



## Rapportage Scan opleidingsbehoefte

Voor TCT/FTN en Netex (SLIM) consortium

Rapportnummer 2512-21-001

Datum 2 december 2025

Pagina's 16

Opdrachtgever Stichting Trainingscentrum Textielverzorging (T.C.T.)

T.a.v. Dhr. A. Linssen

Postbus 3066

4200 EB GORINCHEM

Expert ing. A.W. Bakker

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A.W. Bakker', enclosed within a faint, light blue rectangular border.





## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Analyse .....	4
2.1	Aanpak.....	4
2.2	Overzicht en categorisering deelnemers .....	4
3	Samenvatting scans.....	5
3.1	Gemeenschappelijke doelgroepen.....	5
3.2	Kernopleidingsbehoeften industrieel .....	5
3.3	Kernopleidingsbehoeften specialistische reiniging.....	9
3.3	Voorkeur opleidingsvormen .....	10
3.4	Certificatie en erkenning.....	10
4	Mogelijke uitwerking .....	11
4	Conclusies en aanbevelingen .....	14
	Bijlagen .....	16
B1	Vragenlijst .....	16



## 1 Inleiding

TCT wil inzicht verkrijgen in de actuele opleidingsbehoeften binnen bedrijven in haar branche. Dit omvat zowel FTN als Netex leden. Dit inzicht is noodzakelijk om toekomstige opleidingsinitiatieven beter af te stemmen op de praktijk en om prioriteiten te stellen. Een eerdere vragenlijst is al uitgezet als eerste stap in dit project. De vervolgstap bestond uit verdiepende gesprekken met bedrijven.

### Vraagstelling

Om de juiste opleidingen voor de branche te kunnen ontwikkelen is er behoefte aan input van de bedrijven. Hieruit zal blijken of er overeenstemming is of dat deze sterk verschilt van bedrijf tot bedrijf.

### Doelstellingen

- > De opleidingsbehoeften per doelgroep binnen bedrijven te inventariseren
- > Voorkeuren voor opleidingsvormen en -structuren te achterhalen
- > Prioriteiten te bepalen op basis van urgentie en impact
- > De resultaten te bundelen en te bespreken in een gezamenlijke sessie





## 2 Analyse

### 2.1 Aanpak

Bij de deelnemers aan het project is een vragenlijst uitgezet via e-mail (zie bijlage B1). Daaropvolgende hebben gesprekken plaatsgevonden per teams of fysiek.

Van deze gesprekken zijn verslagen gemaakt, zoveel mogelijk volgens een vaste structuur. Er is ook ruimte gegeven voor bredere input of input op andere wijze.

Vervolgens is geprobeerd de vragen te beantwoorden op basis van de input. Dit verslag is hier een samenvatting van.

Op basis van deze samenvatting is een voorzet gemaakt voor een mogelijke aanpak die door de deelnemers in detail kan worden besproken, aangepast en geprioriteerd.

### 2.2 Overzicht en categorisering deelnemers

De lijst met deelnemers aan de scan is gebaseerd op de deelnemers aan het SLIM traject. Een tweetal hebben niet kunnen deelnemen. In totaal vertegenwoordigt dit ca. 50 productielocaties. Deelnemers hebben in detail input gegeven en worden hiervoor hartelijk bedankt. Deze input kan strategische informatie bevatten. In dit verslag is de input verwerkt, de afzonderlijke verslagen zijn vastgelegd en gedeeld met opdrachtgever.

<b>Bedrijf</b>	<b>Type</b>	<b>Verslag</b>	<b>Vorm</b>
A	Industrieel met meerdere vestigingen	gereed	fysiek
B	Industrieel	gereed	fysiek
C	Industrieel met meerdere vestigingen	gereed	fysiek
D	Industrieel met meerdere vestigingen	gereed	call
E	Industrieel met meerdere vestigingen	gereed	fysiek
F	Industrieel met meerdere vestigingen	gereed	call
G	Gespecialiseerde textielreiniger	verwerkt in rapport	fysiek
H	Gespecialiseerde textielreiniger	verwerkt in rapport	call

Waar industrieel wordt genoemd zijn dit textielverzorgers die op grotere schaal werken, zij kunnen gespecialiseerd zijn op een bepaalde productcategorie als ziekenhuis, hotel/horeca of bedrijfskleding. Deze hebben uitsluitend bedrijven als klant (B2B). De gespecialiseerde textielreinigers hebben naast natwas onder andere ook chemisch reinigen in het pakket, verwerken artikelen zoals bovenkleding tot een hoog afwerkingsniveau voor zowel individuen als bedrijven (corporate fashion, ambulance, brandweer etc.) – dus B2B en B2C.



