

Arbeidsmarkt- en onderwijsinformatie  
Carrosseriebranche 2016-2017  
*Cijfers en trends*

Project:  
*A3: Arbeidsmarkt en beroepenmonitor*

# 1. INHOUDSOPGAVE

1. Hoe gaat het?	3
2. Branche en bedrijven	4
2.1 Aantal bedrijven	4
2.2 Bedrijfsomvang	6
3. WERKNEMERS EN DIENSTVERBANDEN	8
3.1 Aantal dienstverbanden	8
3.2 Leeftijd	10
3.3 Sekse	12
3.4 Omvang dienstverband	13
3.5 Inkomen	15
4. Branchemobiliteit	16
4.1 Definities	16
4.2 Aantal personen naar soort mobiliteit	17
5. Onderwijs en opleidingen	19
5.1 Beroepsopleidingen	19
5.2 Leerlingen	19
5.3 Onderwijsinstellingen	21
6. Arbeidsmarkt	23
6.1 Vraag op de arbeidsmarkt	23
6.2 Aanbod op de arbeidsmarkt, afstemming vraag en aanbod	23
Bijlagen	25
Structuur VOC-domein in segmenten	25
Specialismen en niveaus	25
Bronvermelding	27

Ronald Beilma  
Anneke Wegerif  
Toon van Baars  
Jurgen Haas

November 2017

## 1. HOE GAAT HET?

De carrosseriebranche profiteert in belangrijke mate van de bloeiende economische omstandigheden. Het aantal bedrijven stijgt en ook de omvang van de spelers in de branche neemt toe. De groei van het aantal bedrijven komt voornamelijk voor rekening van de specialistische bedrijven.

Het aantal werknemers binnen de branche is fors toegenomen in 2017. Voor het eerst sinds jaren is ook het aandeel werknemers jonger dan 25 jaar gegroeid, waardoor de gemiddelde leeftijd van de werknemers niet verder is gestegen. De leeftijdsopbouw van het personeel binnen de drie afzonderlijke segmenten is echter heel verschillend, waarbij de specialistische bedrijven de meeste jonge werknemers in dienst hebben en de carrosseriebouwers juist het meeste werk bieden aan oudere medewerkers. Het gemiddelde uurloon laat een bescheiden stijging zien van 1,5% ten opzichte van een jaar eerder. De hoogste salarissen worden verdiend in de carrosseriebouw. De lonen in de specialistische bedrijven liggen 20% lager dan het gemiddelde in de branche als totaal.

In termen van arbeidsmobiliteit is in 2017 de instroom belangrijk groter dan de uitstroom. Dat zorgt voor een gezonde en positieve ontwikkeling van het arbeidsklimaat. De grootste mobiliteit is te vinden binnen de specialisten. Met name de instroom van jongere werknemers tot 25 jaar in de branche is aanmerkelijk gegroeid ten opzichte van voorgaande jaren.

Het aantal leerlingen dat een opleiding volgt op een ROC gericht op een carrière binnen de carrosseriebranche is voor het achtste jaar op rij gedaald naar een dieptepunt. Er zijn nu 60% minder leerlingen dan in het topjaar 2008-2009. Dit betekent dat er volstrekt onvoldoende leerlingen zijn om te voldoen aan de groei van de branche en de op handen zijnde vervanging van uittrekkende werknemers. Er zullen creatieve oplossingen en maatregelen nodig zijn om de groeiende hoeveelheid vacatures te vervullen.

## 2. BRANCHE EN BEDRIJVEN

De groei van het aantal bedrijven zet in 2017 door. De gemiddelde omvang van de ondernemingen laat voor het eerst sinds jaren ook een groei zien. Het belang en de omvang van de specialisten wordt wederom van grotere betekenis voor de carrosseriebranche. De grootste spelers in de branche bevinden zich in het segment van de carrosseriebouwers, waar ruim 30% van de bedrijven meer dan 15 werknemers in dienst heeft. De meeste kleine ondernemingen hebben een specialistisch karakter.

### 2.1 AANTAL BEDRIJVEN

De groei van het aantal bedrijven -begonnen in 2015- zet zich voort, waarbij de toename sterker wordt. Sinds 2014 is het aantal bedrijven toegenomen met ruim 5%. Afgezet tegen 2004 is er over de periode tot 2017 sprake van 9% groei.

tabel 2.1 Aantal bedrijven naar jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Aantal bedrijven	Procentuele toe-/afname
2004	2.030	
2005	1.990	-2,0%
2006	1.982	-0,4%
2007	1.996	0,7%
2008	2.007	0,6%
2009	1.997	-0,5%
2010	2.058	3,1%
2011	2.136	3,8%
2012	2.105	-1,5%
2013	2.133	1,3%
2014	2.094	-1,8%
2015	2.102	0,4%
2016	2.151	2,3%
2017	2.212	2,8%

In de loop der jaren is de verdeling tussen de segmenten in de branche volledig veranderd. Kijkend naar de hoeveelheid bedrijven is het procentuele en absolute aantal bedrijven in de segmenten schadeherstel en carrosseriebouw gekrompen ten gunste van de specialisten. In 2017 zien we deze trend voortzetten, want waar schadeherstel en carrosseriebouw respectievelijk 1,1% en 0,4% inleveren, noteren de specialistische bedrijven een plus van 1,6% in het aandeel bedrijven binnen de branche. Dit betekent dat de branche steeds meer een specialistisch karakter krijgt en dat de dominante positie van de schadeherstellende bedrijven gaandeweg kleiner wordt. De carrosseriebouwers vormen ook een kleiner deel van de totale brancheopbouw, maar hun aandeel daalt minder snel dan dat van de bedrijven die zich hebben toegelegd op schadeherstel.

tabel 2.2 Aantal bedrijven naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Aantal bedrijven			Aandeel bedrijven		
	Schade-herstel	Carrosserie-bouw	Specialisten	Schade-herstel	Carrosserie-bouw	Specialisten
2004	1.274	423	261	65,1%	21,6%	13,3%
2005	1.268	421	256	65,2%	21,7%	13,2%
2006	1.261	417	259	65,1%	21,5%	13,4%
2007	1.244	424	281	63,8%	21,8%	14,4%
2008	1.239	424	296	63,3%	21,6%	15,1%
2009	1.226	421	303	62,8%	21,6%	15,5%
2010	1.232	403	373	61,4%	20,1%	18,6%
2011	1.227	408	461	58,5%	19,5%	22,0%
2012	1.193	400	455	58,3%	19,5%	22,2%
2013	1.160	382	512	56,2%	18,5%	25,3%
2014	1.098	368	487	56,2%	18,8%	24,9%
2015	1.094	366	552	54,4%	18,2%	27,4%
2016	1.118	359	583	54,3%	17,4%	28,3%
2017	1.112	356	622	53,2%	17,0%	29,8%

## 2.2 BEDRIJFSOMVANG

Gemiddelde bedrijfsomvang uitgedrukt in dienstverbanden in 2017: 8,0 (2016: 7,7)

