

Arbeidsmarktontwikkelingen in de autoschadeherstel- en carrosseriebranche

*Samenstelling en ontwikkeling
van de werkgelegenheid*

Eindrapportage

Timo Verhaegh
Hedwig Vermeulen

Nijmegen, april 2020



Opleidings- en
Ontwikkelingsfonds
Carrosseriebedrijf

Projectnummer: 2019.904

© 2020 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Bedrijven in de carrosseriebranche	3
3	Werkgelegenheid in de carrosseriebranche	11
4	In- en uitstroom van carrosseriewerknemers	21
4.1	Instromende werknemers nader bekeken	23
4.2	Uitstromende werknemers nader bekeken	32
5	Uitstroommotieven Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden	41
6	Conclusie	45
	Bijlagen	50

1 Inleiding

Achtergrond

De arbeidsmarkt is de laatste jaren fors onder druk komen te staan. Voor veel bedrijven was het lastig om personeel te vinden, terwijl het werk toenam. Volgens de Conjunctuurenquête van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ervoer in het derde kwartaal van 2019 ruim 40 procent van de bedrijven in de gespecialiseerde autoreparatie belemmeringen door een tekort aan arbeidskrachten. Bij de carrosserie- en aanhangwagenindustrie gold dat voor 30 procent van de bedrijven. Overall ervoer in Nederland gemiddeld 25 procent van alle bedrijven belemmeringen door een tekort aan arbeidskrachten: de carrosseriebedrijven ervoer dus vaker dan gemiddeld arbeidsmarktproblemen. Inmiddels bepaalt de coronacrisis de werkelijkheid van het moment. Hoe dit uiteindelijk uit zal pakken is ongewis. Het zal afhangen van de lengte en de zwaarte van de crisis. Om enige handvatten te bieden in en na de crisis, is het relevant voor de branche om haar arbeidsmarktpositie te kennen. Daarvoor is het relevant na te gaan hoe de branche is samengesteld, waar de instromers vandaan komen, en hoe het precies gesteld is met de uitstroom. De branche is met name geïnteresseerd of jongeren zijn over- of ondervertegenwoordigd in de uitstroom.

KBA Nijmegen heeft een systematiek ontwikkeld om de samenstelling en stromen van branches in beeld te brengen, uitgaande van registerdata die aanwezig is in de pensioenadministratie van de branches, aangevuld met registerdata en enquêtegegevens van het CBS. Op deze manier heeft KBA in opdracht van het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de Carrosseriebranche (OOC) de samenstelling van de autoschadeherstel- en carrosseriebranche en de in- en uitstroom van deze branche in beeld gebracht. Deze informatie moet helpen bij de ontwikkeling van arbeidsmarktbeleid in de branche. Overal waar in het rapport gesproken wordt over de carrosseriebranche, worden daarmee de schadeherstel-, carrosseriebouwbedrijven en de specialisten bedoeld.

Onderzoeksopzet

De beschrijving van de carrosseriebranche is hoofdzakelijk gebaseerd op de MN-pensioenadministratie van werkgevers en werknemers die aangesloten zijn bij OOC. Wanneer we naar deze gegevens kijken en de branche op basis daarvan afbakenen, dan vindt deze afbakening plaats aan de hand van carrosseriebedrijven die onder de bedrijfstak Metaal en Techniek vallen en waarvan de arbeidsovereenkomsten bepaald zijn in de cao Carrosseriebedrijven.

Naast de afbakening op bedrijfstak-cao is het ook mogelijk om de carrosseriebranche op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS af te bakenen.¹ Deze SBI-indeling is een hiërarchische indeling die wordt gebruikt om bedrijven in te delen naar hun economische hoofdactiviteit. De SBI-code van de bedrijven is via de polisadministratie in de Remote Access omgeving (RA) van het CBS aan de bedrijven gekoppeld. Omdat het databestand van carrosseriebedrijven met de cao Carrosseriebedrijven beschikbaar is gesteld binnen de microdata-omgeving van het CBS is het mogelijk om de cao-bedrijfstak brancheafbakening te vergelijken met de brancheafbakening aan de hand van SBI-codes. In hoofdstuk 2 wordt deze vergelijking gemaakt, met als doel meer inzicht te krijgen in hoe de carrosseriebranche het best afgebakend kan worden.

1 Zie: <https://sbi.cbs.nl/cbs.typeermodule.typeerservicewebapi/content/angular/app/#/>

Het derde hoofdstuk gaat in op de samenstelling van de werkgelegenheid in de branche en de ontwikkelingen daarbinnen vanaf 2007. Bij deze beschrijvingen maken we onderscheid naar de volgende kenmerken:

- Leeftijd
- Geslacht
- Provincie
- Deeltijd/voltd, totaal en naar geslacht
- Functie, totaal, naar geslacht en naar leeftijd
- Bedrijfsgrootte
- Segment (carrosseriebouw/schadeherstel/specialisten)

Hoofdstuk 4 richt zich op de instromers in de branche en daarna op de uitstromers uit de branche. Naast bovenstaande kenmerken wordt met aanvullende informatie uit CBS-microdatabestanden² informatie over a) uitkeringen, b) onderwijsdeelname en c) werk buiten de carrosseriebranche aan de MN-data gekoppeld. Dit is nodig omdat de MN-registerdata geen gegevens bevat over de herkomst van instromers en de bestemming van de uitstromers. Met behulp van deze aanvullende informatie zijn voor de in- en uitstromers de volgende aspecten inzichtelijk gemaakt:

- Herkomst van de instroom: andere branche/ opleiding/ uitkering/ overig
- De herkomstbranche van zij-instromers, uitgesplitst naar de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS
- Bestemming van de uitstroom naar: andere branche/ onderwijs/ uitkering/ pensioen/ overig
- De branches waar uitstromers terecht komen, uitgesplitst naar SBI
- Aandeel scholieren/studenten onder de uitstromers en wat het opleidingsniveau is van uitstromende leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg van het mbo

Als aanvulling op het bovenstaande is de mogelijkheid verkend om met data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) meer inzicht te krijgen in de *reden(en) waarom mensen de branche verlaten*. Door meerdere jaargangen van de NEA te stapelen blijkt dat er voldoende (ex-) carrosseriewerknemers aan de NEA hebben meegedaan, zodat we ook feitelijk hun beoordeling van het werk en de werkomstandigheden in de branche hebben kunnen onderzoeken in relatie tot het al dan niet verlaten van de branche. In hoofdstuk 5 staan de uitkomsten van deze analyse beschreven.

2 De MN-data is via de Remote Access faciliteit van het CBS door onderzoeker van KBA verrijkt met aanvullende databestanden op persoonsniveau (microdata). Dit betreft informatie uit de polisadministratie, informatie over sociaal economische posities (uitkeringen) van mensen en onderwijsbestanden.

2 Bedrijven in de carrosseriebranche

In dit hoofdstuk volgt een beschrijving van de bedrijven in de carrosseriebranche. De cijfers zijn gebaseerd op peilmomenten: dit is telkens de laatste vrijdag van september (lvs) van het betreffende jaar. Uitzondering hierop zijn de OOC-bedrijven in 2019. Daar is het peilmoment de laatste vrijdag van maart 2019 omdat de data tot dat moment loopt. De bedrijfsinformatie gaat niet verder terug dan 2013, van voor dat jaar is geen volledige informatie door MN geleverd.

Als eerst is onderzocht in welke mate de twee brancheafbakeningen (cao-bedrijfstak/OOC versus SBI-indeling) op elkaar aansluiten. Bedrijven die zijn aangesloten bij OOC worden hierbij voor het gemak OOC-bedrijven genoemd. Bedrijven met een SBI-code die tot de carrosseriebranche gerekend wordt, worden aangeduid met SBI-carrosserie. Deze laatste groep bedrijven hoeven dus niet bij OOC aangesloten te zijn.

In overzicht 2.1 staan de SBI-codes die bij aanvang van het onderzoek zijn aangedragen als het vertrekpunt voor de SBI-brancheafbakening. Het gaat om zes SBI-codes die vervolgens aan de drie bedrijfssegmenten van de branche zijn toegewezen. Het gaat om de segmenten Carrosseriebouw (SBI 29201 en 29202), Schadeherstel (SBI 45204) en Specialisten (SBI 45194, 45203, 45402). Bij de indeling van SBI-codes naar segmenten is per SBI-code gekeken binnen welk OOC-segment (zoals gehanteerd in voorgaande OOC-arbeidsmarktonderzoeken) de meeste bedrijven vallen. Alle bedrijven met dezelfde vijfcijferige SBI-code zijn vervolgens aan dat betreffende segment toegewezen.³ Dit resulteert in onderstaande indeling van SBI-codes naar de drie bedrijfssegmenten van de carrosseriebranche.

Overzicht 2.1 – SBI-codes carrosseriebranche en de verdeling naar bedrijfssegment

SBI-code	Omschrijving	Bedrijfssegment
29.20.1	Carrosseriebouw	Carrosseriebouw
29.20.2	Vervaardigen van aanhangwagens en opleggers	
45.20.4	Carrosserieherstel	Schadeherstel
45.19.4	Handel in en reparatie van caravans	Specialisten
45.20.3	Reparatie van specifieke auto-onderdelen	
45.40.2	Detailhandel in en reparatie van motorfietsen en onderdelen daarvan	

Als aanvulling is overwogen om ook de volgende SBI-codes mee te nemen: 45.11.2 (Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's), 45.19.2 (Handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's), 45.19.3 (Handel in en reparatie van aanhangers en opleggers (geen caravans)) en 45.20.5 (Overige gespecialiseerde reparatie; wassen en slepen van auto's). Met die aanvulling neemt het aantal werknemers met ongeveer een factor vijf á zes toe. Omdat de vergelijkbaarheid met de OOC-afbakening hierdoor afneemt is er voor gekozen om alleen de oorspronkelijk beoogde SBI-codes uit overzicht 2.1 te selecteren, i.c. als SBI-afbakening mee te nemen.

3 De SBI-indeling kent vijf niveaus waarbij de aanduiding met vijf cijfers het meest gedetailleerd is.

Ontwikkeling van het aantal carrosseriebedrijven

Tabel 2.1 laat zien hoeveel OOC-bedrijven er jaarlijks in de MN registratie voorkomen, geteld aan de hand van het aantal werkgeversnummers (kolom (1)). In de periode 2015 tot en met 2017 is het aantal OOC-bedrijven gegroeid; in 2016 was de groei met een toename van 58 bedrijven het grootst. De laatste twee jaar is het aantal OOC-bedrijven iets afgenomen, van 2.272 bedrijven in 2017 naar 2.238 bedrijven eind maart 2019. Het aantal OOC-bedrijven in tabel 2.1 ligt iets lager dan in de kwartaalrapportages van MN. Dit verschil valt te verklaren doordat bedrijven zonder werknemers niet in tabel 2.1 zijn opgenomen. Daarnaast is wat 'ruis' uit het bedrijvenbestand gehaald door bedrijven met een iets andere naam en/of ingevulde einddatum, maar met hetzelfde (MN) werkgeversnummer, als één bedrijf te tellen; er heeft dus een ontubbeling plaatsgevonden van meerdere bedrijven met hetzelfde werkgeversnummer.

Tabel 2.1 – Bedrijven in de carrosserie, aantal OOC-bedrijven en SBI-carrosserie bedrijven*

jaar	(1) OOC-bedrijven o.b.v. MN werkgevers- nummers	(2) OOC-bedrijven o.b.v. beid	(3) SBI-carrosserie o.b.v. beid	% OOC-bedrijven met SBI-carrosserie ¹
2013	2.158	2.135	1.816	46%
2014	2.157	2.115	1.797	47%
2015	2.199	2.176	1.824	45%
2016	2.257	2.216	1.823	44%
2017	2.272	2.264	1.896	44%
2018	2.261	2.296	1.883	43%
2019	2.238	2.327	1.835	41%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen (peildatum laatste vrijdag van september)

* Exclusief bedrijven zonder werknemers aan op peildatum.

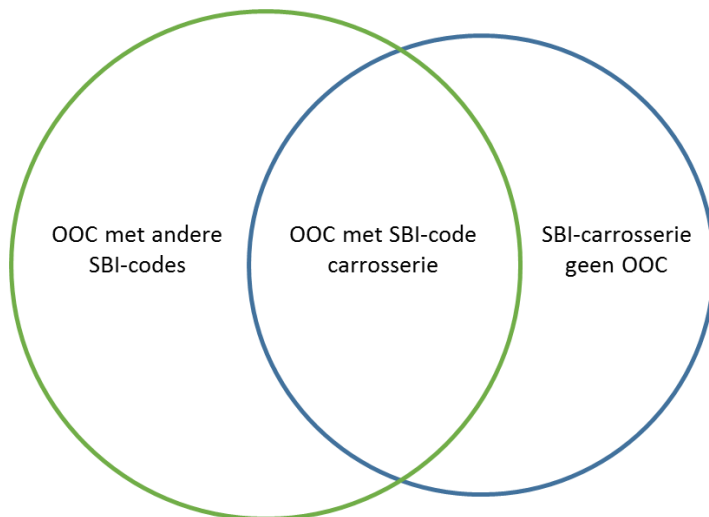
¹ Gebaseerd is op de beid als meeteenheid.

Bij de telling van het aantal *SBI-carrosseriebedrijven* is gekeken naar het aantal bedrijfsidentificatienummers (beids) van de bedrijven met de betreffende SBI-codes.⁴ Het aantal SBI-carrosseriebedrijven (kolom (3)) schommelt in 2013/2014 rond de 1.800 bedrijven en is in de jaren daarna gestegen naar een kleine 1.900 bedrijven. Net als bij de OOC-bedrijven neemt het aantal SBI-carrosseriebedrijven in 2018 en 2019 iets af.

Om de OOC-bedrijven met de SBI-carrosseriebedrijven te vergelijken zijn ook de OOC-bedrijven geteld aan de hand van het aantal unieke beids die in de polisadministratie voorkomen (kolom (2)). Tabel 2.1 laat zien dat beids van min of meer hetzelfde meetniveau zijn als MN-werkgeversnummers; de telling van het aantal OOC-bedrijven aan de hand van beids valt vóór 2017 iets lager uit dan de telling aan de hand van MN-werkgeversnummers, vanaf 2017 zijn het er iets meer.

Van de OOC-bedrijven valt minder dan de helft binnen de SBI-brancheafbakening (zie laatste kolom tabel 2.1), ruim de helft van de OOC-bedrijven heeft dus een andere SBI-code dan de codes uit overzicht 2.1. Door de carrosseriebranche aan de hand van deze SBI-codes af te bakenen blijft een aanzienlijk deel van de OOC-bedrijven dus buiten beeld. Ter verduidelijking geeft de figuur hieronder een grafische weergave van de mate waarin de twee brancheafbakeningen met elkaar overlappen.

4 Het CBS hanteert beids om bedrijven te onderscheiden.



Samenstelling van OOC-bedrijven naar bedrijfssegmenten

De uitsplitsing van bedrijven naar bedrijfssegmenten is in dit onderzoek gebaseerd op de SBI-code die het CBS de bedrijven heeft toebedeeld (zie overzicht 2.1 voor de indeling van SBI-codes naar segmenten). Zoals hierboven geconstateerd valt een aanzienlijk deel van de OOC-bedrijven niet binnen de SBI-branchefafbakening: zo'n 55% van de bedrijven heeft een andere SBI-code (onder welke SBI-code/sector deze overige bedrijven vallen staat in tabel 2.3 weergegeven). In tabel 2.2a is te zien dat ongeveer een derde deel van de OOC-bedrijven onder Schadeherstel valt (SBI 45204), 7% van de bedrijven valt onder Carrosseriebouw (SBI 29201 en 29202), 5 á 6% van de bedrijven valt onder het segment Specialisten (SBI 45194, 45203 en 45402).