### 3 Samenvatting scans

Uit de input van de deelnemers bleek al snel dat er een verschil zit tussen de behoefte van industriële (B2B) bedrijven en gespecialiseerde textielreinigers (B2B en B2C). Dit heeft te maken met de omvang maar ook met de specialisatie en wijze van werken. In dit rapport zal een apart onderdeel aan de specifieke wensen van de textielreinigers worden gewijd.

#### 3.1 Gemeenschappelijke doelgroepen

De volgende doelgroepen komen in vrijwel alle bedrijven terug:

- > Productiemedewerkers (was, sorteer, vouw, afwerking)
- > Meewerkend coördinatoren / vloerleiding
- > Middle management / leidinggevenden
- > Technisch personeel (TD, monteurs, KAM)
- > Backoffice / ondersteunende diensten
- > Nieuwe medewerkers / onboarding doelgroep

#### 3.2 Kernopleidingsbehoeften industrieel

De meest genoemde opleidingsbehoeften zijn hier vermeld. Er zijn behoorlijke verschillen tussen de bedrijven. Zo werd bij 1 bedrijf slechts 1, maar zeer belangrijke prioriteit genoemd terwijl anderen meer brede interesse toonden. Belangrijk is om te proberen een consensus te vinden over de prioriteiten en de scan resultaten open te bespreken.

##### *Nederlandse taalvaardigheid*

Hoge prioriteit bij sommigen; zelfs eerste bij 1; maar anderen hebben dit al ingevuld of minder behoefte aan. Naast algemene Nederlandse taal wordt vooral de behoefte aan vakgerichte taalcursussen, visueel ondersteund (plaatjes, woordenboek) genoemd. Hierbij moet gedacht worden aan specifieke branchetermen als artikelen, naam van machines, vaktermen die dagelijks worden gebruikt.

##### *Onboarding & basiskennis*

Dit wordt veel genoemd, een “eenvoudig” onboarding programma om medewerkers snel te informeren en te trainen. Gedacht wordt aan onderdelen als: veiligheid, hygiëne, gedragscodes,



ARBO, kernwaarden bedrijf. Praktische werkplekinstructies en calamiteitenprocedures. Modules moeten kort, visueel en direct toepasbaar zijn. Ook is de behoefte om dit als een structuur aan te bieden waar bedrijven dit kunnen individualiseren.

### *(Was)technische opleiding*

Bij vele bedrijven bestaat de behoefte aan uitbreiding van de vakkennis. Er zijn basisopleidingen beschikbaar, maar men noemt met name dat dit niet altijd praktijkgericht en vaktechnisch genoeg is. Met name door het verlaten van de branche door diverse ervaren en oudgediende medewerkers dreigt kennis verloren te gaan. Aangegeven wordt dat dit modulair opgezet kan worden, sommigen geven de voorkeur aan periodieke klassikale trainingen, anderen aan meer online gecombineerde trainingen.

Naast kennis van wassen wordt ook zeker kennis van afwerking en afwerkingsapparatuur, vlekherkenning gevraagd.

In het algemeen: hoe zorg je voor goede processen (effectief en efficiënt) en hoe kun je afwijkingen/storingen/problemen snel en goed verhelpen.

### *Leidinggevende vaardigheden*

Gesprekstechnieken, empathisch leidinggeven, verzuimbegeleiding. KPI's, planning, assertiviteit, timemanagement. Zowel voor middle management als meewerkend coördinatoren.

### *Technische kennis & troubleshooting*

Specifieke opleidingen voor operators en TD. Praktische kennis van wasprocessen, afwerking, chemie, storingen. De behoefte aan verdieping en AI-toepassingen wordt genoemd door een aantal bedrijven. Er is behoefte aan goed opgeleide TD-ers. De opleiding hiervoor is echter zeer breed (elektra, besturingen, installaties etc.) en past vermoedelijk niet in een TCT structuur; mede omdat hiervoor erkende diploma's nodig zijn.

### *Kwaliteitsbewaking*

Vlekkenherkenning, productcontrole, afkeurprocedures. Vooral relevant voor kwaliteitsmedewerkers en expeditie.



### *Nieuwkomers*

Regelmatig worden nieuwkomers uit het buitenland genoemd als geschikte en toekomstige werknemers. Voor hen zou een opleidingspakket met certificaat snellere integratie kunnen bevorderen en ook een erkenning zijn van hun bijdrage. Dit kan gezien worden als een speciale vorm van onboarding.