Voor het eerst in jaren is de gemiddelde bedrijfsgrootte binnen de branche gestegen. Alle segmenten hebben bijgedragen aan de groeiende bedrijfsomvang, maar de schadeherstellende bedrijven hebben de grootste groei laten zien. Het topjaar voor de branche in termen van bedrijfsgrootte was 2009. De grootte van de carrosseriebouwers in 2017 benadert dat jaar het dichtste met een negatief verschil van ruim 6%. De schadeherstellende ondernemingen zijn gemiddeld 12,5% kleiner dan toen en de specialisten hebben ruim 20% van hun omvang ingeleverd ten opzichte van het topjaar.

tabel 2.3 Gemiddelde bedrijfsomvang naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Gemiddelde bedrijfsomvang		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
2004	8,6	17,7	4,3
2005	8,3	17,6	4,3
2006	8,0	17,0	4,1
2007	8,2	17,6	3,8
2008	8,4	18,6	3,9
2009	8,9	18,8	4,8
2010	8,5	16,5	4,0
2011	8,3	16,0	3,6
2012	8,3	16,4	3,7
2013	7,9	16,3	3,4
2014	7,9	15,9	3,4
2015	7,8	16,1	3,2
2016	7,6	16,5	3,4
2017	7,8	17,6	3,8

De onderlinge verdeling tussen grote en kleine bedrijven laat weinig veranderingen zien. De branche wordt, als vanouds, gekenmerkt door de grote hoeveelheid kleine bedrijven. Het aandeel middelgrote bedrijven met meer dan 16 medewerkers in loondienst stijgt licht, maar de carrosseriebranche bestaat voornamelijk uit kleine ondernemingen met minder dan 16 werknemers: namelijk bijna 90%.

tabel 2.4 Aantal bedrijven naar omvang en jaar op peildatum (laatste 3 jaar), landelijk

Bedrijfsomvang	Aantal bedrijven			Aandeel bedrijven		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
1 t/m 5 dienstverbanden	1.319	1.364	1.389	62,8%	63,4%	62,8%
6 t/m 15 dienstverbanden	560	569	575	26,6%	26,5%	26,0%
16 t/m 50 dienstverbanden	196	189	214	9,3%	8,8%	9,7%
Meer dan 50 dienstverbanden	27	26	34	1,3%	1,4%	1,5%
Totaal	2.102	2.151	2.212	100,0%	100,0%	100,0%

Ten opzichte van een jaar eerder zijn de carrosseriebouwers een beetje groter geworden. In 2016 bestond hun segment voor 29% uit ondernemingen met meer dan 15 medewerkers. Een jaar later is dat deel gegroeid naar 31%. De carrosseriebouw steekt daarmee met kop en schouders uit boven de andere segmenten, waar amper ondernemingen voorkomen met meer dan 50 dienstverbanden. De kleinschaligheid is het meest kenmerkend voor de specialisten die voornamelijk bestaan uit bedrijven tot en met 5 werknemers.

tabel 2.5 Aantal bedrijven naar omvang en segment op peildatum 2017, landelijk

Bedrijfsomvang in dienstverbanden	Aantal bedrijven			Aandeel bedrijven		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
1 t/m 5	621	146	511	55,9%	41,0%	82,2%
6 t/m 15	371	100	94	33,4%	28,1%	15,1%
16 t/m 50	115	83	15	10,3%	23,3%	2,4%
Meer dan 50	5	27	2	0,5%	7,6%	0,3%
Totaal	1.112	356	622	100,0%	100,0%	100,0%

### 3. WERKNEMERS EN DIENSTVERBANDEN

Het aantal dienstverbanden binnen de branche is zeer fors gestegen ten opzichte van 2016. De specialistische bedrijven zijn het meest gegroeid. De gemiddelde leeftijd is ongewijzigd. Er tekent zich een voorzichtige stijging af van het aantal werknemers onder de 25 jaar. De oudste werknemers zijn in dienst van een carrosseriebouwer. De meeste parttimers zijn te vinden bij de specialisten. Het gemiddelde uurloon vertoont in 2017 een bescheiden groei van 1,5%. De hoogste uurlonen worden verdiend in de carrosseriebouw en de laagste bij de specialistische bedrijven.

#### 3.1 AANTAL DIENSTVERBANDEN

De hoeveelheid dienstverbanden liep vanaf 2010 fors terug. Vorig jaar was er een kentering zichtbaar en ontstond voor het eerst in 7 jaar een toename van het aantal werknemers in de branche. In 2017 zet deze stijging krachtig door met een groei van meer dan 1.000 dienstverbanden: een toename van 6,6%. Een dergelijke forse groei is nog niet eerder voorgekomen in absolute, noch in relatieve zin. Door de jarenlange afname van dienstverbanden in de crisisjaren is de omvang van het totale aantal dienstverbanden nog altijd 15% kleiner dan in het topjaar 2009, maar de afkalvende trend lijkt nu definitief te zijn doorbroken. De economisch voorspoedige tijden gaan niet ongemerkt voorbij aan de carrosseriebranche.

tabel 3.1 Aantal dienstverbanden naar jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Aantal dienstverbanden	Procentuele toe-/afname
2004	19.675	
2005	19.112	-2,9%
2006	18.305	-4,2%
2007	18.803	2,7%
2008	19.534	3,9%
2009	20.375	4,3%
2010	18.638	-8,5%
2011	18.367	-1,5%
2012	18.226	-0,8%
2013	17.334	-4,9%
2014	16.520	-4,7%
2015	16.330	-1,1%
2016	16.512	1,1%
2017	17.610	6,6%



Alle drie de segmenten vertonen een groei in het aantal dienstverbanden, maar evenals een jaar eerder vinden we de grootste toename bij de specialistische bedrijven. Door de grotere groei bij de carrosseriebouwers en specialisten neemt het relatieve belang af van de schadeherstellende bedrijven in het licht van de totale hoeveelheid dienstverbanden. Niettemin zijn zij nog verantwoordelijk voor de helft van het aantal dienstverbanden.

tabel 3.2 Aantal dienstverbanden naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Aantal dienstverbanden			Aandeel dienstverbanden		
	Schade-herstel	Carrosserie-bouw	Specialisten	Schade-herstel	Carrosserie-bouw	Specialisten
2004	10.909	7.482	1.126	55,9%	38,3%	5,8%
2005	10.536	7.398	1.093	55,4%	38,9%	5,7%
2006	10.060	7.107	1.052	55,2%	39,0%	5,8%
2007	10.158	7.475	1.070	54,3%	40,0%	5,7%
2008	10.432	7.871	1.142	53,7%	40,5%	5,9%
2009	10.919	7.903	1.448	53,9%	39,0%	7,1%
2010	10.411	6.646	1.502	56,1%	35,8%	9,4%
2011	10.122	6.510	1.648	55,4%	35,6%	9,0%
2012	9.834	6.567	1.693	54,4%	36,3%	9,4%
2013	9.213	6.229	1.757	53,6%	36,2%	10,2%
2014	8.711	5.846	1.674	53,7%	36,0%	10,3%
2015	8.493	5.877	1.786	52,6%	36,4%	11,1%
2016	8.437	5.904	1.969	51,7%	36,2%	12,1%
2017	8.659	6.260	2.393	50,0%	36,2%	13,8%