De verdeling van het aantal *SBI-carrosseriebedrijven* over de drie segmenten ziet er heel anders uit aangezien daarbinnen geen overige SBI-codes voorkomen. Bij de SBI-afbakening valt ongeveer 45% van de bedrijven onder Schadeherstel, ruim 40% valt onder Specialisten en zo'n 13 á 14% van de bedrijven valt onder Carrosseriebouw.

Tabel 2.2a – Percentage bedrijven in de carrosseriebranche, per segment*

jaar	OOC-bedrijven				SBI-carrosserie		
	carrosserie- bouw	schade- herstel	specialisten	overige sbi-codes	carrosserie- bouw	schade- herstel	specialisten
2013	7%	34%	5%	54%	14%	46%	40%
2014	7%	34%	6%	53%	14%	46%	40%
2015	7%	33%	5%	55%	14%	46%	40%
2016	7%	32%	6%	56%	14%	45%	41%
2017	7%	31%	6%	56%	14%	45%	41%
2018	7%	31%	6%	57%	13%	45%	42%
2019	7%	29%	5%	59%	13%	44%	43%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen (Ivs-peilmomenten)

* Telling o.b.v. bedrijfsidentificatienummers van het CBS.

Tabel 2.2b toont de absolute aantallen bedrijven per segment. Wat opvalt is dat maar een beperkt deel van de specialisten bij OOC is aangesloten: in 2019 gaat het om 126 van de 786 specialisten (16%) die bij OOC zijn aangesloten. Schadeherstelbedrijven zijn wel goed vertegenwoordigd binnen het OOC-bestand; in 2019 zijn 673 van de 813 schadeherstelbedrijven bij OOC aangesloten (83%). Van de bedrijven in de carrosseriebouw zijn in 2019 153 van de 236 bedrijven (65%) bij OOC aangesloten.

Tabel 2.2b – Aantal bedrijven in de carrosseriebranche, per segment

jaar	OOC-bedrijven				SBI-carrosserie		
	carrosserie- bouw	schade- herstel	specialisten	overige SBI-codes	carrosserie- bouw	schade- herstel	specialisten
2013	160	718	112	1.145	260	834	722
2014	158	709	120	1.128	255	829	713
2015	156	715	113	1.192	252	840	732
2016	161	701	123	1.231	255	826	742
2017	162	707	127	1.268	256	860	780
2018	152	701	131	1.312	248	838	797
2019	153	673	126	1.375	236	813	786

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen (lvs-peilmomenten)

* Telling o.b.v. bedrijfsidentificatienummers van het CBS.

Bij eerdere OOC-arbeidsmarktonderzoeken is gebruik gemaakt van een segmentsindeling die tot stand is gekomen door websites van bedrijven te bekijken en aan de hand van de aangetroffen informatie tot een segmentstoewijzing te komen. Deze indeling bestaat tot en met het jaar 2017 en komt in dat jaar uit op een verdeling van 53% bedrijven in Schadeherstel, 17% in Carrosseriebouw en 30% in Specialisten (Haas e.a., 2017). Bij de segmentsindeling op basis van SBI-codes valt meer dan de helft van de OOC-bedrijven in de categorie 'overige SBI-codes', die indeling sluit daarom niet aan bij de eerdere segmentsindeling. Voor een betere aansluiting kan overwogen worden om OOC-bedrijven met overige SBI-codes ook aan één van de drie segmenten toe te wijzen. In dat geval zal naar verwachting het aandeel specialisten en schadeherstellers onder OOC-bedrijven in tabel 2.2 behoorlijk groter worden. In deze rapportage is hier niet voor gekozen, omdat we nu willen laten zien hoe de segmentsindeling gebaseerd op de SBI-codes uit overzicht 2.1 uitpakt.

Tabel 2.3 geeft een overzicht van de samenstelling van OOC-bedrijven in de categorie overig SBI-codes uit voorgaande tabel. Ongeveer een derde deel van deze 'overige' bedrijven valt onder de SBI-code 45112 *Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)*. De laatste jaren is dit aandeel iets afgenomen (naar 29% in 2019). OOC-bedrijven met die betreffende SBI-code maken ongeveer 5% uit van het totale aantal bedrijven met SBI 45112 (zie tabel 2.4). Dit pleit er dus niet voor om die volledige SBI-code ook tot de carrosseriebranche (SBI-carrosserie) te rekenen, dat zou de branche enorm vertekenen.

Ruim twintig procent van de bedrijven die buiten de SBI-afbakening vallen hebben de SBI-code 45205 *overige gespecialiseerde reparatie; wassen en slepen van auto's*. OOC-bedrijven met die betreffende SBI-code maken ongeveer 40% uit van het totale aantal bedrijven met SBI 45205 (2019 uitgezonderd) (zie tabel 2.4). Ondanks dit hogere aandeel OOC-bedrijven zou het meenemen van deze betreffende SBI-code ook hier de nodige ruis in de brancheafbakening met zich meebrengen: meer dan de helft van deze bedrijven zijn immers niet bij OOC aangesloten.

Tabel 2.3 – OOC-bedrijven in de overige (SBI) sectoren

jaar	handel+reparatie personenauto's, lichte bedrijfsauto's (geen import) SBI 45112	overige gespecialiseerde reparatie; wassen+slepen van auto's SBI 45205	handel+reparatie zwaardere bedrijfsauto's (geen import) SBI 45192	handel+reparatie aanhangers, opleggers (geen caravans) SBI 45193	overige autoreparatie /-distributie	metaal	overig techniek/ industrie	zakelijke dienstverlening	handel	transport	arbeids- bemiddeling	overig	totaal
n													
2013	394	230	45	28	43	44	110	90	67	42	25	27	1.145
2014	384	241	43	27	41	39	117	94	60	29	22	31	1.128
2015	394	262	42	27	45	48	119	98	59	28	35	35	1.192
2016	409	292	44	27	47	40	122	93	64	31	27	35	1.231
2017	407	292	38	30	50	50	150	103	64	29	20	35	1.268
2018	408	293	36	29	59	53	144	105	74	42	28	42	1.312
2019	402	283	32	27	57	53	164	124	76	43	40	74	1.375
%													
2013	34%	20%	4%	2%	4%	4%	10%	8%	6%	4%	2%	2%	100%
2014	34%	21%	4%	2%	4%	3%	10%	8%	5%	3%	2%	3%	100%
2015	33%	22%	4%	2%	4%	4%	10%	8%	5%	2%	3%	3%	100%
2016	33%	24%	4%	2%	4%	3%	10%	8%	5%	3%	2%	3%	100%
2017	32%	23%	3%	2%	4%	4%	11%	8%	5%	2%	2%	3%	100%
2018	31%	22%	3%	2%	4%	4%	10%	8%	6%	3%	2%	4%	100%
2019	29%	21%	2%	2%	4%	4%	12%	9%	6%	3%	3%	5%	100%

Bron: CBS en MN (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen / telling van het aantal bedrijfsidentificatienummers (beids)

Tabel 2.3 laat verder zien dat van de OOC-bedrijven met overige SBI-codes:

- 2 tot 4% procent valt onder SBI 45192 *Handel en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's*. Dit betreft zo'n 8 tot 11% van de totale groep bedrijven met die SBI-code (zie tabel 2.4);
- 2% is terug te vinden bij SBI 45193 *Handel en reparatie van aanhangers en opleggers*. Dit betreft zo'n 25 tot 30% van de totale groep bedrijven met die SBI-code (zie tabel 2.4);
- 4% valt onder overige autoreparatie en /-distributie; 4% valt onder SBI-Metaal; 10 tot 12% valt onder de overige techniek/industrie; 8 á 9% valt onder zakelijke dienstverlening; 6% is handel, 3% transport en 3% arbeidsbemiddeling.

Tabel 2.4 – Totaal aantal bedrijven in de aanpalende (SBI) sectoren

jaar	handel+reparatie personenauto's, lichte bedrijfsauto's (geen import) SBI 45112		overige gespecialiseerde re- paratie; wassen en slepen van auto's SBI 45205		handel+reparatie zwaardere bedrijfsauto's (geen import) SBI 45192		handel+reparatie aanhangers, opleggers (geen caravans) SBI 45193	
	totaal	% bij OOC	totaal	% bij OOC	totaal	% bij OOC	totaal	% bij OOC
2013	7.047	6%	648	35%	402	11%	106	26%
2014	7.022	5%	666	36%	405	11%	108	25%
2015	7.144	6%	657	40%	393	11%	110	25%
2016	7.305	6%	711	41%	408	11%	103	26%
2017	7.358	6%	721	40%	409	9%	103	29%
2018	7.343	6%	746	39%	402	9%	101	29%
2019	7.117	6%	574	49%	390	8%	89	30%

Bron: CBS (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen / telling van het aantal bedrijfsidentificatienummers (beids).

Conclusie over de brancheafbakening op basis van de SBI-indeling

De brancheafbakening op basis van SBI-codes van het CBS sluit niet goed aan bij het OOC-bedrijvenbestand. Meer dan de helft van de OOC-bedrijven vallen buiten die afbakening. Voor het grootste deel betreffen dit OOC-bedrijven met SBI-codes 45112 en 45205. Echter, de OOC-bedrijven met die SBI-codes maken maar een beperkt deel uit van het totale aantal bedrijven in die aanpalende (SBI) categorieën. Het meenemen van deze extra SBI-codes zou de brancheafbakening dus niet verbeteren. Een ander nadeel van de SBI-brancheafbakening is dat de SBI-codes voor Specialisten veel bedrijven bevatten die niet bij OOC zijn aangesloten. Door die codes in de brancheafbakening mee te nemen wordt de afbakening minder zuiver.

Voor de carrosseriebouw- en schadeherstelbedrijven past de SBI-indeling beter, van deze bedrijven zijn in 2019 respectievelijk 65% en 83% van de bedrijven bij OOC aangesloten. Bij een volgende arbeidsmarktonderzoek zou de branche alleen aan de hand van die twee segmenten afgebakend kunnen worden. Dat neemt niet weg dat een groot deel van de OOC-bedrijven onder een andere SBI vallen en in dat geval buiten beeld blijven.

Conclusie: De SBI-brancheafbakening is slechts beperkt bruikbaar voor het bepalen van de Carrosseriebranche, afbakening is daarom gebaseerd op aansluiting bij OOC

Voor een betere segmentsindeling op basis van SBI-codes is het nodig om OOC-bedrijven met overige SBI-codes ook aan één van de drie segmenten toe te wijzen. Vooral het segment Specialisten zou daarmee beter afgebakend kunnen worden, aangezien die OOC-bedrijven maar voor een beperkt deel vallen onder de vooraf geselecteerde SBI-codes uit overzicht 1 (45194, 45203 en 45402).

Gezien de beperkte bruikbaarheid van de SBI-brancheafbakening wordt de branche in het vervolg van deze rapportage alleen nog afgebakend aan de hand van de OOC-bedrijven en het OOC-werknemersbestand.

Bedrijven naar bedrijfsgrootte

Ruim zestig procent van de OOC-bedrijven heeft 1 t/m 5 werknemers en ruim een kwart van de bedrijven valt in de categorie bedrijven met 6 t/m 15 werknemers. Hieruit valt op te maken dat de carrosseriebranche hoofdzakelijk uit kleine bedrijven bestaat; deze twee categorieën samen vormen ruim 85% van de bedrijven.

Er is wel een groei zichtbaar van het aantal grote bedrijven. In 2013 waren er acht OOC-bedrijven met meer dan honderd werknemers (0,4% van de bedrijven). Dit aantal is geleidelijk aan toegenomen naar vijftien bedrijven in 2019 (0,7%). Ook de categorie bedrijven met 51 t/m 100 werknemers is de laatste jaren geleidelijk aan toegenomen, namelijk van 21 bedrijven in 2013 naar 31 bedrijven in 2019. Het aantal grote bedrijven is de laatste dus relatief sterk toegenomen.

Tabel 2.5 – OOC-bedrijven naar bedrijfsgrootte

jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 Werknemers	51 t/m 100 werknemers	meer dan 100 werknemers	totaal
n						
2013	1.297	617	202	21	8	2.145
2014	1.333	599	195	22	8	2.157
2015	1.382	577	209	22	9	2.199
2016	1.408	598	217	25	9	2.257
2017	1.375	609	252	25	11	2.272
2018	1.356	603	261	28	13	2.261
2019	1.344	600	248	31	15	2.238
%						
2013	60,5%	28,8%	9,4%	1,0%	0,4%	100%
2014	61,8%	27,8%	9,0%	1,0%	0,4%	100%
2015	62,8%	26,2%	9,5%	1,0%	0,4%	100%
2016	62,4%	26,5%	9,6%	1,1%	0,4%	100%
2017	60,5%	26,8%	11,1%	1,1%	0,5%	100%
2018	60,0%	26,7%	11,5%	1,2%	0,6%	100%
2019	60,1%	26,8%	11,1%	1,4%	0,7%	100%

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen
Peildatum laatste vrijdag van september

Bedrijven per provincie

De meeste OOC-bedrijven bevinden zich in provincie Zuid-Holland; het gaat om bijna één op de vijf bedrijven (zie tabel 2.6 voor de procentuele verdeling en tabel B.1 in de bijlage voor het aantal bedrijven per provincie). Ook in Noord-Brabant en Gelderland komen veel OOC-bedrijven voor, respectievelijk 18% en 16% van het totaal. Over de jaren heen is de verdeling van bedrijven over provincies vrij constant. In bijlage B.3 staat de verdeling van het aantal OOC-bedrijven en OOC-werknemers per provincie, uitgesplitst naar bedrijfsgrootteklasse.