### *Preboarding*

Het traject dat plaatsvindt tussen de selectie of aanmelding van een leerling of toekomstige medewerker en het moment van formele indiensttreding. In deze fase wordt de deelnemer voorbereid op de toekomstige functie door middel van gerichte opleiding, training en kennismaking met de organisatie en haar werkwijzen.

Voordelen:

- > Versterking van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- > Vermindering van inwerk- en opleidingskosten bij indiensttreding
- > Grotere motivatie en binding van de leerling of toekomstige medewerker
- > Snellere integratie in de organisatiecultuur en werkprocessen

### *Overige (standaard) opleidingen*

Van diverse opleidingen zoals BHV, Code 95, basis waskennis, veilig omgaan met chemie wordt door de meeste bedrijven aangegeven dat hier geen behoefte vanuit de branche voor bestaat omdat deze al ingevuld worden. Vaak ook met lokale partijen die het bedrijf goed kennen.

### *Duurzame inzetbaarheid*

Naast de genoemde opleidingsbehoeften is er een duidelijke vraag naar een duurzaam inzetbaarheidsprogramma. Dit programma dient uit modules te bestaan die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze modules richten zich op bewustwording en praktische handvatten rondom:

- > Leefstijl en vitaliteit: gezonde voeding, voldoende bewegen, balans tussen werk en privé
- > Blijvend leren en ontwikkelen: stimuleren van een leercultuur waarin medewerkers zich blijven bijscholen en nieuwe vaardigheden verwerven
- > Taakroulatie en variatie: het leren van verschillende taken om fysieke belasting te spreiden en motivatie te vergroten



- > Loopbaan- en levensfase: inzicht geven in mogelijkheden voor oudere medewerkers om hun werkduur en taken aan te passen, terwijl jongere medewerkers kansen krijgen om door te groeien

Taakrotatie en blijvend leren/ontwikkelen hebben een nauwe samenhang en zouden ook in 1 module kunnen worden ondergebracht.

Het doel van deze onderwerpen is medewerkers te leren wat zij zelf kunnen doen om hun inzetbaarheid op de werkvloer te behouden en te versterken. Dit vergroot niet alleen hun persoonlijke welzijn en motivatie, maar draagt ook bij aan continuïteit en kwaliteit binnen de bedrijven.



### 3.3 Kernopleidingsbehoeften specialistische reiniging

Er werd in de gesprekken met name benoemd, hoe opleidingen te gebruiken zijn om potentiële medewerkers te interesseren voor deze branche. Zie ook preboarding hiervoor vermeld.

#### *Vak-/beroepsopleiding stomerij-specialistische reiniging*

Er wordt aangegeven dat er geen vakopleidingen zijn die in de buurt komen bij wat nodig is. Er zijn voor vele beroepen ambachtsopleidingen, zelfs voor kleine beroepsgroepen. Iets dergelijks zou voor stomerijen ook wenselijk zijn. Motivatie: mooi beroep waar je meewerkt aan duurzaamheid/circulariteit. Samenwerking met een vakschool, publiek openbare mogelijkheid om in te schrijven. Er is nu voor leerlingen geen aanbod, dus het wordt ook niet gekozen. Voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt is onbekend dat werken in een gespecialiseerd reinigingsbedrijf een leuke en uitdagende optie is met ontwikkelingsmogelijkheden.

Ook wordt de zorg benoemd dat het moeilijk is om opvolgers te vinden, mede door de onbekendheid. Deze worden nu vanuit de huidige werknemers soms gevonden. Opleiding en ondersteuning zou hierbij een rol kunnen spelen.

Verder werd ook het aspect training van nieuwkomers specifiek benoemd, zoals bij de industriële groep.



### 3.3 Voorkeur opleidingsvormen

Er worden vele opleidingsvormen genoemd. Dit is momenteel te breed om aan te geven waar per opleiding specifiek behoefte aan is. Bovendien verschillen de meningen hierover. Als de keuze voor opleiding en programma in combinatie met doelgroep duidelijk wordt geformuleerd kan een betere keuze worden gemaakt.

Genoemde opleidingsvormen zijn:

- > Praktijkgericht: rollenspellen, voorbeelden, leren van elkaar
- > Klassikaal in kleine groepen: bij voorkeur regionaal georganiseerd
- > Modulair en flexibel: korte sessies (dagdelen), verspreid over tijd
- > Online & blended learning: voor instapmodules en onboarding
- > Gamificatie & visuele ondersteuning: kwartet, memory, routeborden
- > Ambachtsopleidingstraject

### 3.4 Certificatie en erkenning

Vrijwel iedereen noemt het belangrijk dat gevolgde opleidingen traceerbaar zijn en leiden tot erkenning en certificatie.