Er werken in 2017 meer werknemers bij alle bedrijfsgroottes. Er zijn relatief gezien iets meer dienstverbanden bij de grootste ondernemingen geteld, maar de verschillen zijn niet erg groot ten opzichte van de voorgaande jaren. Terwijl slechts 11% van alle bedrijven in de carrosseriebranche meer dan 15 werknemers in dienst heeft (tabel 2.4), zijn zij verantwoordelijk voor de werkgelegenheid van ruim de helft van alle medewerkers. Waar de branche wordt gekenmerkt door het aanzienlijke aantal kleine bedrijven, zijn er enkele zeer grote ondernemingen die voor veel werkgelegenheid zorgen.

tabel 3.3 Aantal dienstverbanden naar bedrijfsomvang en jaar op peildatum (laatste 3 jaar), landelijk

Bedrijfsomvang	Aantal dienstverbanden			Aandeel dienstverbanden		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
1 t/m 5 dienstverbanden	2.969	3.044	3.148	18,2%	18,4%	17,9%
6 t/m 15 dienstverbanden	5.171	5.234	5.270	31,7%	31,7%	29,9%
16 t/m 50 dienstverbanden	4.671	4.541	5.027	28,6%	27,5%	28,6%
Meer dan 50 dienstverbanden	3.519	3.693	4.165	21,6%	22,4%	23,7%
Totaal	16.330	16.512	17.610	100,0%	100,0%	100,0%

De meeste kleine bedrijven vinden we terug onder de specialistische ondernemingen: bijna de helft van hen heeft minder dan 6 werknemers in dienst. De carrosseriebouw laat precies de omgekeerde verdeling zien. De complexiteit van de geleverde producten door de carrosseriebouwers vergt meer medewerkers, die over verschillende kennis en vaardigheden beschikken. Bij de ondernemingen die zich bezig houden met schadeherstel is de verdeling tussen de bedrijfsgroottes gelijkmatiger, waarbij het zwaartepunt ligt bij de middelgrote bedrijven. In grote lijnen komen deze cijfers overeen met de voorgaande jaren.

tabel 3.4 Aantal dienstverbanden naar bedrijfsomvang en segment op peildatum 2017, landelijk

Bedrijfsomvang in dienstverbanden	Aantal dienstverbanden			Aandeel dienstverbanden		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
1 t/m 5	1.451	407	1.096	16,8%	6,5%	45,8%
6 t/m 15	3.438	987	758	39,7%	15,8%	31,7%
16 t/m 50	2.536	2.137	337	29,3%	34,1%	14,1%
Meer dan 50	1.234	2.729	202	14,3%	43,6%	8,4%
Totaal	8.659	6.260	2.393	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.2 LEEFTIJD

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 39,8 jaar, wat onveranderd is ten opzichte van het jaar daarvoor. De oudste werknemers werken voor de grootste bedrijven. Deze werkgevers kennen logischerwijs vanwege hun omvang meer geleidingen en een breder spectrum aan functies. Doorgroei is binnen grote organisaties eenvoudiger te realiseren dan binnen een klein bedrijf, waar er minder kansen zijn op positieverbetering. Daardoor kan een medewerker gemakkelijker een carrière maken bij een grotere onderneming. Dit leidt dan ook tot een hogere gemiddelde leeftijd van de medewerkers. Daarnaast speelt het effect van de economische crisis van de afgelopen jaren, waarbij bedrijven zich vaak genoodzaakt zagen om personeel te laten gaan. De eenvoudigste manier om in te krimpen is het niet verlengen van tijdelijke contracten. Daarbij worden de jongste medewerkers het eerste getroffen, omdat zij vaak nog geen vast dienstverband hebben. Dat heeft als neveneffect dat de gemiddelde leeftijd stijgt.

tabel 3.5 Gemiddelde leeftijd naar bedrijfsomvang op peildatum (laatste 3 jaar), landelijk

Bedrijfsomvang in dienstverbanden	Gemiddelde leeftijd		
	2015	2016	2017
1 t/m 5	36,4	36,8	36,7
6 t/m 15	38,3	38,6	38,6
16 t/m 50	40,0	40,1	39,9
Meer dan 50	43,4	43,7	43,6
Totaal	39,6	39,8	39,8

Er zijn verschillen in de gemiddelde leeftijd tussen de segmenten. De grootste bedrijven hebben relatief de oudste werknemers in dienst. Aangezien de grootste spelers te vinden zijn bij de carrosseriebouw is daar de gemiddelde leeftijd ook het hoogst. De jongste werknemers werken voor de specialistische bedrijven. Het is opvallend dat de gemiddelde leeftijd heel geleidelijk stijgt bij de schadeherstellers en de carrosseriebouwers, terwijl die juist door de jaren heen constant blijft voor de specialisten, rondom de 35 jaar. Dat betekent dat er bij de specialisten meer verloop moet zijn, waarbij oudere werknemers vertrekken en er jongeren voor in de plaats komen. Het kan ook betekenen dat er meer bedrijven zijn in het specialistische segment die na verloop van tijd weer verdwijnen en worden opgevolgd door andere bedrijven, waardoor de gemiddelde leeftijd van de medewerkers stabiel blijft.

tabel 3.6 Gemiddelde leeftijd werknemers naar totaal en naar segment, per jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Totaal	Naar segment		
		Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
2004	36,3	34,8	38,6	35,5
2005	36,8	35,5	39,0	36,0
2006	37,5	36,3	39,3	36,4
2007	37,6	36,4	39,3	36,4
2008	37,5	36,3	39,3	36,3
2009	37,6	36,2	39,8	36,1
2010	37,9	36,6	40,4	35,6
2011	38,1	37,1	40,6	34,7
2012	38,5	37,6	40,7	34,8
2013	38,8	38,1	41,1	34,7
2014	39,3	38,6	41,6	35,0
2015	39,6	38,9	41,9	34,9
2016	39,8	39,3	42,2	35,0
2017	39,8	39,5	42,3	34,9

Er is in 2017 een groter deel jongere werknemers onder de 25 jaar werkzaam in de carrosseriebranche. Daarmee lijkt de terugloop in het aandeel jongeren tot stilstand te zijn gekomen. In procentueel opzicht is deze verjonging niet duidelijk terug te zien, omdat ook het aandeel 55-plussers is toegenomen. Dat betekent dat de ruim 37% van de werknemers ouder is dan 45 jaar.

tabel 3.7 Aantal werknemers naar leeftijdscategorie en jaar op peildatum (laatste 3 jaar), landelijk

Leeftijdscategorie	Aantal werknemers			Aandeel werknemers		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Tot 25 jaar	2.848	2.809	3.103	17,4%	17,0%	17,6%
25 tot 35 jaar	3.522	3.605	3.796	21,6%	21,8%	21,6%
35 tot 45 jaar	4.212	4.075	4.121	25,8%	24,7%	23,4%
45 tot 55 jaar	3.836	3.949	4.231	23,5%	23,9%	24,0%
Vanaf 55 jaar	1.912	2.074	2.359	11,7%	12,6%	13,4%
Totaal	16.330	16.512	17.610	100,0%	100,0%	100,0%