Tabel 2.6 – Verdeling OOC-bedrijven naar provincie

jaar	Zuid-Holland	Noord-Brabant	Gelderland	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	>>>
2013	19,6%	17,9%	15,3%	11,5%	8,3%	6,6%	
2014	19,5%	18,0%	15,7%	11,6%	8,2%	6,7%	
2015	19,4%	17,8%	15,8%	11,3%	8,6%	6,7%	
2016	19,6%	18,0%	15,7%	11,3%	8,5%	6,7%	
2017	19,1%	18,2%	16,0%	11,6%	8,4%	6,4%	
2018	19,3%	18,1%	15,7%	11,3%	8,7%	6,6%	
2019	19,4%	18,1%	15,7%	11,1%	8,6%	6,7%	
> vervolg	Limburg	Friesland	Groningen	Drenthe	Flevoland	Zeeland	totaal (=100%)
2013	5,8%	4,6%	3,1%	3,6%	1,9%	1,8%	2.145
2014	5,7%	4,5%	3,2%	3,3%	1,8%	1,7%	2.157
2015	5,7%	4,5%	3,1%	3,4%	1,8%	1,8%	2.199
2016	5,8%	4,5%	3,1%	3,4%	1,7%	1,7%	2.257
2017	5,8%	4,3%	3,3%	3,1%	2,0%	1,8%	2.272
2018	5,8%	4,4%	3,2%	3,1%	2,0%	1,8%	2.261
2019	5,7%	4,4%	3,3%	3,2%	2,0%	1,8%	2.238

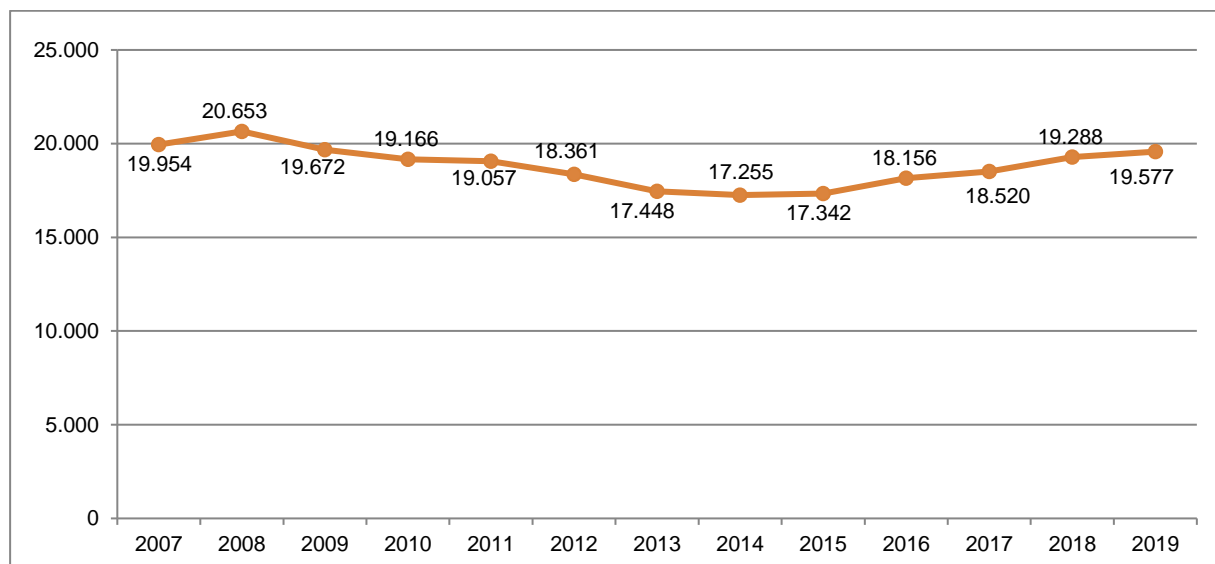
Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

3 Werkgelegenheid in de carrosseriebranche

Dit hoofdstuk beschrijft de samenstelling en ontwikkeling van de werkgelegenheid in de carrosseriebranche in de periode 2007-2019, gebaseerd op het werknemersbestand van OOC-bedrijven. De volgende kenmerken komen in deze beschrijving aan bod: de leeftijdsverdeling, de man/vrouw-verhouding, de verdeling van werknemers naar bedrijfsgrootte, het aandeel parttimers en de werkgelegenheid per provincie, per functie en per segment. De cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op peilmomenten: telkens de laatste vrijdag van september (lvs) van het betreffende jaar, met uitzondering van 2019, daar is het peilmoment de laatste vrijdag van maart 2019.

Van 2008 tot 2014 is het aantal OOC-werknemers gedaald van 20.653 naar 17.255 werknemers. Vanaf 2015 neemt het aantal OOC-werknemers gestaag toe, tot 19.577 werknemers eind maart 2019 (zie figuur 3.1). Er is sprake van een lichte golfbeweging in het aantal OOC-werknemers.

Figuur 3.1 – Ontwikkeling van het aantal OOC-werknemers



Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Leeftijdsverdeling

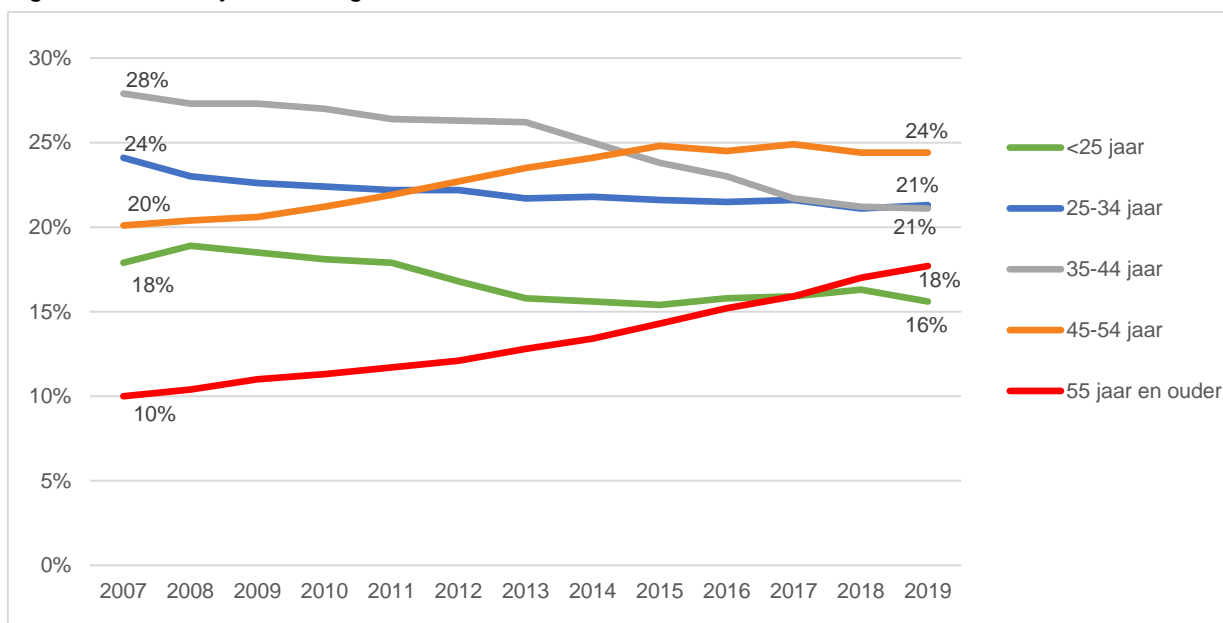
De gemiddelde leeftijd van werkzame personen bij OOC-bedrijven is toegenomen van 37 jaar in 2007 naar 40 jaar in 2019. Tabel 3.1 laat de ontgroening binnen de branche zien: het aandeel jongeren tot 25 jaar is langzaam afgenomen. In 2008 bedroeg dit aandeel 18,9% en is in 2019 gedaald naar 15,6%, ruim drie procentpunt lager dan in 2008. Ook het aandeel werkzame personen in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar is afgenomen: van 24,1 procent in 2007 naar 21,3 procent in 2019, bijna drie procentpunt lager. De grootste afname heeft zich voorgedaan in de categorie 35-44 jaar: dat aandeel is van 27,9% in 2007 gedaald naar 21,1% in 2019. Het aandeel 45-54 jarigen neemt toe van 20,1% in 2007 naar 24,4% in 2019. De categorie 55 jaar en ouder bedroeg in 2007 10,0% en is in 2019 gestegen naar 17,7%. Figuur 3.2 geeft nog eens een grafische weergave van de leeftijdsamenstelling van het OOC-werknemersbestand.

Tabel 3.1 – Leeftijdverdeling OOC-werknemers

jaar	<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	totaal (=100%)
2007	17,9%	24,1%	27,9%	20,1%	10,0%	19.954
2008	18,9%	23,0%	27,3%	20,4%	10,4%	20.653
2009	18,5%	22,6%	27,3%	20,6%	11,0%	19.672
2010	18,1%	22,4%	27,0%	21,2%	11,3%	19.166
2011	17,9%	22,2%	26,4%	21,9%	11,7%	19.057
2012	16,8%	22,2%	26,3%	22,7%	12,1%	18.361
2013	15,8%	21,7%	26,2%	23,5%	12,8%	17.448
2014	15,6%	21,8%	25,0%	24,1%	13,4%	17.255
2015	15,4%	21,6%	23,8%	24,8%	14,3%	17.342
2016	15,8%	21,5%	23,0%	24,5%	15,2%	18.156
2017	15,9%	21,6%	21,7%	24,9%	15,9%	18.520
2018	16,3%	21,1%	21,2%	24,4%	17,0%	19.288
2019	15,6%	21,3%	21,1%	24,4%	17,7%	19.577

Bron: MN (lvs-peilmomenten) , bewerking KBA Nijmegen

Figuur 3.2 – Leeftijdverdeling OOC-werknemers



Bron: MN (lvs-peilmomenten) , bewerking KBA Nijmegen

Als referentie is het interessant om te kijken hoe de leeftijdsverdeling van OOC-werknemers zich verhoudt tot de landelijke leeftijdsverdeling van de werkzame beroepsbevolking. Tabel 3.2 laat zien dat binnen de werkzame beroepsbevolking het aandeel werknemers jonger dan 25 jaar redelijk stabiel is gebleven (rond de 15% in de periode 2007 tot 2019) (CBS/Statline). Bij de OOC-bedrijven was dit aandeel in 2007 hoger (18%), maar dat is in de loop der jaren afgenomen en ligt in 2019 dichtbij het landelijk gemiddelde. Hetzelfde geldt voor de leeftijdscategorie 25 tot 34 jaar. Binnen de werkzame beroepsbevolking is dit aandeel door de jaren heen redelijk stabiel gebleven (rond de 21%), terwijl dit binnen OOC-bedrijven aanvankelijk hoger lag (in 2007 24%) maar in 2019 is afgenomen tot het landelijk gemiddelde. Bij OOC-bedrijven is het aandeel werknemers in de leeftijdsklassen 35-44 jaar en 45-54 jaar iets groter dan landelijk, terwijl het aandeel in de categorie 55 jaar en ouder in 2019 3,3% lager ligt dan landelijk. In deze zin is de carrosseriebranche iets minder vergrijsd dan de landelijke beroepsbevolking.

Conclusie: Vergeleken met de landelijk werkzame beroepsbevolking werkten er aanvankelijk relatief veel jongvolwassenen in de carrosseriebranche, maar anno 2019 is dat niet langer het geval. Dat aandeel is nu vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Het aandeel werknemers in de categorie 55 jaar en ouder is wel ruim 3% kleiner dan het landelijke gemiddelde. In deze zin is de carrosseriebranche dus iets minder vergrijsd.

Tabel 3.2 – Leeftijdsverdeling werkzame beroepsbevolking Nederland totaal

jaar	<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	totaal (=100%)
2007	15,1%	21,5%	26,9%	23,3%	13,2%	8.169.000
2008	15,2%	21,0%	26,4%	23,5%	13,9%	8.358.000
2009	15,0%	20,6%	25,7%	23,9%	14,8%	8.361.000
2010	14,7%	20,5%	25,0%	24,4%	15,4%	8.278.000
2011	14,9%	20,4%	24,2%	24,6%	16,0%	8.280.000
2012	14,8%	20,4%	23,4%	24,6%	16,8%	8.330.000
2013	14,8%	20,4%	22,8%	24,6%	17,4%	8.266.000
2014	14,6%	20,6%	22,1%	24,7%	18,1%	8.214.000
2015	15,0%	20,5%	21,3%	24,7%	18,4%	8.294.000
2016	14,9%	20,7%	20,7%	24,8%	18,9%	8.403.000
2017	15,2%	20,8%	20,1%	24,3%	19,6%	8.579.000
2018	15,3%	21,0%	19,7%	23,8%	20,2%	8.774.000
2019	15,4%	21,0%	19,4%	23,2%	21,0%	8.953.000

Bron: CBS/Statline, bewerking KBA Nijmegen

Man/vrouw-verhouding

De man/vrouw-verhouding binnen OOC-bedrijven is zo'n 89% man versus 11% vrouw. Ten opzichte van 2007 is deze verdeling in 2019 0,8 procentpunt minder scheef (zie tabel 3.3). Het aandeel vrouwelijke werkzame personen bij OOC-bedrijven neemt langzaam toe van 10,6% in 2007 naar 11,4% in 2019. Vanaf 2015 – het moment dat het totaal aantal OOC-werknemers weer toeneemt – neemt ook het absolute aantal vrouwen in de branche weer toe, tot 2.230 vrouwen op de laatste vrijdag van maart 2019.

Tabel 3.3 – Man/vrouw-verhouding binnen OOC-bedrijven

jaar	man		vrouw		totaal (=100%)
	aantal	percentage	aantal	percentage	
2007	17.841	89,4%	2.113	10,6%	19.954
2008	18.456	89,4%	2.197	10,6%	20.653
2009	17.513	89,0%	2.159	11,0%	19.672
2010	17.070	89,1%	2.096	10,9%	19.166
2011	17.001	89,2%	2.056	10,8%	19.057
2012	16.385	89,2%	1.976	10,8%	18.361
2013	15.573	89,3%	1.875	10,7%	17.448
2014	15.400	89,2%	1.855	10,8%	17.255
2015	15.436	89,0%	1.906	11,0%	17.342
2016	16.158	89,0%	1.998	11,0%	18.156
2017	16.474	89,0%	2.046	11,0%	18.520
2018	17.087	88,6%	2.201	11,4%	19.288
2019	17.347	88,6%	2.230	11,4%	19.577

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Verdeling werknemers naar bedrijfsgrootte

Zoals geconstateerd in het vorige hoofdstuk is er binnen de branche een verschuiving zichtbaar naar meer grote bedrijven. Dit is tevens zichtbaar bij de verdeling van werknemers naar bedrijfsgrootte (zie tabel 3.4).⁵ De laatste jaren neemt het aandeel werknemers bij bedrijven met meer dan 50 werknemers geleidelijk aan toe. In 2013 werkte 21% van de werknemers in de twee categorieën grote bedrijven samen, dit is toegenomen naar 26% in 2019. Dit neemt niet weg dat de meeste OOC-werknemers in 2019 bij een middelgroot bedrijf (16 t/m 50 werknemers) werken (30%). Ook in de categorie bedrijven met 6 t/m 15 werknemers werkt nog altijd een groot deel van de OOC-werknemers (28%).

Tabel 3.4 – Verdeling OOC-werknemers naar bedrijfsgrootte

jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	meer dan 100 werknemers	totaal
2013	18,3%	32,4%	28,3%	8,4%	12,6%	17.448
2014	18,7%	32,2%	27,5%	8,7%	12,9%	17.255
2015	19,0%	30,3%	28,5%	8,9%	13,4%	17.342
2016	18,6%	30,1%	28,5%	9,9%	12,9%	18.156
2017	17,4%	30,1%	32,2%	9,6%	10,7%	18.520
2018	16,3%	29,0%	32,3%	10,3%	12,3%	19.288
2019	15,9%	28,3%	29,7%	11,0%	15,0%	19.577

Bron: CBS en MN (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen

Werknemers per provincie

Het grootste deel van de OOC-werknemers woont in Noord-Brabant, gevolgd door de provincies Zuid-Holland en Gelderland (zie tabel 3.5). Dit zijn tevens de provincies met de meeste bedrijven. Zie bijlage B.2 voor de tabel met absolute aantallen werknemers per provincie.

⁵ De uitsplitsing van werknemers naar bedrijfsgrootte loopt vanaf 2013 omdat van vóór 2013 geen volledige bedrijfsinformatie beschikbaar is.