## 4 Mogelijke uitwerking

In dit hoofdstuk wordt een mogelijk uitwerking weergegeven zodat een concreter beeld kan worden verkregen. De precieze indeling van de modules, detaillering en opleidingsvormen zullen preciezer worden bepaald bij het uitwerken van de modules.

### PRODUCTIEMEDEWERKERS

<b>Module</b>	<b>Leerdoel</b>	<b>Opleidingsvorm</b>	<b>Prioriteit</b>	<b>Behoeft</b>
<i>Basisveiligheid en hygiëne</i>	Inzicht in hygiëneregels, ARBO en gedragscodes	Klassikaal / Online	Hoog	Direct
<i>Vlekkenherkenning en kwaliteitscontrole</i>	Herkennen van vlekken en afkeurcriteria	Praktijktraining	Midden	Binnen 6 maanden
<i>Nederlandse taalvaardigheid</i>	Beheersing van vaktaal en communicatie op de werkvloer	Online / Gamificatie	Hoog	Direct

### TECHNISCH PERSONEEL/OPERATORS

<b>Module</b>	<b>Leerdoel</b>	<b>Opleidingsvorm</b>	<b>Prioriteit</b>	<b>Behoeft</b>
<i>Proceskennis en troubleshooting</i>	Problemen herkennen en oplossen in was- en afwerkprocessen	Praktijkgericht / Klassikaal	Hoog	Direct
<i>Microbiologie en chemie</i>	Omgaan met chemische middelen en besmet wasgoed	Leveranciers-opleiding		

### MEEWERKEND COÖRDINATOREN

<b>Module</b>	<b>Leerdoel</b>	<b>Opleidingsvorm</b>	<b>Prioriteit</b>	<b>Behoeft</b>
<i>Leidinggeven op de werkvloer</i>	Aansturen, motiveren en begeleiden van medewerkers	Klassikaal / Rollenspel	Hoog	
<i>Communicatie en feedback</i>	Effectief communiceren en feedback geven	Klassikaal	Midden	



## MIDDLE MANAGEMENT

Module	Leerdoel	Opleidingsvorm	Prioriteit	Behoeft
<i>KPI's en planning</i>	Inzicht in productie-KPI's en planningsvaardigheden	Klassikaal	Midden	
<i>Gesprekstechnieken</i>	Voeren van verzuim-, functionerings- en coachingsgesprekken	Klassikaal / Rollenspel	Hoog	

## BACKOFFICE / ONDERSTEUNING

Module	Leerdoel	Opleidingsvorm	Prioriteit	Behoeft
<i>CAO en pensioenstelsel</i>	Uitleg over arbeidsvoorwaarden en wijzigingen	Online / Klassikaal	Laag	Later

## NIEUWE MEDEWERKERS

Module	Leerdoel	Opleidingsvorm	Prioriteit	Behoeft
<i>Onboarding basis</i>	Introductie tot veiligheid, gedrag, kernwaarden	Online / Praktijk	Hoog	Direct
<i>Onboarding voor nieuwkomers</i>	Introductie in de branche; motivatie en binding	Modules, deels online	Hoog	Direct
<i>Taalondersteuning</i>	Begrip van vaktermen en communicatie	Online / Gamificatie	Hoog	Direct

## AMBACHTSTRAJECT

Module	Leerdoel	Opleidingsvorm	Prioriteit	Behoeft
<i>Reiniger; volledig traject</i>	Volledige, praktische beroepsopleiding (vmbo?)	Praktijk	Hoog	Direct



## DUURZAME INZETBAARHEID

<b>Module</b>	<b>Leerdoel</b>	<b>Opleidingsvorm</b>	<b>Prioriteit</b>	<b>Behoeft</b>
<i>Leefstijl en vitaliteit</i>	Informatie geven over leefstijl en vitaliteit zodat men zelf bewust keuzes kan maken	Klassikaal / Praktijk / Online (blended)	Hoog	Direct
<i>Leren en ontwikkelen</i>	Belang van leren en ontwikkelen onder de aandacht brengen; stimuleren van een leercultuur en zelfreflectie	Workshops / E-learning / Coaching	Hoog	Direct
<i>Taakroulatie en variatie</i>	Inzicht geven in voordelen van taakroulatie en variatie voor motivatie, flexibiliteit en inzetbaarheid	Praktijk / uitproberen van taakroulatie / Intervisie	Middel	Direct
<i>Loopbaan- en levensfase</i>	Bewustwording van loopbaanplanning en verschillende levensfasen; leren anticiperen op veranderende behoeften	Coaching / Loopbaanbegeleiding / Klassikaal	Middel	?