De leeftijdsverdeling binnen de segmenten is nagenoeg hetzelfde als in vorige jaren. De meeste oudere werknemers zijn in dienst bij de carrosseriebouwers, waar het aandeel jongeren het kleinste is. Daarmee zijn zij het meest vergrijsde segment. De jongste werknemers zijn te vinden onder de specialisten waar ruim de helft van de personeelsleden jonger is dan 35 jaar. Het schadeherstellend bedrijf heeft de meest gelijkmatige opbouw qua leeftijd.

tabel 3.8 Aantal werknemers naar leeftijdscategorie en segment op peildatum 2017, landelijk

Leeftijdscategorie	Aantal dienstverbanden			Aandeel dienstverbanden		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
Tot 25 jaar	1.576	829	627	18,2%	13,2%	26,2%
25 tot 35 jaar	1.826	1.141	741	21,1%	18,2%	31,0%
35 tot 45 jaar	2.143	1.420	505	24,8%	22,7%	21,1%
45 tot 55 jaar	2.024	1.778	375	23,4%	28,4%	15,7%
Vanaf 55 jaar	1.090	1.092	145	12,6%	17,4%	6,1%
Totaal	8.659	6.260	2.393	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.3 SEKSE

Onveranderd ten opzichte van de eerder onderzochte jaren is het aandeel vrouwen in de carrosseriebranche. Zij maken ongeveer 10% van het totaal uit, waarbij 2017 geen bijzondere verandering laat zien.

tabel 3.9 Aantal werknemers naar sekse en jaar op peildatum (laatste 3 jaar), landelijk

Sekse	Aantal werknemers			Aandeel werknemers		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Mannen	14.603	14.752	15.717	89,4%	89,3%	89,3%
Vrouwen	1.727	1.760	1.893	10,6%	10,7%	10,8%
Totaal	16.330	16.512	17.610	100,0%	100,0%	100,0%

De minste vrouwen werken voor een onderneming die zich heeft toegelegd op de carrosseriebouw. In specialistische bedrijven is het aandeel met 14% iets hoger, maar over het algemeen blijft de carrosseriebranche een domein waar mannen werken. De functies die door vrouwen worden ingevuld zijn niet verder gepreciseerd, maar het vermoeden bestaat dat zij veelal werkzaam zijn in kantoorfuncties of ondersteunende beroepen. Vanwege de geringere omvang van de specialistische bedrijven is het goed mogelijk dat de vrouwen daar vaker werkzaam zijn in functies die wel in een direct verband staan tot de carrosseriebranche.

tabel 3.10 Aantal werknemers naar sekse en segment op peildatum 2017, landelijk

Sekse	Aantal dienstverbanden			Aandeel dienstverbanden		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
Mannen	7.707	5.695	2.051	89,0%	91,0%	85,7%
Vrouwen	952	565	342	11,0%	9,0%	14,3%
Totaal	8659	6.260	2.393	100,0%	100,0%	100,0%

### 3.4 OMVANG DIENSTVERBAND

Er is een zeer kleine groei van de omvang van het gemiddelde dienstverband per week. In 2017 was dat 32,8 uur, tegenover 32,7 uur een jaar eerder. In de jaren daarvoor liep het aantal uren per week jaarlijks terug, maar de ondergrens lijkt te zijn bereikt. De stijging van het aantal te werken uren is bij alle drie de segmenten waarneembaar, maar is het sterkste gegroeid bij de specialisten. Deze laatste ondernemingen hebben wel het meeste aantal uren ingeleverd in de loop der jaren. Het schadeherstelbedrijf en de carrosseriebouwer hebben een veel constanter beeld in de omvang van de dienstverbanden. Dat kan verband houden met het meer conventionele karakter van de bedrijven en hun oudere leeftijdsopbouw. Het is aannemelijk dat hier meer medewerkers werkzaam zijn die volgens het klassieke kostwinnersmodel werken, waarbij mannen veelal een fulltime baan hebben. In de specialistische bedrijven werken meer jongeren, die een andere kijk hebben op de invulling van hun werkweek. Het kan zijn dat zij meer waarde hechten aan vrije tijd, maar het is ook goed mogelijk dat zij naast hun baan in dienstverband nog andere bezigheden elders hebben, zoals werkzaamheden op zzp-basis.

tabel 3.11 Gemiddelde omvang dienstverband naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Aantal uur per week		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
2004	34,3	35,5	32,4
2005	34,7	35,6	32,4
2006	35,1	36,0	33,3
2007	34,8	35,6	32,3
2008	34,7	35,4	32,5
2009	34,8	35,5	32,3
2010	34,8	35,2	32,5
2011	34,9	35,3	32,3
2012	34,9	35,5	32,1
2013	34,6	35,3	30,3
2014	34,6	35,4	30,8
2015	33,9	34,9	28,7
2016	33,3	34,4	26,0
2017	33,4	34,6	26,6

Het meer conventionele model bij schadeherstel en carrosseriebouw komt ook tot uiting in het aantal fulltimers (i.e. werknemers met een 38-urige werkweek) dat daar werkzaam is. Overal loopt dat aandeel wat terug, maar zeker in het segment van de carrosseriebouwers is het leeuwendeel van de werknemers op fulltime-basis in dienst. In iets mindere mate geldt dat ook voor de schadeherstellers. De specialistische bedrijven vertonen een heel ander beeld, omdat daar ongeveer de helft van het personeel uit parttimers bestaat. De kleinere dienstverbanden aldaar kunnen echter ook te maken hebben met een minder goed gevulde orderportefeuille, waardoor er niet voldoende werk is om fulltimers in dienst te nemen. Dat zou dan betekenen dat het parttime dienstverband niet altijd een bewuste keuze is, maar wordt ingegeven door markteconomische factoren. Dat is echter op basis van de gegevens in dit rapport niet vast te stellen.

tabel 3.12 Percentage fulltimers naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Percentage fulltimers		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
2004	80,2%	86,4%	70,2%
2005	79,9%	85,7%	69,1%
2006	82,1%	87,4%	71,9%
2007	79,7%	84,9%	69,5%
2008	78,6%	84,2%	68,4%
2009	78,6%	83,4%	68,3%
2010	76,5%	76,3%	64,0%
2011	78,2%	81,7%	65,9%
2012	77,7%	82,3%	63,6%
2013	77,6%	82,1%	59,9%
2014	76,9%	82,0%	59,4%
2015	76,7%	81,8%	56,7%
2016	76,3%	81,9%	54,5%
2017	75,5%	81,4%	54,6%

### 3.5 INKOMEN

Gemiddeld genomen is het bruto uurloon in 2017 gestegen met 1,5% naar € 16,09. Dat is een kleinere stijging dan in 2016, toen het uurloon toenam met 2,6%. Het was al bekend dat de stijging van de lonen in ons land in het algemeen achterblijft bij de sterk verbeterde economische positie van het bedrijfsleven. Dat lijkt ook te gelden voor de carrosseriebranche, omdat de stijging van het loon niet erg groot is.