Tabel 3.5 – Verdeling OOC-werknemers naar provincie

jaar	Noord-Brabant	Zuid-Holland	Gelderland	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	>>>
2007	18,9%	19,7%	15,6%	11,0%	7,1%	6,9%	
2008	18,8%	19,6%	15,7%	11,1%	7,1%	6,9%	
2009	18,7%	19,3%	15,3%	11,0%	7,0%	7,3%	
2010	19,3%	19,6%	15,0%	10,9%	7,1%	7,2%	
2011	19,7%	19,2%	15,0%	10,3%	7,3%	7,3%	
2012	20,0%	19,2%	15,0%	10,1%	7,6%	7,4%	
2013	19,6%	19,2%	14,9%	10,1%	7,3%	7,3%	
2014	19,9%	19,3%	15,4%	9,8%	7,3%	7,2%	
2015	20,4%	18,5%	15,7%	9,6%	7,5%	7,1%	
2016	21,3%	18,5%	15,3%	9,6%	7,4%	7,0%	
2017	21,9%	18,0%	15,5%	9,5%	7,4%	6,8%	
2018	22,1%	17,7%	15,7%	9,3%	7,6%	6,6%	
2019	22,0%	17,6%	15,7%	9,4%	7,6%	6,5%	

> vervolg	Limburg	Friesland	Groningen	Drenthe	Zeeland	Flevoland	totaal* (=100%)
2007	5,3%	5,2%	3,1%	3,4%	1,8%	1,9%	19.779
2008	5,2%	5,2%	3,2%	3,5%	1,8%	2,0%	20.507
2009	5,1%	5,0%	3,4%	4,0%	1,9%	1,9%	19.593
2010	5,4%	5,1%	3,0%	3,5%	1,9%	2,1%	19.095
2011	5,7%	5,2%	3,0%	3,2%	2,0%	2,1%	19.009
2012	5,6%	5,0%	3,0%	3,1%	2,0%	2,1%	18.341
2013	5,8%	5,3%	3,0%	3,0%	2,3%	2,2%	17.439
2014	5,8%	5,1%	2,9%	2,9%	2,2%	2,1%	17.251
2015	5,8%	5,1%	3,0%	2,9%	2,2%	2,1%	17.339
2016	5,7%	5,2%	3,0%	2,8%	2,2%	2,1%	18.154
2017	5,7%	5,2%	2,8%	2,8%	2,3%	2,0%	18.519
2018	5,9%	5,2%	2,8%	2,7%	2,4%	2,2%	19.287
2019	5,9%	5,3%	2,8%	2,7%	2,3%	2,2%	19.576

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Aandeel parttimers

Het aandeel parttimers bij OOC-bedrijven neemt geleidelijk aan toe van 12,9% in 2007 naar 18,6% in 2019 (zie totaalpercentage partime in tabel 3.6). Van de vrouwen binnen een OOC-bedrijf heeft de meerderheid een parttime baan, maar tussen 2012 en 2019 is dit aandeel wel met meer dan 5 procentpunt afgenomen (van 73,7% in 2012 naar 68,4% in 2019). Mannen zijn daarentegen vaker parttime gaan werken: in 2007 werkte 7,1% van de mannen parttime, in 2019 is dat 13,0%.

Tabel 3.6 – Aandeel parttimers onder mannen en vrouwen en totaal*

jaar	% mannen in parttime baan	% vrouwen in parttime baan	totaal % parttime
2007	7,1%	70,7%	12,9%
2008	7,1%	70,8%	13,1%
2009	7,5%	71,7%	13,7%
2010	7,7%	73,1%	14,0%
2011	8,0%	73,5%	14,1%
2012	8,1%	73,7%	14,2%
2013	10,2%	71,7%	16,1%
2014	10,5%	70,5%	16,3%
2015	11,1%	70,9%	17,0%
2016	11,8%	69,8%	17,5%
2017	11,8%	68,5%	17,5%
2018	12,4%	67,2%	18,0%
2019	13,0%	68,4%	18,6%

Bron: CBS en MN 1 (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen

* Bij 6,5 procent van de records ontbreekt informatie over de omvang van de baan. Deze records met missende waarden zijn niet in de tabel opgenomen. Mogelijk valt het feitelijke aandeel parttimers hoger uit, dat is het geval indien de missende informatie zich vooral bij parttimers voordoet.

Verdeling OOC-werknemers naar SBI-segmenten

In het vorige hoofdstuk is geconstateerd dat ruim de helft van de OOC-bedrijven niet binnen de (op SBI-code gebaseerde) segmentsindeling uit overzicht 2.1 valt. Bij die bedrijven werkt in 2018 40% van de werknemers (zie tabel 3.7). Dit aandeel werknemers in overige SBI-codes is de laatste jaren toegenomen; het was 32% in 2007. Wanneer we de SBI-segmentsindeling consequent doortrekken dan werkt één op de vijf OOC-werknemers in de Carrosseriebouw en een kleine 40% zien we terug in de Schadeherstel. We zien maar een paar procent van de werknemers terug bij de specialisten, dit komt omdat veel van de werknemers die we daar zouden verwachten bij bedrijven werken in de categorie 'overige SBI-codes'.

Tabel 3.7 – Werknemers in de carrosseriebranche, per segment

jaar	carrosseriebouw	schadeherstel	specialisten	overige sbi-codes
2007	23,9%	41,5%	2,6%	32,0%
2008	23,5%	41,5%	3,1%	32,0%
2009	21,5%	43,3%	3,5%	31,8%
2010	20,1%	43,1%	3,1%	33,7%
2011	20,1%	40,0%	2,9%	37,0%
2012	19,8%	39,7%	2,7%	37,8%
2013	19,6%	40,3%	2,7%	37,4%
2014	19,5%	39,3%	2,6%	38,5%
2015	19,6%	39,3%	2,6%	38,5%
2016	20,1%	38,2%	2,8%	38,8%
2017	20,6%	36,9%	2,8%	39,7%
2018	20,4%	36,5%	2,9%	40,2%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Functie-indeling

Voor de carrosseriebranche bestaat nog geen werkbare functie-indeling ten behoeve van onderzoeksdoeleinden. Op basis van de beroepencodes uit de MN pensioenadministratie is een aanzet gemaakt om een dergelijke functie-indeling te creëren. Werkgevers wijzen de MN-beroepencodes (als onderdeel van de salarisadministratie) zelf aan hun werknemers toe. Omdat een aantal beroepen in de lijst te algemeen zijn geformuleerd is in die gevallen gekeken binnen welk bedrijfssegment dit beroep wordt uitgeoefend. Aan de hand van het segment is vervolgens het beroep toegewezen. Zo wordt een monteur in de carrosseriebouw tot carrosseriebouwer gerekend en een monteur in de schadeherstel wordt tot schadehersteller gerekend. Omdat de segmenten zijn ingedeeld aan de hand van de SBI-code heeft de toewijzing van dergelijke beroepen alleen plaatsgevonden voor OOC-werknemers bij een SBI-carrosseriebedrijf. Van de functie algemeen medewerker valt niet te zeggen of dit een technische uitvoerende functie betreft. Daarom is dit als een aparte categorie opgenomen.

De functie van schadehersteller komt het meest voor (zie tabel 3.8a op de volgende pagina). In 2018 gaat het om een derde deel van de functies. Dit aandeel is de laatste jaren wel iets kleiner geworden; in 2009 was nog bijna 40% schadehersteller. Dat schadeherstellers het meest voorkomen is niet verwonderlijk aangezien de meeste OOC-bedrijven schadeherstelbedrijven zijn. Een kleine 20% van de functies betreft carrosseriebouwers. Dit aandeel is de laatste jaren geleidelijk aan iets groter geworden. Daarnaast is er een vrij grote groep werknemers met de functie van algemeen medewerker (bijna 11% in 2018). Die functie komt de laatste jaren steeds vaker voor. Het is onduidelijk wat precies verstaan wordt onder deze functie. Waarschijnlijk is dit een functiecategorie voor werknemers die breed ingezet worden voor werkzaamheden rondom de nieuwbouw productie maar ook bij de reparatie/onderhoud van voertuigen. Verder valt op dat het aandeel autopoetsers geleidelijk aan is toegenomen van 2% in 2007 naar 7% in 2018.

Tabel 3.8a – Functieverdeling binnen OOC-bedrijven, totaal

jaar	Schade-hersteller	Carrosserie-bouwer	algemeen medewerker	administratieve/financiële ondersteuning en staf	autopoetser	monteur overig	inkoper/magazijnmedewerker/expediteur	technisch voorbereidend	project-/afdelingsleiding	specialist	verkoper/vertegenwoordiger/pr	bedrijfsleiding	overig	Totaal*
2007	38,7%	20,9%	7,5%	9,5%	1,9%	5,2%	2,9%	2,8%	2,7%	2,2%	1,6%	1,9%	2,2%	19.205
2008	38,5%	20,2%	7,7%	9,7%	2,2%	4,9%	3,1%	2,9%	2,7%	2,6%	1,7%	1,9%	2,1%	19.823
2009	39,6%	17,7%	7,7%	10,0%	2,8%	5,0%	3,0%	2,7%	2,7%	3,2%	1,7%	2,0%	2,0%	18.887
2010	39,4%	16,9%	7,8%	10,1%	3,7%	5,3%	2,9%	2,6%	2,7%	2,7%	1,7%	2,0%	2,0%	18.372
2011	38,4%	17,2%	8,2%	9,9%	4,7%	5,2%	2,9%	2,6%	2,7%	2,6%	1,8%	1,9%	1,8%	18.213
2012	38,1%	17,0%	8,4%	9,8%	5,2%	5,4%	3,0%	2,6%	2,5%	2,4%	1,9%	1,9%	1,8%	17.575
2013	37,5%	17,1%	8,7%	9,8%	5,3%	5,6%	3,2%	2,6%	2,6%	2,3%	1,9%	1,7%	1,7%	16.743
2014	36,1%	17,4%	9,0%	9,5%	5,8%	5,8%	3,7%	2,6%	2,7%	2,1%	1,9%	1,6%	1,7%	16.532
2015	35,5%	17,6%	9,7%	9,4%	6,3%	5,4%	3,8%	2,6%	2,7%	2,1%	2,0%	1,5%	1,7%	16.596
2016	34,4%	18,0%	10,2%	9,1%	6,9%	5,3%	3,9%	2,7%	2,6%	2,1%	1,9%	1,4%	1,5%	17.402
2017	33,6%	19,1%	10,6%	8,8%	7,0%	5,3%	3,6%	2,7%	2,4%	2,1%	2,0%	1,4%	1,5%	17.752
2018	32,9%	19,5%	10,7%	8,9%	7,0%	5,3%	3,7%	2,8%	2,3%	2,2%	2,0%	1,3%	1,5%	18.469

* Totalen zijn gebaseerd op OOC-werknemers die door het CBS versleuteld zijn en vallen daarom iets lager uit.

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Tabel 3.8b op de volgende pagina laat de functieverdeling voor mannen en vrouwen zien. Aangezien bijna 90% van de OOC-werknemers mannen zijn lijkt de functieverdeling voor mannen erg op de functieverdeling in de tabel hierboven. Vergeleken met mannen zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in de technische uitvoerende functies en onder project-/afdelingsleiding. De meerderheid van de vrouwen is werkzaam in een administratieve, financiële of (niet technische) staffunctie. Daarnaast komen relatief veel vrouwen voor binnen de restcategorie 'overig'. Daaronder vallen onder andere schoonmakers en kantinepersoneel. Tot slot valt het op dat in 2018 relatief veel vrouwen werkzaam zijn als carrosseriebouwer, namelijk 5,6% van de vrouwen, terwijl dat een paar jaar daarvoor nog maar zo'n 2,5% was; dat aandeel is in een paar jaar tijd dus meer dan verdubbeld.

Tabel 3.8b – Functieverdeling binnen OOC-bedrijven, uitgesplitst naar geslacht

jaar	Schadehersteller	carrosseriebouwer	algemeen medewerker	administratieve/ financiële ondersteuning en staf	autopoetser	monteur overig	inkoper/ magazijn- medewerker/ expediteur	technisch voor- bereidend	project-/ afdelings- leiding	specialist	verkoper/ vertegenwoor- diger/ pr	bedrijfs- leiding	overig	totaal
<i>mannen</i>														
2007	43,0%	23,1%	7,5%	2,9%	2,0%	5,7%	3,2%	3,0%	3,0%	2,2%	1,5%	2,0%	0,9%	17.166
2008	42,8%	22,3%	7,8%	3,0%	2,3%	5,5%	3,3%	3,1%	2,9%	2,6%	1,6%	1,9%	0,9%	17.694
2009	44,2%	19,6%	7,8%	3,1%	2,9%	5,6%	3,2%	3,0%	3,0%	3,2%	1,6%	2,0%	0,9%	16.810
2010	43,9%	18,7%	7,9%	3,2%	4,0%	5,9%	3,2%	2,9%	3,0%	2,8%	1,6%	2,1%	0,8%	16.360
2011	42,7%	19,0%	8,2%	3,2%	5,0%	5,8%	3,1%	2,9%	2,9%	2,7%	1,6%	2,0%	0,8%	16.241
2012	42,4%	18,8%	8,4%	3,2%	5,5%	6,0%	3,2%	2,8%	2,8%	2,5%	1,8%	1,9%	0,8%	15.682
2013	41,7%	18,8%	8,8%	3,2%	5,6%	6,2%	3,4%	2,9%	2,8%	2,4%	1,8%	1,7%	0,7%	14.949
2014	40,2%	19,2%	9,1%	3,0%	6,1%	6,4%	3,9%	2,8%	3,0%	2,2%	1,8%	1,5%	0,7%	14.755
2015	39,6%	19,4%	9,7%	3,0%	6,6%	6,0%	4,0%	2,7%	2,9%	2,1%	1,8%	1,5%	0,7%	14.754
2016	38,4%	19,9%	10,1%	2,9%	7,1%	5,9%	4,1%	2,9%	2,8%	2,2%	1,8%	1,4%	0,6%	15.472
2017	37,4%	20,9%	10,5%	2,8%	7,2%	5,9%	3,8%	2,9%	2,6%	2,2%	1,9%	1,4%	0,6%	15.776
2018	36,8%	21,3%	10,5%	2,7%	7,2%	5,8%	4,0%	3,0%	2,6%	2,3%	1,8%	1,4%	0,6%	16.349
<i>vrouwen</i>														
2007	2,3%	2,8%	7,4%	64,7%	1,5%	0,4%	0,8%	0,8%	0,6%	2,0%	2,6%	1,1%	13,0%	2.039
2008	2,1%	2,9%	7,0%	65,1%	1,4%	0,4%	1,1%	0,9%	0,7%	2,3%	2,4%	1,3%	12,3%	2.129
2009	2,5%	2,5%	6,9%	66,1%	1,6%	0,4%	1,1%	1,0%	0,5%	2,6%	2,6%	1,4%	11,0%	2.077
2010	2,6%	2,2%	7,2%	66,0%	1,7%	0,4%	0,9%	0,6%	0,5%	1,9%	2,8%	1,6%	11,4%	2.012
2011	2,7%	2,2%	7,5%	65,4%	2,2%	0,4%	1,1%	0,8%	0,5%	1,9%	3,1%	1,8%	10,5%	1.972
2012	2,4%	2,4%	8,1%	64,5%	2,4%	0,4%	1,2%	0,8%	0,3%	1,8%	3,1%	2,3%	10,3%	1.893
2013	2,3%	2,3%	8,3%	64,3%	2,9%	0,3%	1,5%	0,7%	0,4%	1,9%	2,7%	2,2%	10,1%	1.794
2014	2,1%	2,5%	8,4%	63,5%	3,5%	0,6%	2,0%	0,8%	0,6%	1,7%	2,6%	2,0%	9,7%	1.777
2015	2,5%	2,7%	9,3%	60,7%	4,1%	0,5%	2,1%	1,2%	0,7%	1,8%	2,9%	1,7%	9,7%	1.842
2016	2,4%	3,2%	10,5%	59,1%	4,9%	0,6%	2,3%	1,2%	0,7%	1,7%	3,0%	1,4%	8,9%	1.930
2017	3,1%	4,7%	10,9%	56,6%	5,3%	0,7%	2,1%	1,1%	0,8%	1,8%	2,9%	1,1%	9,0%	1.976
2018	2,9%	5,6%	12,0%	56,3%	4,9%	0,7%	1,9%	1,2%	0,7%	1,9%	2,9%	0,9%	8,1%	2.120