## 4 Conclusies en aanbevelingen

Er is een **duidelijke behoefte** aan een branche breed opleidingsprogramma dat:

- > Modulair en doelgroepgericht is
- > Praktisch toepasbaar en taal ondersteunend is
- > Flexibel in vorm (klassikaal, online, blended) en regionaal uitvoerbaar is
- > Samenwerking met leveranciers benut voor specialistische kennis
- > Erkenning en certificering biedt om motivatie en binding te vergroten

Een **gezamenlijke aanpak** biedt schaalvoordelen, verhoogt de kwaliteit en draagt bij aan het imago van de branche als aantrekkelijke werkgever. Dit laatste wordt als zeer belangrijk genoemd door de meeste deelnemers. Dit betekent dat dan ook hier PR voor moet worden gemaakt.

Er wordt aangegeven dat als bepaalde opleidingen ook worden aangeboden buiten de huidige werknemers om (als leertraject) dan kan dit ondersteunend werken bij het werven van personeel en bekend maken van de branche.

Neem **duurzame inzetbaarheid op als vast onderdeel van het opleidingsprogramma**. Dit vergroot vitaliteit, flexibiliteit en motivatie van medewerkers en versterkt de continuïteit en aantrekkelijkheid van de branche.

Aanbevolen wordt van een aantal mogelijkheden gebruikt te maken om mee te liften door leerzame activiteiten aan te bieden die toekomstige werknemers kunnen interesseren. Te denken valt aan de jaarlijkse Laundry Open Days (Week van de Textielverzorging). Dit kan verschillende vormen hebben. Een voorbeeld is de dag van de veiligheid waaraan ook voorlichting en een banenmarkt is gekoppeld. Dit kan als “landelijk” trainingsevent worden opgezet waarbij de tools voor de training door TCT worden aangeleverd. Wellicht met een jaarlijks thema. Hierbij worden dan **marketing richting klanten en toekomstig personeel gecombineerd**.

Voorgesteld wordt om volgende vragen in een gezamenlijk overleg van de deelnemers en TCT te bespreken:

- herkent men zich in de rapportage?
- is de rapportage compleet genoeg of zijn er nog aanvullingen?
- welke gezamenlijke prioriteiten worden onderkend?
- is er interesse die te (laten) ontwikkelen tot concrete opleidingen/trajecten?
- hoe kan dit gefinancierd worden?
- is er behoefte aan een “stuurgroep” die het project begeleidt?



Dit overleg heeft op 26 november 2025 plaatsgevonden ten kantore van TCT. Er was sprake van een zeer goede opkomst. Van dit overleg is een apart verslag gemaakt.

Op hoofdlijnen was de conclusie dat men zich **goed kon herkennen in deze rapportage**. Er zijn een aantal aanvullingen en wijzigingen voor de rapportage gesuggereerd. Deze zijn in deze versie al verwerkt. Verder zijn **duidelijke en concrete prioriteiten afgestemd** en heeft men aangegeven **betrokken te willen blijven** bij de volgende stap: de ontwikkeling van de modules.

Door op deze wijze eerst goed te bepalen waar de behoefte en de prioriteiten liggen, hopen wij dat deze scan zal bijdragen aan opbouwen van een succesvol opleidingsprogramma voor de branche.



## Bijlagen

### B1 Vragenlijst

*Dit is de vragenlijst die uitgezet is bij de deelnemers.*

De belangrijkste vragen die ons bezighouden zijn:

1. Welke doelgroepen
  1. Welke doelgroepen onderscheid u in uw bedrijf voor wat betreft ontwikkeling en opleiding?
  2. Als u deze zou moeten rangschikken naar prioriteit, hoe ziet dat er dan uit?
2. Welke opleidingsbehoefte is er in uw bedrijf of groep van bedrijven?
  1. Kunt u per doelgroep aangeven welke opleidingsbehoefte er is?
  2. Hoe prioriteert zich dit binnen een doelgroep?
3. Welke opleidingsvorm zou het beste passen voor uw situatie voor een doelgroep – opleidingscombinatie?
  1. Klassikaal of individueel?
  2. Online of met opleider/coach of combinatie??
  3. Tijdsduur; liever 1 of meer dagen of korte modules?
  4. Vast leerprogramma of losse modules waar u uit kunt kiezen?

Omdat dit zich moeilijk in een enquête/vragenlijst laat vangen stellen wij voor om bij u langs te komen; of als dat beter past een teams-gesprek met ons te hebben. Onze voorkeur gaat uit naar langskomen en samen hier de tijd voor te nemen op interactieve wijze.

Wij willen iedereen die hier aan heeft bijgedragen hartelijk bedanken.