De hoogste lonen worden betaald door de werkgevers in de carrosseriebouw. Dat heeft ook te maken met de oudere opbouw van hun personeelsbestand. Door de lange dienstverbanden zitten veel werknemers aan de maximale beloning die volgens de cao bij hun functie hoort. Het is duidelijk dat dat heel anders is voor personeel in dienst van specialistische bedrijven. Zij hebben een veel lager gemiddeld uurloon. Dat kan verklaard worden door de jongere leeftijd van de medewerkers, die doorgaans minder verdienen dan de oudere werknemer. Het kan echter ook betekenen dat de marges voor de specialisten te klein zijn om een beter salaris te kunnen bieden aan de medewerkers. De medewerker die werkt voor een specialist verdient in 2017 gemiddeld bijna 1% minder dan in 2010, terwijl het salaris voor de carrosseriebouwer in dezelfde periode steeg met ruim 11% en voor de schadehersteller met 14%.

tabel 3.13 Gemiddelde uursalaris naar segment en jaar op peildatum, landelijk

Jaar	Gemiddeld uursalaris		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
2004	€ 12,04	€ 12,84	€ 11,43
2005	€ 12,27	€ 13,12	€ 11,70
2006	€ 12,95	€ 13,65	€ 12,31
2007	€ 12,96	€ 13,71	€ 12,33
2008	€ 12,98	€ 13,72	€ 12,57
2009	€ 13,35	€ 14,33	€ 12,54
2010	€ 14,21	€ 15,31	€ 12,92
2011	€ 14,01	€ 15,08	€ 11,65
2012	€ 14,37	€ 15,37	€ 11,37
2013	€ 14,94	€ 15,83	€ 11,87
2014	€ 15,09	€ 15,93	€ 11,73
2015	€ 15,54	€ 16,31	€ 11,96
2016	€ 15,96	€ 16,68	€ 12,58
2017	€ 16,22	€ 17,01	€ 12,84

## 4. BRANCHEMOBILITEIT

De voorzichtig positieve ontwikkeling uit 2015 wordt voortgezet. De instroom in 2016 is veel groter dan de voorgaande jaren en de uitstroom is belangrijk lager. Dat zorgt voor positieve mobiliteitscijfers. Met name onder de jongste groep medewerkers is het saldo tussen instroom en uitstroom verheugend te noemen.

### 4.1 DEFINITIES

In dit hoofdstuk gaat het uitsluitend om personen die de branche verlaten of nieuw in de branche komen werken. Het gaat niet om verandering van werkgever of functie, of het verhuizen naar een andere UWV regio. Als het gaat om mobiliteit in jaar X kunnen de volgende groepen worden onderscheiden:

- **Immobiel:** deze personen werken van 1 januari tot en met 31 december in de branche, alsmede op 31 december van het voorgaande jaar (X-1) en 1 januari van het volgende jaar (X+1). Ze zijn in jaar X minimaal 97% van het aantal dagen in de branche werkzaam.
- **Instroom:** werken in de branche op 31 december, alsmede op 1 januari van het volgende jaar (X+1). Deze personen stromen dus gedurende jaar X de branche in.
- **Uitstroom:** werken in de branche op 1 januari, alsmede op 31 december van het voorgaande jaar (X-1). Deze personen stromen dus gedurende jaar X de branche uit.
- **Overige:** hier gaat het om tijdelijke arbeidscontracten en personen die gedurende jaar X de branche voor bepaalde tijd verlaten.

Let op! Bij mobiliteit wordt gekeken naar het gehele jaar, terwijl in eerdere hoofdstukken aantallen en percentages op de peildatum werden gerapporteerd.



#### 4.2 AANTAL PERSONEN NAAR SOORT MOBILITEIT

De trend dat de instroom in de branche groter is dan de uitstroom zet in 2016 krachtig voort. De uitstroom is zeer fors gedaald, terwijl de instroom belangrijk is toegenomen, wat zorgt voor een zeer positief mobiliteitsbeeld. De categorie 'overige' is echter ook behoorlijk toegenomen.

tabel 4.1 Mobiliteit naar jaar (laatste 3 jaar), landelijk<sup>1</sup>

Soort mobiliteit	Aantal personen			Aandeel personen		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Immobil	14.144	14.010	13.441	75,7%	75,2%	73,6%
Instroom	2.037	1.992	2.842	10,9%	10,7%	15,6%
Uitstroom	1.918	1.762	507	10,3%	9,5%	2,8%
Overige	580	879	1.468	3,1%	4,7%	8,0%
Totaal	18.679	18.643	18.258	100,0%	100,0%	100,0%

Waar de 'overige'-groep precies heengaat, is niet duidelijk, maar zelfs wanneer deze groep door tijdelijke contracten of anderszins feitelijk niet langer werkzaam is binnen de branche, betekent het nog altijd dat er een fors grotere instroom in de branche te zien is. Dat is een positieve ontwikkeling.

De meeste arbeidsmobiele werknemers vinden we terug in het specialistische segment. Daar is de instroom ook veruit het grootste, hoewel ook de andere twee segmenten flink zijn gestegen. De uitstroom is in alle segmenten ook zeer sterk teruggelopen ten opzichte van de voorgaande jaren. Het betekent dat de arbeidsmobiliteitscijfers voor de hele branche zeer vitaal ogen.

tabel 4.2 Mobiliteit naar segment in 2016, landelijk

Soort mobiliteit	Aantal personen			Aandeel personen		
	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten	Schadeherstel	Carrosseriebouw	Specialisten
Immobil	6.862	5.079	1.368	76,1%	79,0%	55,4%
Instroom	1.135	908	698	12,6%	14,1%	28,3%
Uitstroom	251	139	97	2,8%	2,2%	3,9%
Overige	774	305	308	8,6%	4,7%	12,5%
Totaal	9.022	6.431	2.471	100,0%	100,0%	100,0%

tabel 4.3 Mobiliteit naar segment (afgelopen 3 jaar), landelijk (alleen percentages)

Soort mobiliteit	Schadeherstel			Carrosseriebouw			Specialisten		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Immobil	78,2%	77,6%	76,1%	80,2%	78,3%	79,0%	64,0%	60,5%	55,4%
Instroom	8,9%	8,7%	12,6%	9,3%	9,5%	14,1%	13,4%	20,8%	28,3%
Uitstroom	10,4%	8,9%	2,8%	8,5%	8,8%	2,2%	16,4%	11,7%	3,9%
Overige	2,6%	4,8%	8,6%	2,0%	3,5%	4,7%	6,3%	7,0%	12,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Naarmate werknemers ouder worden, neemt hun arbeidsmobiliteit af. Aan de ene kant hebben zij hun plek gevonden voor wat betreft werkzaamheden, bedrijf en collega's, aan de andere kant zijn de mogelijkheden om te veranderen van werkkring kleiner geworden. Oudere werknemers zijn, zoals bekend, minder populair bij de meeste werkgevers, vanwege hun vermeend hogere kans op ziekteverzuim, hun verminderde flexibiliteit en hun hogere kostenplaatje. Die sterk verminderde mobiliteit is al zichtbaar vanaf 35 jaar, waarna de immobiliteit steeds verder toeneemt.