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

4 In- en uitstroom van carrosseriewerknemers

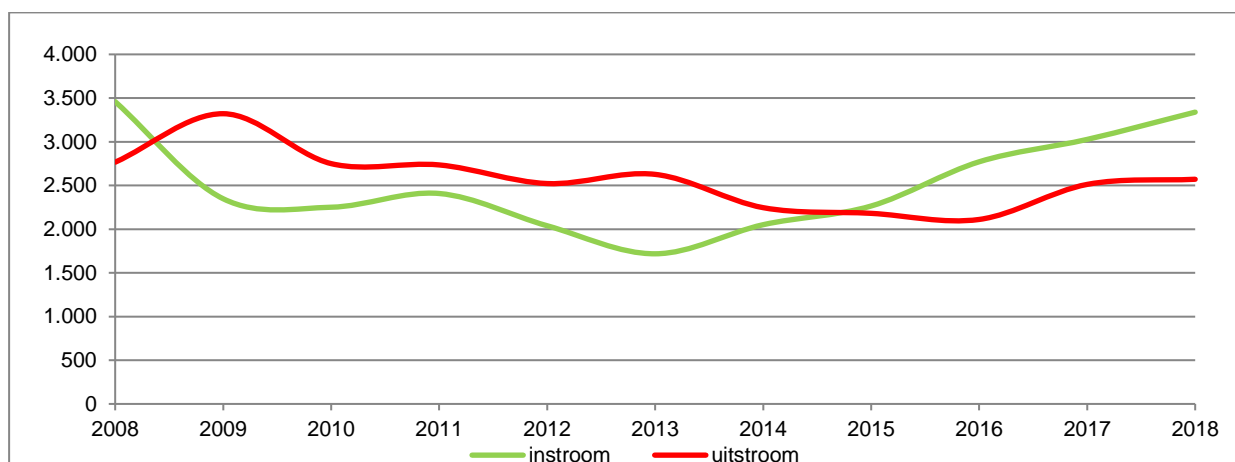
In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de instroom van werknemers in de branche (paragraaf 4.1) en de uitstroom van werknemers uit de branche (paragraaf 4.2). Hierbij is gekeken naar de stromen binnen een *tijdvak*, namelijk de periode tussen laatste vrijdag van september (jaar) en de laatste vrijdag van september in het jaar daarvoor (jaar-1). Bij de instroom gaat het om nieuwe OOC-werknemers – ongeacht het type dienstverband, leeftijd of de omvang van de baan – die in het jaar/tijdvak vóór instroom niet in de branche werkten.⁶

Omdat de data voor 2019 tot en met maart van dat jaar loopt is het niet heel zinvol om over dat onvolledige tijdvak te rapporteren; de in- en uitstroomcijfers van 2019 zijn niet vergelijkbaar met de jaren daarvoor. Om deze reden blijft 2019 in dit hoofdstuk buiten beschouwing. Daarnaast blijft ook het jaar 2007 buiten beschouwing; van dat cohort zijn de instromers niet vast te stellen, aangezien voor het bepalen van de instroom het werknemersbestand van 2006 nodig is.

In de periode 2009 tot en met 2014 zijn er meer OOC-werknemers uitgestroomd dan dat er zijn ingestroomd. Het jaar 2015 vormt een kantelpunt, vanaf dan is de instroom weer groter dan de uitstroom. Figuur 4.1 geeft een grafische weergave van de trend. Tabel 4.1 toont de absolute aantallen. Overall blijkt dat de instroom iets meer dynamiek laat zien dan de uitstroom: de instroom ligt jaarlijks tussen de 1.700 en 3.500 werknemers en de uitstroom ligt tussen de 2.100 en 3.300 werknemers. Dit valt te verklaren doordat in conjunctureel goede jaren niet alleen de uitstroom vervangen hoeft te worden, maar ook aan de uitbreidingsvraag voldaan moet worden. Verder valt op dat in 2009 14% van de werknemers is uitgestroomd; het grootste aandeel uitstromers in de reeks. In 2018 piekt het aandeel instromers met bijna 15% van het werknemersbestand: een instroom van 3.339 werknemers.

Naast de blijvers, instromers en uitstromers onderscheiden we ook een groep tijdelijken. Dit zijn werknemers die in het instroomjaar ook zijn uitgestroomd. Dit is een kleine groep werknemers, jaarlijks zo'n 2 á 3% van het totaal.

Figuur 4.1 – In- en uitstromers werknemers OOC-bedrijven



Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

⁶ Werknemers die meer dan één tijdvak voor instroom in de branche hebben gewerkt en toen zijn uitgestroomd worden als nieuwe instromers gezien. Instromers hebben dus minimaal een heel tijdsvlak voor instroom niet in de branche gewerkt.

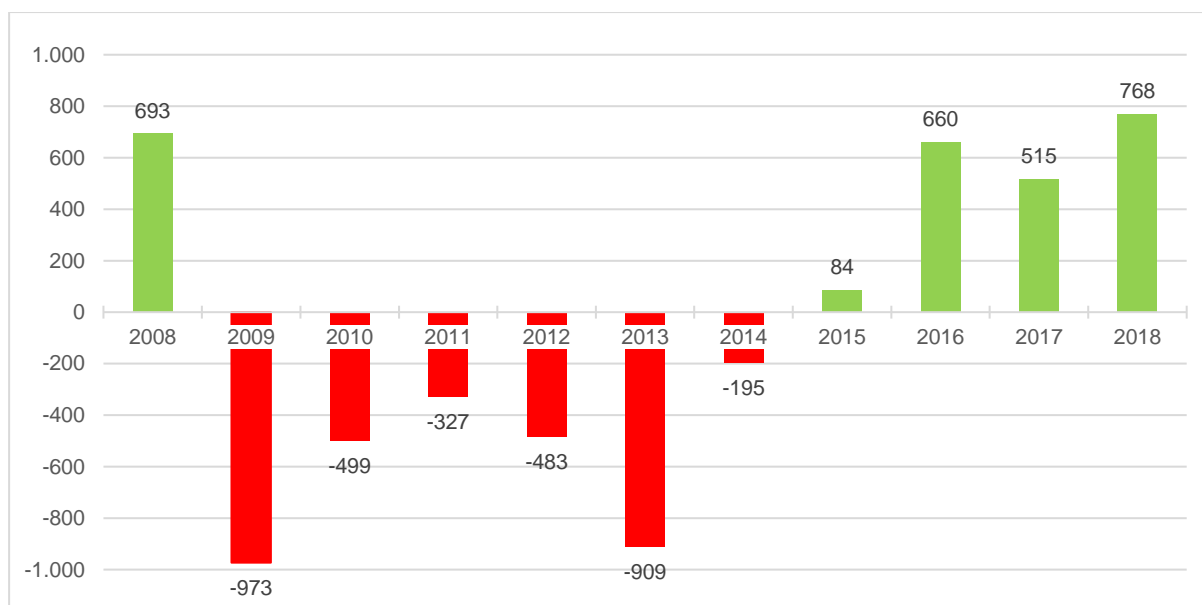
Tabel 4.1 – De in- en uitstroomstatus van OOC-werknemers per jaar

jaar	blijver		instromer		uitstromer		tijdelijk		totaal (=100%) aantal
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	
2008	17.177	71,0%	3.459	14,3%	2.766	11,4%	795	3,3%	24.197
2009	17.315	73,2%	2.348	9,9%	3.321	14,0%	675	2,9%	23.659
2010	16.913	75,3%	2.251	10,0%	2.750	12,2%	536	2,4%	22.450
2011	16.429	73,8%	2.408	10,8%	2.735	12,3%	687	3,1%	22.259
2012	16.315	76,0%	2.039	9,5%	2.522	11,7%	588	2,7%	21.464
2013	15.727	76,6%	1.718	8,4%	2.627	12,8%	456	2,2%	20.528
2014	15.199	75,9%	2.051	10,2%	2.246	11,2%	517	2,6%	20.013
2015	15.069	75,4%	2.265	11,3%	2.181	10,9%	469	2,3%	19.984
2016	15.223	73,2%	2.771	13,3%	2.111	10,1%	694	3,3%	20.799
2017	15.482	71,1%	3.027	13,9%	2.512	11,5%	760	3,5%	21.781
2018	15.938	70,3%	3.339	14,7%	2.571	11,3%	825	3,6%	22.673

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen, gebaseerd op cohortgegevens van lvs-1 tot en met lvs van betreffende jaar.

Na de krimperiode van 2009 t/m 2014 groeit het OOC-werknemersbestand vanaf 2015. De krimp is vooral gerealiseerd door een verminderde instroom en niet zozeer door een grotere uitstroom. Figuur 4.2 laat het saldo zien van de jaarlijkse krimp/groei.

Figuur 4.2 – Saldo in-/uitstromers werknemers OOC-bedrijven



Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

In de volgende paragraaf zoomen we dieper in op de instromers. De uitstromers komen in paragraaf 4.2 aan bod.

Naast werknemers die de branche verlaten zijn er ook werknemers die binnen de branche van bedrijf wisselen. Aangezien deze werknemers bij een OOC-bedrijf blijven werken worden zij niet als in- of uitstromer voor de branche gezien. Jaarlijks gaat het om zo'n 4% tot 7% van de werknemers die van bedrijf wisselen (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 – Aantal wisselingen van OOC-werknemers binnen de branche

jaar	geen wisselingen	één of meer wisselingen	totaal (=100%)
2007	96,1%	3,9%	22.218
2008	93,6%	6,4%	24.197
2009	94,9%	5,1%	23.659
2010	95,4%	4,6%	22.450
2011	96,0%	4,0%	22.259
2012	95,9%	4,1%	21.464
2013	96,1%	3,9%	20.528
2014	95,3%	4,7%	20.013
2015	95,9%	4,1%	19.984
2016	95,4%	4,6%	20.799
2017	93,3%	6,7%	21.781
2018	94,3%	5,7%	22.673

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen, gebaseerd op cohortgegevens van lvs-1 tot en met lvs van betreffende jaar.

4.1 Instromende werknemers nader bekeken

Hieronder wordt de samenstelling en ontwikkeling van *instromende* werknemers geanalyseerd. De tijdelijke werknemers blijven hierbij buiten beschouwing.

In de krimpjaren 2009 t/m 2014 stroomden er relatief veel jongere werknemers in (in 2011 met 47% bijna de helft van de instromers) (zie tabel 4.3). Het aandeel instromende werknemers van 45 en ouder is in die krimpjaren relatief laag. Naarmate de branche weer groeit zien we dat het aandeel werknemers van 45 en ouder in de instroom toeneemt. Het aandeel instroom van 45-plus komt echter niet uit boven de 20%. Daarnaast valt op dat de instroom vanuit de leeftijdscategorie 35-44 jaar tussen 2008 en 2018 gestaag is afgenomen, van 20% naar 16%.

Tabel 4.3 – Instroom OOC-werknemers naar leeftijdsklasse

jaar	<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	>54 jaar	totaal (=100%)
2008	39,9%	23,9%	20,1%	11,3%	4,8%	3.459
2009	43,2%	23,8%	20,0%	8,5%	4,4%	2.348
2010	45,6%	21,1%	18,6%	10,8%	4,0%	2.251
2011	46,8%	21,5%	18,5%	9,0%	4,1%	2.408
2012	43,4%	23,3%	18,6%	10,9%	3,8%	2.039
2013	43,7%	22,6%	18,7%	10,2%	4,9%	1.718
2014	43,5%	21,7%	17,6%	11,7%	5,5%	2.051
2015	43,9%	21,7%	17,5%	12,1%	4,8%	2.265
2016	41,0%	22,5%	17,4%	14,3%	4,8%	2.771
2017	40,7%	24,0%	17,3%	12,1%	5,8%	3.027
2018	39,5%	24,9%	16,2%	12,6%	6,8%	3.339

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Kijkend naar het geslacht van de instromers dan blijkt dat zo'n 10% tot 14% van de instromers een vrouw is (zie tabel 4.4). Het aandeel vrouwen in de instroom neemt de laatste jaren toe.

Tabel 4.4 – Man/vrouw-verhouding van instroom bij OOC-bedrijven

jaar	man		vrouw		totaal (=100%)
	aantal	% van instroom	aantal	% van instroom	
2008	3.049	88,1%	410	11,9%	3.459
2009	2.029	86,4%	319	13,6%	2.348
2010	2.016	89,6%	235	10,4%	2.251
2011	2.150	89,3%	258	10,7%	2.408
2012	1.805	88,5%	234	11,5%	2.039
2013	1.506	87,7%	212	12,3%	1.718
2014	1.823	88,9%	228	11,1%	2.051
2015	1.974	87,2%	291	12,8%	2.265
2016	2.430	87,7%	341	12,3%	2.771
2017	2.641	87,2%	386	12,8%	3.027
2018	2.882	86,3%	457	13,7%	3.339

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

De verdeling van de instromers naar provincie loopt parallel aan de provincies waar de meeste OOC-werknemers werkzaam zijn: in Noord-Brabant, Zuid-Holland en Gelderland is de instroom het grootst (zie tabel 4.5). Door de jaren heen zijn er wat kleine fluctuaties, maar overall laat de instroom per provincie een vrij constant beeld over de tijd zien.