<sup>1</sup> In hoofdstuk 3 werd gekeken naar dienstverbanden op peildatum. Voor mobiliteit is het noodzakelijk om naar unieke personen over het gehele jaar te kijken. Daarom komen de totalen niet overeen met het eerdergenoemde totaal aantal dienstverbanden.

In de jongere categorieën is er een beweeglijker patroon waar te nemen. De instroom is het hoogste onder de jongste groep, wat ook logisch is, omdat daar de werknemers toe behoren die beginnen aan hun eerste baan. Eén leeftijdscategorie verder, de groep van 25 tot 35 jaar, is de immobiliteit al sterk toegenomen, maar de instroom is nog altijd aanzienlijk. In het driejarige overzicht van tabel 4.5 blijkt dat de mobiliteit onder de jongste groep in de loop van de tijd flink toeneemt. Deze mobiliteit pakt in het voordeel van de carrosseriebranche uit, want de instroom groeit behoorlijk terwijl de uitstroom belangrijk afneemt. Het betekent dat de branche als geheel een grotere aanzuigende werking heeft op jongere werknemers. In een arbeidsmarkt die steeds krappere wordt, is dat een verheugende ontwikkeling.

tabel 4.4 Mobiliteit naar leeftijdscategorie in 2016, landelijk (alleen percentages)

Soort mobiliteit	Tot 25 jaar	25 tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	Vanaf 55 jaar
Immobil	44,4%	72,8%	79,3%	85,1%	86,0%
Instroom	33,3%	16,9%	12,1%	9,0%	6,1%
Uitstroom	4,9%	3,2%	2,4%	1,2%	2,6%
Overige	17,4%	7,1%	6,2%	4,8%	5,3%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

tabel 4.5 Mobiliteit jongste leeftijdscategorieën (laatste 3 jaar), landelijk (alleen percentages)

Soort mobiliteit	Tot 25 jaar			25 tot 35 jaar		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Immobil	57,4%	51,5%	44,4%	76,8%	74,7%	72,8%
Instroom	21,7%	23,5%	33,3%	10,0%	11,6%	16,9%
Uitstroom	13,8%	15,8%	4,9%	10,2%	9,1%	3,2%
Overige	7,0%	9,2%	17,4%	2,8%	4,5%	7,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## 5. ONDERWIJS EN OPLEIDINGEN

De leerlingenaantallen lopen al jaren terug. In 2017 is de belangstelling tot een dieptepunt gedaald. De meeste interesse gaat uit naar opleidingen op het gebied van autoschadeherstel, gevolgd door autospuiterij. De opleidingen voor de carrosseriebouw zijn weinig populair. Sommige ROC's trekken marginale aantallen leerlingen.

### 5.1 BEROEPSOPLEIDINGEN

Binnen het middelbaar beroepsonderwijs bestaan twee leerwegen:

- BBL (beroepsbegeleidende leerweg): binnen deze leerweg ligt de nadruk op de praktijk. Het praktijkdeel van de studie bedraagt minimaal 60% van de studietijd;
- BOL (beroepsopleidende leerweg): binnen deze leerweg bedraagt het praktijkdeel tussen de 25% en 60% van de studietijd.

In het mbo kunnen vier opleidingsniveaus worden onderscheiden:

1. Assistentopleidingen, duur ½ tot 1 jaar;
2. Basisberoepsopleidingen, duur 2 tot 3 jaar;
3. Vakopleidingen, duur 3 tot 4 jaar;
4. Middenkader/specialistenopleidingen, duur 3 tot 4 jaar.

### 5.2 LEERLINGEN

Het aantal leerlingen blijft dalen voor het achtste jaar op rij. De dramatische vermindering uit de vroege jaren '10 is afgenomen, maar het totale aantal leerlingen dat koos voor een opleiding in de carrosseriebranche is naar een dieptepunt gezakt. Het schooljaar 2008-2009 omvatte als voorlopig hoogtepunt 2.049 leerlingen, waar we in 2016-2017 60% minder jongeren tellen die zich laten scholen voor een toekomst in de branche.

tabel 5.1 Aantal leerlingen naar schooljaar, landelijk

Schooljaar	Aantal leerlingen	Procentuele toe-/afname
2005–2006	1.592	
2006–2007	1.687	6,0%
2007–2008	1.892	12,2%
2008–2009	2.049	8,3%
2009–2010	1.929	-5,9%
2010–2011	1.727	-10,5%
2011–2012	1.546	-10,5%
2012–2013	1.323	-14,4%
2013–2014	1.047	-20,9%
2014–2015	906	-13,5%
2015–2016	839	-7,4%
2016–2017	811	-3,3%

Deze leerlingen zijn verdeeld over 9 opleidingen, waarbij de autoschadehersteller niveau 2 de meeste belangstelling trekt. De eerste autoschadehersteller niveau 3 en de eerste autospuiter niveau 3 delen gezamenlijk de tweede plaats, gevolgd door de autospuiter niveau 2 als derde populairste opleiding. Bij elkaar genomen wekken de autoschadeherstelopleidingen de meeste interesse. Ongeveer 55% van de leerlingen volgt een traject dat opleidt tot (1e) autoschadehersteller of autoschadetechnicus. Ruim een derde (36%) wordt geschoold tot (1e) autospuiter. Slechts 8% legt zich toe op een studie die voorbereidt op een toekomst binnen de carrosseriebouw. Er is landelijk nog slechts één persoon die wordt bekwaamd in een managementfunctie. De meeste opleidingen hebben het aantal leerlingen zien verminderen in 2017. De enige opleiding die echt meer belangstelling trekt is die tot autoschadetechnicus. Bij de autospuiteropleidingen is er sprake van een verschuiving tussen de niveaus 2 en 3 (niveau 2 kromp met 22% en niveau 3 groeide met 16%), waarbij per saldo het totale aantal leerlingen is teruggelopen. Bij de autoschadeherstellers is er ook sprake van een verschuiving tussen de beide niveaus, waarbij niveau 2 in 2017 9% minder leerlingen telde en niveau 3 met een vergelijkbaar percentage groeide. Het totale aantal leerlingen voor deze specialisatie daalde licht. Er zijn inmiddels ook steeds meer opleidingen waar al enige jaren niemand meer voor ingeschreven heeft gestaan.

Kijkend naar de opbouw binnen de carrosseriebranche als geheel is het niet geruststellend dat de opleidingen tot carrosseriebouwers zo weinig leerlingen weten te trekken. Temeer daar dit segment voor 36% van de totale werkgelegenheid binnen de branche zorgt en de grootste vergrijzing kent.

tabel 5.2 Aantal leerlingen naar opleiding in 2016 en 2017, landelijk<sup>2</sup>CREBO

CREBO	Niveau	Kwalificatie	2016	2017	Verschil	2017	
						BBL	BOL
93740/2	1	Assistent mobiliteitsbranche	4	0	-	0	0
					100,0%		
91770	2	Autospuiter	156	66	-57,7%	59	7
91780	3	Eerste autospuiter	131	97	-26,0%	90	7
95040	2/3	Autoschadehersteltechniek	0	1		1	0
95030	2	Autoschadehersteller	259	90	-65,3%	59	31
95041	3	Eerste autoschadehersteller	132	81	-38,6%	76	5
95042	3	Autoschadetechnicus	9	23	155,6%	21	2
91790	2	Carrosseriebouwer	34	17	-50,0%	17	0
91800	3	Eerste carrosseriebouwer	30	24	-20,0%	24	0
92980	2	Caravantechnicus	0	0		0	0
92990	3	Eerste caravantechnicus	0	0		0	0
10844	4	Bedrijfsmanager schadeherstel	0	0		0	0
10845	4	Bedrijfsmanager carrosseriebouwbedr.	0	0		0	0
93386	4	Werkplaatsmanager schadeherstel	14	1	-92,9%	1	0
93385	4	Werkplaatsmanager carrosseriebouw	0	0		0	0
94250/2	4	Bedrijfsmanager mobiliteitsbranche	0	0		0	0
25255	1	Assistent mobiliteitsbranche	0	0			
25225	2	Autoschadehersteller	22	166	654,5%	115	51
25226	2	Eerste autoschadehersteller	23	87	278,3%	78	9
25227	3	Eerste autoschadetechnicus	2	2	0,0%	0	2
25228	2	Autospuiter	14	66	371,4%	50	16
25229	3	Eerste autospuiter	9	66	633,3%	59	7
25222	2	Carrosseriebouwer	0	0		0	0
25224	3	Eerste carrosseriebouwer	0	0		0	0
25221	2	Caravantechnicus	0	0		0	0
25223	3	Eerste caravantechnicus	0	0		0	0
			839	811	-3,3%	674	137

<sup>2</sup> Vanaf 1 augustus 2016 is een nieuwe kwalificatiestructuur van kracht. De crebonummers beginnend met '25' en maken deel uit van deze nieuwe structuur. Het merendeel van de leerlingen is nog ingeschreven onder de oude crebonummers/kwalificaties. In de tabel zijn de oude en nieuwe crebonummers/kwalificaties apart vermeld.

De BBL-variant is het populairste om een opleiding te volgen binnen de branche. De BOL-variant heeft de voorkeur van 17% van de leerlingen. Daarbij is de autoschadehersteller niveau 2 veruit het meest gekozen (net zoals in 2016). Voor de meeste leerlingen blijft de combinatie van werken en leren volgens de BBL-methode de aantrekkelijkste manier van opleiden.

### 5.3 ONDERWIJSINSTELLINGEN

Het onderwijslandschap voor opleidingen in de branche bestaat uit 14 locaties door het land, waar ROC's lessen aanbieden. Het valt daarbij op dat de reisafstanden voor geïnteresseerde leerlingen niet altijd gering zijn. Er zijn daarnaast ROC's die nu nog maar zeer bescheiden aantallen jongeren opleiden. Zo heeft Hengelo nog 23 leerlingen, Leeuwarden 22 en Heerlen slechts 3. Het is de vraag hoe lang deze opleidingen voor zulke geringe aantallen belangstellenden kunnen worden blijven aangeboden.

tabel 5.3 Onderwijsinstellingen met leerlingen in schooljaar 2016-2017, naar opleiding en district (BBL- en BOL-leerlingen gescheiden middels een slash BBL/BOL; indien slechts één getal, dan betreft het BBL-leerlingen)<sup>3</sup>

District	Onderwijsinstelling	Plaats	Oude kwalificaties								Nieuwe kwalificaties							
			Autospuiter	Eerste autospuiter	Autoschadetechniek	Autoschadehersteller	Eerste autoschadehersteller	Autoschadetechnicus	Carrosseriebouwer	Eerste carrosseriebouwer	Werkplaatsmanager schadeherstel	Autoschadehersteller	Eerste autoschadehersteller	Eerste autoschadetechnicus	Autospuiter	Eerste autospuiter	Carrosseriebouwer	Eerste carrosseriebouwer
Noord	ROC Noorderpoortcoll.	Groningen	0/2	6/7			5/5	4/2				7/10	4/9	0/2	2/14	2/7		
	ROC Friesland College	Leeuwarden	7	4											4	7		
Oost	ROC Rijn IJssel	Arnhem	7/2	12		5/3	7				11			2				
	ROC van Twente	Hengelo	5	4		3	3			2				3	3			
Midden-West	ROC Deltion College	Zwolle	11	9		10	11		7	10	6			8		4		
	Mondriaan Onderwijsgr.	Den Haag	5	4		7/13	5				3/28	4		1	3			
	ROC Leiden	Leiderdorp	1	11		4	15		4	6	7	7		1	2	3	4	
	ROC Midden-Nederland	Utrecht	6	7		10	5	17	2	8	24	4		10	6	9	4	
Noord-West	ROC van Amsterdam	Amsterdam	6/2	10		3/7	4				9/12	9		2	3			
Zuid-West	ROC West-Brabant	Etten-Leur	1	6	1	7	4		4		11	4		4	6			
	ROC Albada College	Rotterdam	8/1			7/6					9/1			4/2				
Zuid-Oost	ROC Koning Willem I	Den Bosch		1		3/2	2				6	19		2	13			
	Summa College	Eindhoven		15			15				20	27		7	14			
	ROC Arcus College	Heerlen	2	1														

<sup>3</sup> Alleen de kwalificaties met leerlingen zijn opgenomen in de tabel.

## 6. ARBEIDSMARKT

De werkgelegenheid binnen de carrosseriebranche is aan het toenemen. Omdat de carrosseriebranche te kampen heeft met vergrijzing, zal de uitstroom in de komende jaren toenemen. In samenhang met de teruglopende aantallen leerlingen zullen gekwalificeerde werknemers steeds schaarser worden.

### 6.1 VRAAG OP DE ARBEIDSMARKT

De economische recessie ligt inmiddels enkele jaren achter ons en de Nederlandse economie floreert na 7 moeilijke jaren opnieuw. De groeicijfers worden regelmatig naar boven bijgesteld en de werkloosheid daalt in een rap tempo. Sommige sectoren, zoals de detailhandel, logistiek en horeca, hebben de grootste moeite om hun vacatures ingevuld te krijgen. Enkele jaren geleden was de situatie nog omgekeerd en waren vacatures schaars. Inmiddels is de markt drastisch veranderd en zijn werknemers een schaars goed geworden.

Ook voor de carrosseriebranche is het vinden van gemotiveerd en gekwalificeerd personeel een moeilijke taak geworden. De instroom in de branche is in 2017 fors gegroeid, na jaren waarin de uitstroomcijfers hoger waren dan de aantallen instromers. Het is een positieve ontwikkeling dat het herstel in de branche een hoge vlucht neemt. Dat herstel kan echter geremd worden door het gebrek aan personeel. De hoeveelheid leerlingen die kiezen voor een opleiding binnen de carrosseriebranche blijft teruglopen. Tegelijkertijd wordt er van alle kanten getrokken aan de jonge medewerkers die een toekomst in een technische omgeving zoeken. Het gevaar bestaat dat dit de prijs van arbeid gaat opdrijven, waardoor de bedrijfsresultaten onder druk komen te staan. Op dit moment is dat nog niet zichtbaar, omdat de gemiddelde uurlonen bescheiden stijgen, maar de kans is groot dat werknemers een baan gaan zoeken bij de werkgever of branche die het beste belooft.