Tabel 4.5 – Instroom OOC-werknemers per provincie

jaar	Noord-Brabant	Zuid-Holland	Gelderland	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	>>>
2008	17,3%	18,8%	16,7%	10,3%	7,7%	6,5%	
2009	16,3%	19,5%	14,3%	9,7%	6,6%	9,5%	
2010	19,8%	20,3%	12,7%	10,0%	7,8%	6,7%	
2011	20,2%	18,1%	15,4%	7,2%	9,2%	7,8%	
2012	20,5%	18,7%	14,3%	8,4%	10,2%	8,3%	
2013	17,6%	20,0%	14,0%	10,1%	7,7%	8,0%	
2014	18,5%	20,8%	17,4%	9,1%	8,0%	6,9%	
2015	21,6%	17,1%	16,2%	8,4%	8,1%	6,6%	
2016	24,4%	19,0%	13,6%	8,7%	7,2%	7,0%	
2017	25,3%	15,2%	14,9%	9,9%	7,6%	7,1%	
2018	23,2%	16,3%	16,1%	8,4%	8,4%	5,9%	

Vervolg tabel 4.5 – Instroom OOC-werknemers per provincie

> vervolg	Limburg	Friesland	Zeeland	Groningen	Flevoland	Drenthe	totaal (=100%)
2008	5,0%	4,4%	2,2%	3,3%	2,8%	5,1%	3.362
2009	4,4%	3,9%	2,1%	4,0%	2,4%	7,3%	2.296
2010	6,5%	3,7%	2,4%	2,6%	3,1%	4,4%	2.205
2011	6,7%	4,1%	2,5%	2,9%	2,8%	3,0%	2.382
2012	6,1%	3,1%	2,2%	3,1%	2,1%	3,1%	2.033
2013	7,5%	5,1%	3,1%	2,5%	2,0%	2,3%	1.718
2014	5,7%	4,5%	1,9%	2,6%	1,9%	2,8%	2.051
2015	6,9%	4,1%	2,1%	3,2%	2,6%	3,2%	2.265
2016	6,0%	4,4%	2,4%	2,6%	1,7%	3,0%	2.771
2017	5,6%	5,0%	2,5%	2,2%	2,0%	2,7%	3.027
2018	6,0%	4,7%	2,8%	2,8%	2,9%	2,5%	3.339

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Kijkend naar de instroom naar bedrijfsgrootte, dan blijkt dat de laatste jaren de instroom bij grote bedrijven is toegenomen: in 2018 start 10% van de instromers bij een bedrijf met meer dan 100 werknemers, terwijl dit in 2013 nog maar 5% was (zie tabel 4.6). Het aandeel instromers bij kleine bedrijven tot en met 15 werknemers is daarentegen vanaf 2013 behoorlijk afgenomen. In 2013 stroomde 64% in bij bedrijven in deze twee kleinste categorieën. In 2018 is dat gedaald naar 48%.

Tabel 4.6 – Instroom OOC-werknemers naar bedrijfsgrootte

jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 werknemers	51 t/m 100 werknemers	meer dan 100 werknemers	totaal (=100%)
2013	28,3%	35,4%	24,9%	6,2%	5,2%	1.718
2014	27,5%	31,9%	25,4%	8,9%	6,2%	2.051
2015	27,9%	30,9%	26,3%	8,4%	6,5%	2.265
2016	25,6%	30,9%	28,7%	7,9%	6,9%	2.771
2017	22,0%	30,2%	28,9%	10,4%	8,5%	3.027
2018	19,0%	28,8%	30,3%	12,1%	9,9%	3.339

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

De instroom is het grootst bij de groep OOC-bedrijven met SBI-codes die buiten de oorspronkelijk beoogde afbakening vallen (zie tabel 4.7). Deze bedrijven zijn niet toegewezen aan de op SBI-gebaseerde segmentsindeling. We zien dat daar vanaf 2011 ongeveer de helft van de instromers terecht komt, terwijl die bedrijven zo'n 40% van de OOC-werknemers in dienst hebben (dit blijkt uit tabel 3.7 hoofdstuk 3). Deze instroom is dus onevenredig hoog. Dit betekent aan de andere kant dat de instroom bij de drie segmenten naar rato overall iets lager ligt. Bij Schadeherstel geldt dit het sterkst.

Tabel 4.7 – Instroom OOC-werknemers naar bedrijfssegment

jaar	carrosseriebouw	schadeherstel	specialisten	overige sbi-codes	totaal (=100%)*
2008	20,8%	36,8%	5,3%	37,1%	3.146
2009	13,4%	40,6%	7,7%	38,3%	2.119
2010	13,9%	34,9%	5,4%	45,8%	2.038
2011	18,3%	27,5%	3,1%	51,1%	2.149
2012	15,9%	28,9%	2,4%	52,8%	1.875
2013	15,5%	32,1%	3,6%	48,8%	1.591
2014	14,9%	31,0%	2,0%	52,1%	1.915
2015	16,5%	29,7%	3,0%	50,9%	2.104
2016	15,8%	29,6%	3,9%	50,7%	2.590
2017	16,9%	29,0%	2,6%	51,4%	2.856
2018	17,6%	30,0%	2,8%	49,6%	3.151

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Totalen liggen iets lager vanwege het ontbreken van niet versleutelde records CBS.

In 2018 gaan één op de vijf instromers aan het werk als schadehersteller en één op de zes instromers gaat aan de slag als carrosseriebouwer (zie tabel 4.8). Het aandeel schadeherstellers onder de instromers is afgenomen ten opzichte van tien jaar daarvoor (was 31% in 2009). Het aandeel carrosseriebouwers in de instroom is de laatste jaren juist toegenomen. Verder valt op dat zo'n 13 tot 16% van de instromers autopeetsers betreft. Dit aandeel ligt verhoudingsgewijs hoog vergeleken met het totale aandeel autopeetsers in het werknemersbestand, dat is namelijk zo'n 6 á 7%.

Tabel 4.8 – Functie van instromers bij OOC-bedrijven

jaar	schade-hersteller	carrosseriebouwer	algemeen medewerker	administratieve/financiële ondersteuning en staf	autopeetser	monteur overig	inkoper/magazijn-medewerker/expediteur
2008	28,7%	16,0%	11,0%	11,2%	4,1%	10,5%	3,2%
2009	31,0%	8,3%	11,0%	10,8%	5,7%	11,9%	2,8%
2010	27,3%	10,1%	13,0%	8,6%	11,4%	11,1%	2,3%
2011	22,6%	12,3%	15,0%	8,1%	13,4%	11,3%	2,7%
2012	22,8%	12,5%	14,7%	9,3%	14,5%	10,1%	2,8%
2013	22,8%	10,2%	15,5%	8,0%	16,1%	11,6%	3,1%
2014	21,8%	12,6%	16,0%	7,5%	15,8%	10,4%	3,4%
2015	20,0%	13,0%	17,5%	8,0%	16,0%	10,0%	3,2%
2016	20,1%	15,7%	17,9%	7,7%	15,1%	9,7%	3,2%
2017	20,6%	17,4%	16,7%	6,8%	15,2%	9,4%	3,1%
2018	20,5%	17,0%	15,1%	8,9%	13,0%	10,2%	3,8%

Vervolg Tabel 4.8 – Functie van instromers bij OOC-bedrijven

>>>	technisch voorbereidend	project-/ afdelingsleiding	specialist	verkoper/ vertegen- woordiger/ pr	bedrijfsleiding	overig	totaal (=100%)
2008	3,9%	1,4%	4,2%	2,2%	1,3%	2,4%	3.145
2009	3,3%	1,4%	7,4%	2,6%	1,7%	2,1%	2.118
2010	2,9%	2,2%	4,5%	2,7%	1,3%	2,5%	2.037
2011	3,6%	2,1%	3,4%	2,5%	1,2%	1,7%	2.147
2012	3,0%	1,9%	2,0%	3,3%	1,4%	1,9%	1.875
2013	2,6%	2,1%	2,5%	2,6%	1,0%	1,9%	1.591
2014	3,0%	2,0%	1,3%	3,0%	0,8%	2,2%	1.915
2015	2,9%	1,8%	1,8%	3,0%	0,7%	2,0%	2.104
2016	3,2%	1,4%	2,0%	2,0%	0,7%	1,3%	2.590
2017	2,7%	1,9%	1,9%	2,2%	0,5%	1,6%	2.856
2018	3,4%	1,8%	2,0%	2,1%	0,7%	1,6%	3.151

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Herkomst van de instroom

Het grootste deel van de instromers bij OOC-bedrijven betreffen zij-instromers; werknemers die voorheen in een andere branche actief waren (zie tabel 4.9). In 2018 betreft dit ruim de helft van de instromers (53%). Zo'n 28 tot 31% van de instromers komt (gediplomeerd of ongediplomeerd) vanuit het onderwijs ingestroomd. Hieronder vallen ook scholieren met een bijbaan bij een OOC-bedrijf, maar ook (v)mbo-leerlingen die doorstromen naar een leerwerkbaan in het mbo (in de beroepsbegeleidende leerweg) en zo bij een OOC-bedrijf terecht komen. Een deel van de instromers vanuit het onderwijs volgt dus nog steeds onderwijs. De instroom vanuit een WW-uitkering (Werkloosheidswet) is relatief gezien het grilligst. In 2015 bestaat 10% van de instromers uit WW'ers, in 2008 en 2009 is dat 2%. De omvang van het ww-bestand was in 2015 dan ook veel groter dan in 2008/2009. Vanaf 2015 neemt de instroom vanuit de bijstand iets toe, de laatste jaren maakt die groep 5% van de instroom uit.

Tabel 4.9 – Herkomst instroom OOC-bedrijven

jaar	zij-instroom andere branche	onderwijs	inactief	zelfstandige	overig actief
2008	54,0%	30,7%	4,6%	1,8%	0,3%
2009	53,7%	31,6%	4,6%	1,6%	0,6%
2010	46,4%	32,6%	4,7%	2,6%	0,1%
2011	49,0%	29,9%	4,4%	2,6%	0,2%
2012	51,5%	29,7%	4,9%	2,2%	0,3%
2013	45,6%	30,4%	6,0%	3,3%	0,1%
2014	46,0%	29,3%	4,5%	2,8%	0,3%
2015	41,6%	30,9%	6,3%	3,3%	0,4%
2016	45,7%	28,6%	5,6%	2,3%	0,4%
2017	48,5%	29,3%	5,1%	2,6%	0,4%
2018	53,3%	28,1%	3,3%	2,2%	0,3%

Vervolg Tabel 4.9 – Herkomst instroom OOC-bedrijven

>>>	uitkering				onbekend	totaal* (=100%)
	WW	bijstand	ziektewet/AO	pensioen		
2008	2,4%	1,7%	1,3%	0,8%	2,3%	3.146
2009	2,0%	1,5%	1,4%	0,8%	2,3%	2.119
2010	7,9%	2,6%	1,1%	1,0%	1,1%	2.038
2011	6,2%	3,6%	2,0%	0,7%	1,5%	2.149
2012	3,9%	3,8%	1,4%	0,7%	1,7%	1.875
2013	7,1%	3,6%	1,6%	0,8%	1,4%	1.591
2014	8,8%	3,3%	1,6%	0,5%	2,7%	1.915
2015	9,7%	4,0%	1,6%	0,2%	2,0%	2.104
2016	7,3%	5,0%	2,1%	0,5%	2,5%	2.590
2017	4,8%	5,5%	1,5%	0,3%	2,0%	2.856
2018	3,8%	5,0%	2,0%	0,3%	1,9%	3.151

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

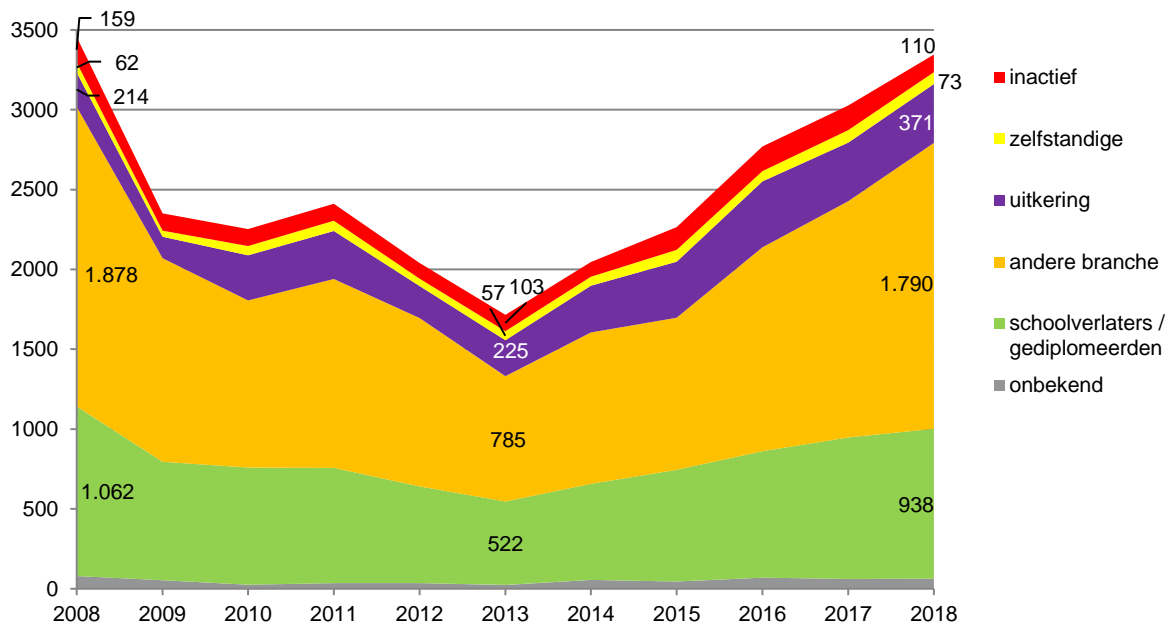
* Totalen liggen iets lager vanwege het ontbreken van niet versleutelde records CBS.

Verder zien we in tabel 4.9 dat:

- zo'n 2 tot 3% instroomt vanuit een zelfstandige positie;
- 3 tot 6% was inactief voor instroom, deze werknemers hadden voor instroom geen baan, maar ook geen uitkering.
- 2% stroomt in vanuit de ziektewet en/of een arbeidsongeschiktheidsuitkering;

Figuur 4.3 geeft een grafische weergave van de samenstelling van de instromers. Hierbij zijn de niet-versleutelde instromers naar rato (gebaseerd op de percentages uit tabel 4.9) over de verschillende herkomstcategorieën verdeeld. Dit geeft dus een betrouwbare benadering van de totale instroom per herkomstcategorie. In de figuur is te zien dat de conjunctuur een duidelijk invloed heeft op de omvang van de instroom in de branche. Maar globaal gezien laat de *samenstelling* van de instromers een vrij vast patroon zien, daarbinnen lijkt de instroom vanuit een uitkering het meest conjunctuurgevoelig. Dat aandeel is in 2008 en 2009 zo'n 6% en in 2015 is dat toegenomen naar 16%. Voor zoverre de conjunctuur dus een rol speelt is dat vooral het geval bij de werknemers die vanuit een uitkeringspositie instromen. Bij een aantrekkende conjunctuur stijgen de kansen van werknemers in een uitkeringspositie om weer aan de slag te kunnen.

Figuur 4.3 – Herkomst van de instromers bij OOC-bedrijven



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

De herkomst van de zijinstromers staat in tabel 4.10 gepresenteerd. De laatste jaren is de grootste groep afkomstig vanuit de uitzendbranche; in 2018 30% van de zijinstromers. Waarschijnlijk heeft een deel van deze instromers eerst via een inleenconstructie met een uitzendbureau bij het OOC-bedrijf gewerkt en is de werknemer op den duur in dienst van het OOC-bedrijf gekomen. Dit aandeel in de zijinstroom is door de jaren heen behoorlijk toegenomen en lijkt samen te hangen met de overall stijging van de instroom en de conjuncturele goede tijden, waarin werkgevers sneller bereid zijn uitzendkrachten na de uitzendperiode in dienst nemen. Een tweede grote groep zijinstromers is afkomstig vanuit bedrijven met SBI-code 45112 *Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's*. De instroom vanuit die branche is het grootst in de jaren met een lage totale instroom. Waarschijnlijk gaat dit om uitwisseling van werknemers die ongeacht de conjunctuur door blijft gaan. Een zelfde tendens, maar in kleinere omvang, is zichtbaar bij SBI-codes 45192 en 45194 *Handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, opleggers en caravans*. Twee andere relatief grote groepen zijinstromers komen uit de zakelijke dienstverlening en handel, beide groepen vormen ieder de laatste jaren zo'n 10% van de zijinstroom.