Een andere onafwendbare trend is de vergrijzing in de branche, waarbij de carrosseriebouwers gemiddeld de oudste werknemers in dienst hebben. De aantallen leerlingen op de ROC's zijn absoluut te laag om te kunnen voldoen aan de vervangingsvraag vanwege pensionering. Dat betekent dat er andere oplossingen zullen moeten worden gezocht om het nijpende tekort aan arbeidskrachten op te vangen.

### 6.2 AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT, AFSTEMMING VRAAG EN AANBOD

Om de bedrijfsvoering voor de toekomst veilig te stellen zal de branche op een andere manier moeten kijken naar het invullen van de personeelsvraag. Er zijn niet genoeg leerlingen op de ROC's om het groeiende aantal vacatures te vervullen. Het is belangrijk om het personeel te behouden en verder te scholen, zodat het bedrijf kan blijven voldoen aan de vraag van de afnemers in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Het kan ook betekenen dat het bij het aannemen van nieuwe medewerkers belangrijker wordt om te selecteren op motivatie en inzet, en niet op de juiste kennis. Bedrijven kunnen investeren in het opzetten en laten volgen van bedrijfsopleidingen, waarbij de medewerker op de werkplek wordt geschoold. Daarbij moet dan waarschijnlijk niet alleen aan Nederlandse medewerkers worden gedacht, maar moeten werkgevers wellicht hun blik meer richten op het buitenland, waar zich een groter potentieel aan arbeidskrachten bevindt. Het is ook verstandig om op zoek te gaan naar nieuwe medewerkers in een zeer vroeg stadium, nog voordat de keuze voor een mbo-opleiding is gemaakt. Enkele succesvolle ondernemers geven aan dat zij goede contacten onderhouden met vmbo-scholen, waardoor zij voortijdig kunnen meesturen in de keuze voor een baan in de carrosseriebranche. Wellicht is er zelfs een positief effect van de Brexit voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Een belangrijk doel van de voorstanders van de Brexit is het verminderen van het aantal Europese arbeidsmigranten in het Verenigd Koninkrijk. Wanneer deze werknemers daar niet langer mogen werken gaan zij op zoek naar andere landen binnen de EU waar zij nog welkom zijn om hun beroep uit te oefenen. Nederland zou voor hen mogelijk een nieuwe bestemming kunnen zijn.

Wellicht kunnen gemotiveerde oudere werknemers langer worden vastgehouden door hun werkgever door de werkzaamheden aan te passen aan hun capaciteiten en vaardigheden om op die manier meer tijd vrij te maken om nieuwe medewerkers te werven en op te leiden.

Het is ook niet ondenkbaar dat werkprocessen drastisch moeten worden veranderd om meer productie te kunnen maken met minder personeel. Door de inzet van nieuwe technieken en productiemethoden kan dan worden voldaan aan de vraag van de markt. Dit vereist echter de nodige investeringen van de werkgevers in de branche.



## BIJLAGEN

### STRUCTUUR VOC-DOMEIN IN SEGMENTEN

Bedrijven in de carrosseriebranche kunnen in drie segmenten worden ingedeeld:

- Segment Schadeherstelbedrijven: bedrijven die voornamelijk of uitsluitend actief zijn op het gebied van autoschadeherstel.
- Segment Carrosseriebouwbedrijven: idem, carrosseriebouw.
- Segment Specialisten: bedrijven die zich bezighouden met onder meer autopoetsen, auto restauratie, ruit- en caravanherstel.

### SPECIALISMEN EN NIVEAUS

Binnen de carrosseriebranche zijn er kwalificaties op vier opleidingsniveaus. De kwalificaties staan in tabel B.1.

De opleidingsniveaus zijn:

1. Assistentopleidingen, duur ½ tot 1 jaar;
2. Basisberoepsopleidingen, duur 2 tot 3 jaar;
3. Vakopleidingen, duur 3 tot 4 jaar;
4. Middenkader/specialistenopleidingen, duur 3 tot 4 jaar.

tabel B.1 Kwalificaties binnen VOC-domein CREBO

Niveau	CREBO kwalificatie (-dossier)	Kwalificatie(dossier)	CREBO uitstroom	Uitstroom/diplomanaam
1	93740	Assistent mobiliteitsbranche <sup>a</sup>	93742	Assistent mobiliteitsbranche
2	91770	Autospuiter	91770	Autospuiter (2)
3	91780	Autospuiter	91780	Autospuiter (3)
2/3	95040	Autoschadehersteltechniek	95030	Autoschadehersteller (2)
			95041	Autoschadehersteller (3)
			95042	Autoschadetechnicus (3)
2	91790	Carrosseriebouwer	91790	Carrosseriebouwer (2)
3	91800	Carrosseriebouwer	91800	Carrosseriebouwer (3)
2	92980	Caravantechicus	92980	Caravantechicus (2)
3	92990	Caravantechicus	92990	Caravantechicus (3)
4	10844	Bedrijfsmanager schadeherstel		
4	10845	Bedrijfsmanager carrosseriebouwbedrijf		
4	93380	Werkplaatsmanagement mobiliteitsbranche <sup>a</sup>	93386	Werkplaatsmanager schadeherstel
			93385	Werkplaatsmanager carrosseriebouw
4	94250	Bedrijfsmanagement mobiliteitsbranche <sup>a</sup>	94252	Bedrijfsmanager mobiliteitsbranche

<sup>a</sup> Deze kwalificatie is ontwikkeld in samenwerking met Innovam, het KBB voor de mobiliteitsbranche. en komt daar onder een andere CREBO-code ook terug.

Met ingang van 1 augustus 2016 is een herziene kwalificatiestructuur van kracht:

tabel B.2 Herziene kwalificatiestructuur sinds 1 augustus 2016

CREBO	Niveau	Kwalificatie
25255	1	Assistent mobiliteitsbranche
25225	2	Autoschadehersteller
25226	2	Eerste autoschadehersteller
25227	3	Eerste autoschadetechnicus
25228	2	Autospuiter
25229	3	Eerste autospuiter
25222	2	Carrosseriebouwer
25224	3	Eerste carrosseriebouwer
25221	2	Caravantechnicus
25223	3	Eerste caravantechnicus

## BRONVERMELDING

Bij de samenstelling van dit rapport is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Registratiebestanden pensioenfonds MN  
Deze registratiebestanden bevatten gegevens omtrent bedrijven in de carrosseriebranche, alsmede hun werknemers. Het gaat hier uitsluitend om bedrijven mét personeel die zijn aangesloten bij het OOC, het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor deze branche. Naam- en adresgegevens zijn uit privacyoverwegingen verwijderd uit de bestanden voorafgaand aan de analyse. De gegevens hebben betrekking op de jaren 2004 tot en met begin 2017.
- Verdeling bedrijven naar segment  
De bedrijven uit de registratiebestanden van MN zijn door VOC ingedeeld naar segment.
- Leerlingengegevens Dienst Uitvoering Onderwijs [DUO]  
Bevat gegevens over hoeveel leerlingen welke opleiding aan welke onderwijsinstelling in welke leerweg volgen.