Tabel 4.10 – Herkomstbranche van instromers OOC-bedrijven

jaar	arbeids- bemiddeling/ uitzendbranche	handel+reparatie personenauto's en lichte bedrijfs- auto's (sbi 45112)	zakelijke dienstverlening & ICT	handel	metaal- /machine- /computers- /ap- paraten-industrie	technische instal- latiebranche, (in- clusief TI-keten)	transport
2008	19,8%	17,2%	9,3%	9,2%	7,2%	4,9%	5,4%
2009	15,0%	22,7%	9,1%	8,9%	7,2%	4,1%	4,7%
2010	12,7%	19,2%	10,9%	9,3%	5,8%	3,9%	5,4%
2011	16,9%	16,0%	10,4%	8,6%	4,7%	4,4%	5,3%
2012	17,8%	17,9%	8,5%	6,3%	5,8%	3,7%	5,5%
2013	17,2%	22,6%	9,1%	5,9%	3,7%	4,4%	3,4%
2014	19,4%	16,6%	10,0%	8,3%	5,1%	4,2%	3,5%
2015	23,3%	15,1%	8,9%	8,9%	6,6%	5,8%	5,3%
2016	28,5%	16,0%	8,6%	7,9%	5,7%	3,8%	4,7%
2017	29,4%	12,6%	10,0%	10,8%	4,3%	5,1%	4,6%
2018	30,4%	13,0%	9,9%	10,0%	5,3%	5,4%	4,8%

>>>	handel+reparatie zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, op- leggers, caravans (sbi 45192-45194)	bouw- nijverheid	overige gespecialiseerde reparatie (sbi 45205)	overig techniek/ industrie	overige branches	branche onbekend	totaal
2008	6,6%	3,6%	2,9%	6,6%	4,8%	2,5%	1.700
2009	7,8%	3,0%	4,0%	5,4%	4,7%	3,4%	1.137
2010	8,9%	3,2%	4,9%	4,9%	5,3%	5,7%	945
2011	7,7%	4,3%	5,8%	4,7%	4,7%	6,6%	1.053
2012	12,8%	2,9%	3,8%	4,8%	3,8%	6,3%	966
2013	7,9%	4,0%	4,3%	4,8%	6,3%	6,3%	726
2014	6,2%	3,2%	9,1%	3,4%	5,0%	6,0%	881
2015	6,5%	1,8%	4,1%	3,5%	5,6%	4,5%	875
2016	4,3%	1,8%	2,9%	6,8%	4,6%	4,5%	1.183
2017	6,8%	1,0%	2,8%	4,5%	4,8%	3,2%	1.385
2018	4,2%	1,4%	2,4%	6,4%	4,5%	2,2%	1.679

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Branchestandvastigheid van instromers

Voor een beter beeld van het personeelsverloop binnen de branche is van verschillende instroomcohorten bekeken welke deel van hen na een x aantal jaren nog steeds in de branche werkzaam is: de branchestandvastigheid. Van de laatste instroomcohorten (alle leeftijden samen) werkt zo'n 56 tot 60% na 1 jaar nog in de branche. Na 2 jaar verblijft nog ongeveer 46 tot 48% van de instromers in de branche.

Tabel 4.11 laat de branchestandvastigheid zien van instromers⁷ jonger dan 25 jaar en de branchestandvastigheid van de oudere instromers. Van de jongere instromers in 2011 werkt 13% na 7 jaar nog in de branche. Onder de oudere groep instromers van 2011 is dit 21%. Ook bij de latere instroomcohorten zien we over de gehele linie een structureel grotere uitstroom onder de jongeren. Voor een deel zal dit te maken hebben met tijdelijke bijbaantjes van deze jongeren en hun nog niet uitgekristalliseerde (school)loopbaan, waarin zij nog moeten ontdekken welk werk zij in de toekomst willen doen. Ook zal

7 Voor de volledigheid hier inclusief de tijdelijken, i.c. werknemers die in het instroomjaar ook uitstromen.

een rol spelen dat jongeren die aan het werk zijn als leerlingwerknemer bij het afronden van hun opleiding een duidelijk keuzemoment hebben waarin ze wel of niet (kunnen en willen) blijven in de branche.

Tabel 4.11 – Branchestandvastigheid instromers OOC

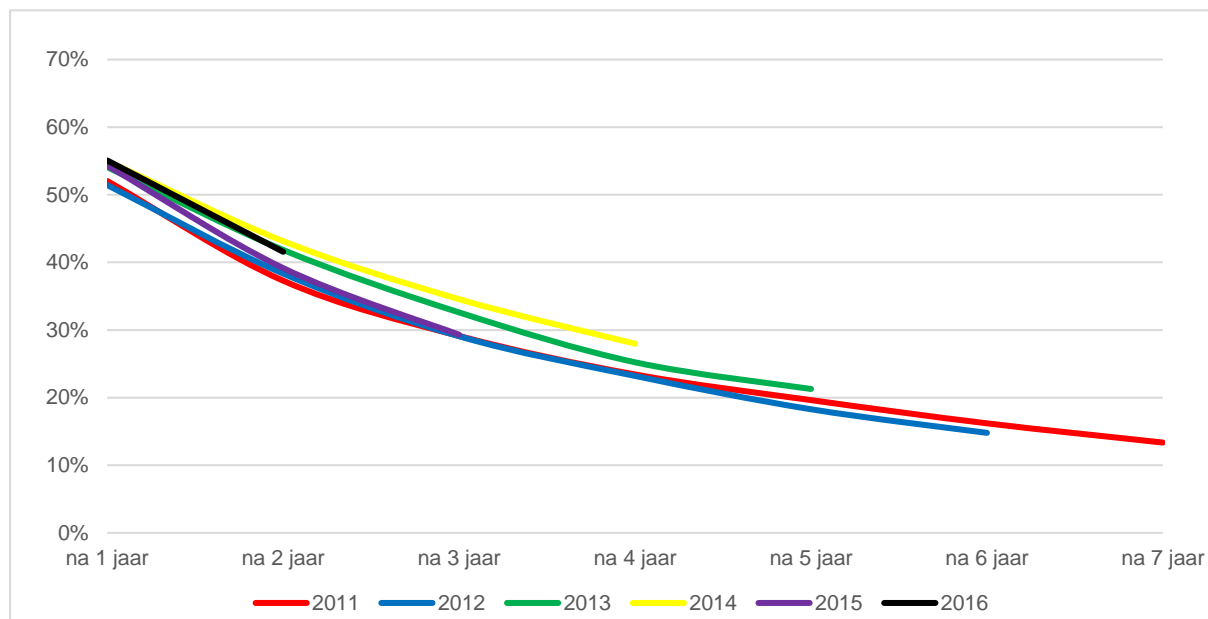
instroomcohort	aantal*	na 1 jaar	na 2 jaar	na 3 jaar	na 4 jaar	na 5 jaar	na 6 jaar	na 7 jaar
<i>< 25 jaar</i>								
2011	1.370	52%	37%	29%	23%	20%	16%	13%
2012	1.176	51%	38%	29%	23%	18%	15%	
2013	963	54%	42%	33%	25%	21%		
2014	1.140	55%	43%	35%	28%			
2015	1.167	54%	39%	29%				
2016	1.436	55%	42%					
2017	1.546	53%						
<i>25 jaar +</i>								
2011	1.725	54%	41%	34%	29%	26%	23%	21%
2012	1.451	53%	41%	33%	29%	26%	22%	
2013	1.211	58%	44%	36%	31%	27%		
2014	1.428	60%	49%	41%	35%			
2015	1.567	63%	51%	43%				
2016	2.029	59%	47%					
2017	2.241	58%						

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

* Instromers inclusief tijdelijken.

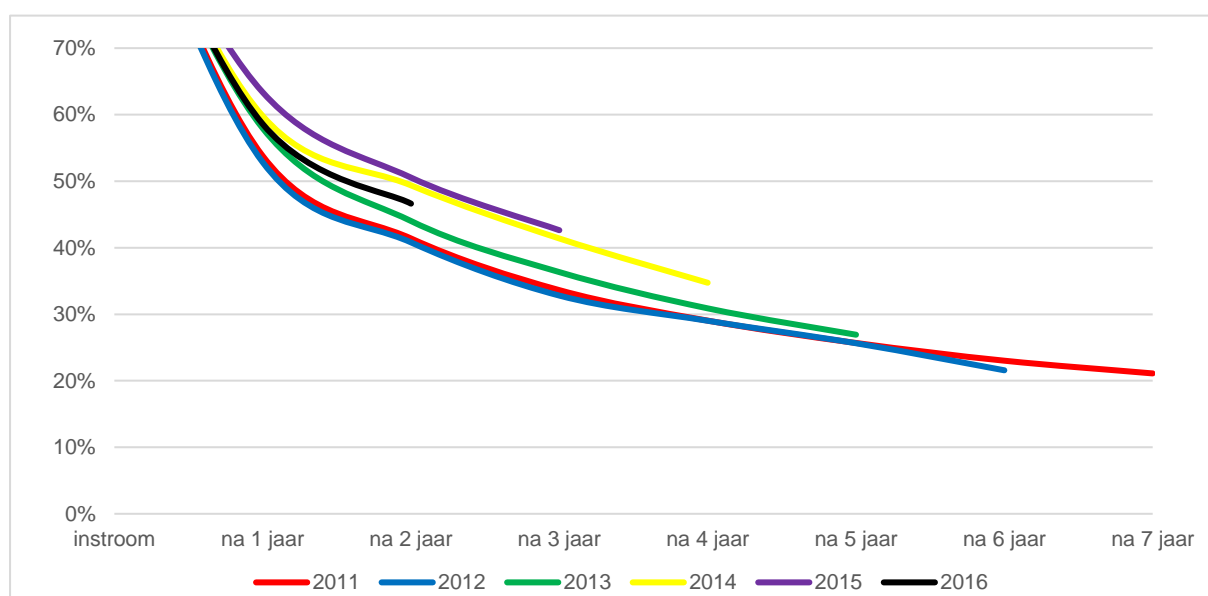
Figuren 4.4a en 4.4b geven een visuele weergaven van de branchestandvastigheid van jongere en oudere instromers per instroomcohort. Hierin is zichtbaar dat de branchestandvastigheid bij de recentere instroomcohorten wat is verbeterd ten aanzien van de oudere instroomcohorten. Vooral in de leeftijdscategorie 25 jaar en ouder is dit het geval. Mogelijk heeft dit te maken met betere economische tijden, waardoor instromers betere kansen hebben gekregen om bij een bedrijf te blijven werken.

Figuur 4.4a – Aandeel instromers < 25 jaar dat na x jaar in de branche werkt, per instroomcohort



Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 4.4b – Aandeel instromers 25+ jaar dat na x jaar in de branche werkt, per instroomcohort



Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

4.2 Uitstromende werknemers nader bekeken

In deze paragraaf staat de samenstelling en ontwikkeling over de jaren vanaf 2007 van *uitstromende* werknemers beschreven. Net als in de vorige paragraaf blijven de tijdelijke werknemers hier buiten beschouwing.

Zoals we aan het begin van dit hoofdstuk al zagen ligt de jaarlijkse uitstroom tussen de 2.100 en 3.300 werknemers (zie tabel 4.1). Tabel 4.14 toont dat overall gezien ruim een kwart van de uitstromers jonger

dan 25 jaar is. Aanvankelijk was dit de grootste groep onder de uitstromers, maar dat is laatste jaren verschoven richting de leeftijdsklasse die daar boven zit, namelijk de 25-34 jarigen. Nemen we deze twee categorieën samen dan komt het er op neer dat ruim de helft van de uitstromers jonger is dan 35 jaar. De laatste jaren is dit aandeel iets toegenomen van 48% in 2014 naar 54% in 2018. Gelukkig is het grootste deel van de instromers ook jonger dan 35 jaar, dat bedraagt namelijk zo'n 65% van de instroom (uit tabel 4.3).

Tabel 4.14 – Uitstroom bij OOC-bedrijven per leeftijdsklasse

jaar	<25 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	>54 jaar	totaal (=100%)
2008	27,0%	27,5%	22,7%	11,6%	11,1%	2.766
2009	26,4%	23,3%	21,7%	15,3%	13,3%	3.321
2010	30,2%	22,2%	20,0%	12,7%	15,0%	2.750
2011	27,9%	23,8%	20,9%	12,9%	14,5%	2.735
2012	28,2%	22,8%	19,8%	14,4%	14,9%	2.522
2013	26,3%	24,2%	19,6%	15,7%	14,2%	2.627
2014	25,7%	22,7%	19,1%	15,9%	16,6%	2.246
2015	26,5%	23,6%	19,2%	16,1%	14,6%	2.181
2016	27,9%	27,2%	17,3%	14,5%	13,1%	2.111
2017	26,6%	26,8%	18,6%	13,9%	14,2%	2.512
2018	26,9%	27,3%	17,9%	14,9%	13,0%	2.571

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

Van de uitstromers is zo'n 11 tot 13% vrouw (zie tabel 4.15)

Tabel 4.15 – Man/vrouw-verhouding van uitstroom OOC-bedrijven

	man		vrouw		totaal (=100%)
	Aantal	% van uitstroom	Aantal	% van uitstroom	
2008	2.439	88,2%	327	11,8%	2.766
2009	2.966	89,3%	355	10,7%	3.321
2010	2.452	89,2%	298	10,8%	2.750
2011	2.405	87,9%	330	12,1%	2.735
2012	2.240	88,8%	282	11,2%	2.522
2013	2.314	88,1%	313	11,9%	2.627
2014	1.998	89,0%	248	11,0%	2.246
2015	1.941	89,0%	240	11,0%	2.181
2016	1.846	87,4%	265	12,6%	2.111
2017	2.189	87,1%	323	12,9%	2.512
2018	2.269	88,3%	302	11,7%	2.571

Bron: MN, bewerking KBA Nijmegen

De uitstroom is bij grote bedrijven verhoudingsgewijs lager dan je op basis van het aantal werknemers zou verwachten (het jaar 2017 uitgezonderd). Zo werkt in 2018 12% van de werknemers bij bedrijven met meer dan 100 werknemers, terwijl 7% van de uitstroom zich daar bevindt. Andersom is de uitstroom bij kleine bedrijven verhoudingsgewijs groter; in 2018 werkt 16% van de werknemers bij een bedrijf met 1 t/m 5 werknemers, terwijl een kwart van de uitstromers uit die categorie afkomstig is.

Tabel 4.16 – Uitstroom OOC-werknemers naar bedrijfsgrootte*

jaar	1 t/m 5 werknemers	6 t/m 15 werknemers	16 t/m 50 Werknemers	51 t/m 100 werknemers	meer dan 100 werknemers	totaal (=100%)
2013	24,6%	34,2%	24,1%	9,0%	8,1%	2.499
2014	26,8%	34,5%	24,7%	7,1%	7,0%	2.182
2015	26,3%	34,9%	26,3%	5,9%	6,7%	2.148
2016	26,9%	32,5%	27,5%	5,1%	8,0%	2.083
2017	25,4%	27,8%	24,6%	7,1%	15,1%	2.471
2018	24,5%	30,2%	28,4%	10,0%	6,9%	2.540

Bron: MN (lvs-peilmomenten) , bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief bedrijven zonder werknemers

Van de uitstromers werkte het grootste deel als schadehersteller (zie tabel 4.17) (tevens de grootste functiegroep binnen het totale werknemersbestand met 33% in 2018). Het aandeel schadeherstellers onder de uitstroom is het laatste jaren geleidelijk aan afgenomen van 30% in 2014 naar 23% in 2018. De uitstroom van 2018 bestaat voor 14% uit carrosseriebouwers, een iets groter deel dan in de voorliggende jaren. De uitstroom onder algemeen medewerkers is het laatste decennium met meer dan 5 procentpunt toegenomen, naar 15% in 2018. Daarnaast valt in tabel 4.17 op dat het aandeel autopeetsters in de uitstroom flink is toegenomen, namelijk van een paar procent in 2008 en 2009 naar 15% in 2018.

Tabel 4.17 – Functie van uitstromers bij OOC-bedrijven

jaar	schadehersteller	carrosserie-bouwer	algemeen medewerker	administratieve/financiële ondersteuning en staf	autopeetser	monteur overig	inkoper/magazijn-medewerker/expediteur
2008	30,0%	19,9%	9,6%	9,8%	2,1%	11,9%	2,9%
2009	26,1%	24,6%	9,2%	8,5%	1,4%	10,8%	3,7%
2010	30,8%	16,3%	10,6%	8,1%	2,5%	9,6%	3,0%
2011	30,5%	11,9%	11,2%	10,2%	5,5%	11,1%	3,2%
2012	29,0%	13,0%	11,8%	9,0%	8,4%	10,6%	2,7%
2013	29,0%	12,7%	10,7%	8,9%	11,2%	9,7%	2,4%
2014	30,0%	10,9%	12,1%	8,0%	10,7%	10,8%	2,5%
2015	26,0%	12,0%	11,9%	9,0%	12,7%	11,0%	3,3%
2016	26,3%	10,9%	15,2%	8,6%	13,7%	10,7%	2,5%
2017	25,2%	11,5%	14,4%	9,2%	14,9%	8,5%	4,1%
2018	22,9%	14,0%	15,0%	7,8%	14,6%	10,6%	3,0%

Vervolg Tabel 4.17 – Functie van uitstromers bij OOC-bedrijven

>>>	technisch voorbereidend	project-/ afdelingsleiding	specialist	verkoper/ vertegenwoordiger/ pr	bedrijfsleiding	overig	totaal* (=100%)
2008	3,6%	1,9%	1,9%	2,0%	1,6%	2,8%	2.559
2009	4,1%	2,1%	2,5%	2,4%	1,6%	3,0%	3.048
2010	3,8%	2,4%	7,0%	2,0%	1,7%	2,2%	2.529
2011	3,2%	2,5%	3,6%	2,2%	2,1%	2,7%	2.541
2012	3,2%	2,6%	3,1%	2,8%	2,0%	1,8%	2.291
2013	2,5%	2,2%	3,2%	2,7%	2,5%	2,4%	2.431
2014	3,6%	2,8%	2,0%	2,4%	1,7%	2,7%	2.106
2015	3,3%	2,4%	2,4%	2,8%	1,1%	2,2%	2.024
2016	2,3%	2,1%	1,7%	2,3%	1,4%	2,1%	1.967
2017	3,0%	2,3%	2,1%	1,9%	1,1%	1,8%	2.369
2018	2,5%	2,8%	1,6%	2,3%	1,2%	1,8%	2.424

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Totalen liggen iets lager vanwege het ontbreken van niet versleutelde records CBS.

In tabel 4.18 staat de uitstroom per bedrijfssegment (gebaseerd op de SBI-codes). De laatste jaren vindt ongeveer de helft van de uitstroom plaats bij de OOC-bedrijven die niet aan een bedrijfsegment zijn toegewezen. Analoog aan de groei van het aantal bedrijven en werknemers in die categorie is ook het aandeel in de uitstroom aldaar geleidelijk aan toegenomen. Verder neemt de uitstroom bij de segmenten carrosseriebouw en schadeherstel relatief gezien af. Aan de andere kant hebben we in de vorige paragraaf geconstateerd dat de instroom in deze twee segmenten ook is afgenomen, hetgeen de daling in de uitstroom kan verklaren.

Tabel 4.18 – Uitstroom OOC-werknemers per bedrijfssegment

jaar	carrosseriebouw	schadeherstel	specialisten	overige SBI-codes	totaal* (=100%)
2008	21,6%	34,8%	3,4%	40,2%	2.559
2009	30,2%	29,0%	2,7%	38,2%	3.050
2010	21,5%	36,1%	6,4%	36,0%	2.529
2011	17,9%	32,1%	4,1%	45,9%	2.542
2012	17,5%	33,5%	4,0%	45,0%	2.291
2013	14,4%	32,8%	3,5%	49,2%	2.433
2014	15,1%	35,7%	2,2%	46,9%	2.107
2015	15,0%	30,7%	2,8%	51,5%	2.025
2016	13,3%	34,4%	3,3%	49,1%	1.969
2017	13,4%	35,3%	3,3%	47,9%	2.369
2018	17,4%	28,4%	2,5%	51,8%	2.425

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Totalen liggen iets lager vanwege het ontbreken van niet versleutelde records CBS.

Scholieren/studenten onder de uitstromers

Binnen de groep uitstromers is gekeken welk deel van hen in het uitstroomjaar ook onderwijs volgde. Voor zo'n 15% á 20% van de uitstromers geldt dat zij in het uitstroomjaar bij een onderwijsinstelling stonden ingeschreven (drie laatste kolommen van tabel 4.19 samen). Het grootste deel van hen volgde een opleiding in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) van het mbo. In de periode 2008 t/m 2012 gaat het om ruim 10% van uitstromers. Na 2012 neemt dit aandeel iets af naar zo'n 7% van de uitstroom.

Zo'n 4% tot 7% van de uitstromers is een onderwijsdeelnemer met een andere soort onderwijsinschrijving. Tot slot stroomt 2% tot 4% van de uitstromers uit in het jaar dat zij hun diploma hebben gehaald.

Tabel 4.19 – Schoolgang onder uitstromers carrosseriebranche

jaar	geen scholier/student	bbl'er	gediplomeerd, geen bbl	deelnemer onderwijs
2008	82,3%	10,4%	2,7%	4,5%
2009	81,3%	12,5%	1,7%	4,5%
2010	79,1%	12,1%	2,4%	6,5%
2011	81,2%	10,5%	2,9%	5,4%
2012	82,2%	10,7%	2,5%	4,6%
2013	84,3%	8,8%	2,4%	4,4%
2014	83,7%	7,3%	3,2%	5,8%
2015	83,2%	7,5%	3,0%	6,4%
2016	83,0%	7,2%	2,7%	7,1%
2017	85,6%	5,5%	3,1%	5,8%
2018	83,2%	7,3%	3,8%	5,8%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

De uitstromers met een bbl-inschrijving uit bovenstaande tabel zijn in tabel 4.20 uitgesplitst naar opleidingsniveau. Het valt op dat de uitstroom met een bbl-opleiding in absolute aantallen de laatste jaren behoorlijk is afgenomen. In 2018 is dit meer dan gehalveerd ten opzichte van 2009. Het grootste deel van de uitstroom is op niveau 2. Dit aandeel is de afgelopen tien jaar afgenomen, terwijl het aandeel bbl'ers met een niveau 3 opleiding in de uitstroom behoorlijk is toegenomen; van 25% in 2008 naar 45% in 2018. Verder valt op dat uitstroom op niveau 1 en 4 maar weinig voorkomt. De daling van het totaal aantal uitstromende bbl'ers kan dus voor een groot deel toegeschreven worden door een daling van de uitstroom op niveau 2.

Tabel 4.20 – Opleidingsniveau van uitstromende bbl'ers

	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	totaal
2008	4,5%	65,2%	24,7%	5,6%	267
2009	3,9%	70,8%	22,9%	2,4%	380
2010	2,6%	68,2%	27,2%	2,0%	305
2011	3,4%	59,2%	33,0%	4,5%	267
2012	4,9%	55,5%	37,6%	2,0%	245
2013	9,3%	57,9%	28,0%	4,7%	214
2014	0,0%	55,8%	38,3%	5,8%	154
2015	2,0%	57,0%	35,8%	5,3%	151
2016	2,1%	65,2%	26,2%	6,4%	141
2017	3,1%	49,6%	44,3%	3,1%	131
2018	1,7%	49,4%	45,5%	3,4%	176

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Bestemming van de uitstroom

Het grootste deel van de uitstromende OOC-werknemers gaat in een andere branche werken (zie tabel 4.21). In 2018 betreft dit ruim de helft van de uitstromers (57%). In voorliggende jaren is dit aandeel telkens met een paar procent toegenomen en ligt 15 procentpunt hoger dan in 2013, toen 43% van de

werknemers naar een andere branche uitstroonden. in de jaren met een lage uitstroom naar een andere branche, is de uitstroom naar een WW-uitkering juist hoog. Met als hoogtepunt het jaar 2013, toen één op de vijf uitstromers in de WW terecht kwam. Hieruit kan opgemaakt worden dat de conjunctuur vooral een rol speelt bij werknemers die naar een uitkeringspositie uitstromen. Vanaf 2014 is de uitstroom naar een WW-uitkering behoorlijk snel afgenomen en komt in 2018 uit op 5% van de uitstroom. Tijdens crisisjaren neemt doorstroom naar andere branches af; men blijft liever werken waar men werkt. De onvrijwillige uitstroom naar bijvoorbeeld een (WW-)uitkering neemt in die jaren juist toe. Een vergelijkbaar beeld kunnen we verwachten als de huidige coronacrisis aanhoudt en effect op de werkgelegenheid gaat krijgen.

Tabel 4.21 – Bestemming uitstroom OOC-bedrijven

jaar	uitstroom andere branche	onderwijs	inactief	zelfstandige	overig actief
2008	61,9%	7,2%	5,1%	6,1%	0,4%
2009	47,4%	6,2%	4,7%	3,6%	0,3%
2010	48,2%	8,9%	3,8%	4,5%	0,5%
2011	55,0%	8,3%	4,2%	4,8%	0,4%
2012	45,8%	7,1%	4,5%	4,1%	0,3%
2013	42,6%	6,9%	4,3%	4,9%	0,2%
2014	44,0%	9,0%	3,7%	5,2%	0,3%
2015	47,7%	9,4%	4,3%	5,0%	0,2%
2016	53,2%	9,9%	4,9%	7,0%	0,8%
2017	55,1%	8,9%	4,0%	6,4%	0,4%
2018	56,7%	9,6%	5,2%	6,7%	0,2%

>>>	uitkering				onbekend	totaal* (=100%)
	WW	bijstand	ziektewet/AO	pensioen		
2008	3,5%	0,6%	3,5%	6,0%	5,6%	2.559
2009	15,9%	1,8%	4,7%	6,9%	8,5%	3.050
2010	12,9%	1,2%	5,9%	7,2%	7,0%	2.529
2011	8,9%	1,2%	4,6%	6,8%	5,9%	2.542
2012	15,1%	2,8%	5,5%	7,0%	7,7%	2.291
2013	20,4%	3,2%	5,3%	5,1%	7,1%	2.433
2014	18,3%	2,7%	5,0%	5,6%	6,2%	2.107
2015	13,8%	3,2%	4,8%	5,1%	6,5%	2.025
2016	6,9%	2,7%	4,5%	4,4%	5,9%	1.969
2017	7,3%	3,5%	4,9%	3,8%	5,8%	2.369
2018	4,9%	3,1%	4,0%	4,0%	5,5%	2.425

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

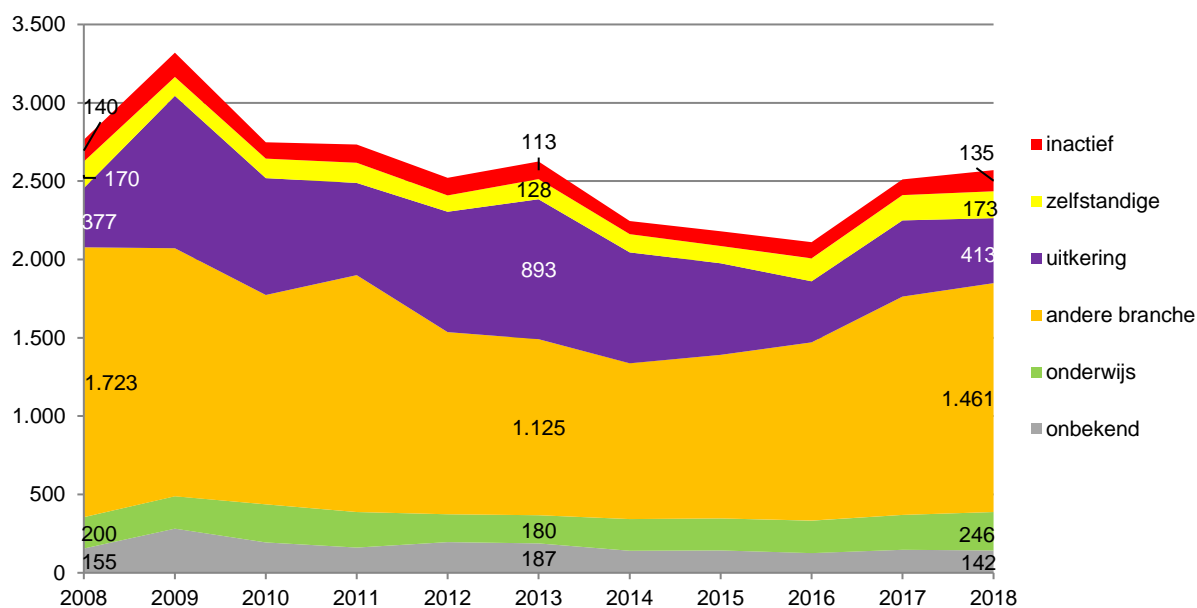
* Totalen liggen iets lager vanwege het ontbreken van niet versleutelde records CBS.

Verder valt uit tabel 4.21 af te lezen dat:

- de laatste jaren 9 tot 10% uitstroomt richting onderwijs;
- zo'n 6 tot 7% de laatste jaren uitstroomt om als zelfstandige aan de slag te gaan en dat dit aandeel gedurende hoogconjunctuur toeneemt;
- de uitstroom richting ziektewet / een arbeidsongeschiktheidsuitkering jaarlijks rond de 4 á 5% van de uitstroom uitmaakt;
- het aandeel uitstromers dat met pensioen gaat de laatste jaren zo'n 4 á 5% bedraagt en voordat de pensioensleeftijd omhoog ging dit aandeel enkele procentpunten hoger lag;
- van zo'n 6 tot 8% van de uitstromers weten we niet waar zij terecht komen.

Figuur 4.5 geeft een grafische weergave van de samenstelling van de uitstromers. Net als in de vorige paragraaf zijn de niet-versleutelde instromers hierbij (op basis van de percentages in tabel 4.21) over de verschillende uitstroomcategorieën verdeeld. Dit geeft dus een betrouwbare benadering van de totale uitstroom per categorie. We zien dat de conjunctuur vooral een rol speelt bij werknemers die naar een uitkeringspositie uitstromen, met veel uitstroom in 2009 en het economische matige jaar 2013 (beide jaren stromen een kleine 900 werknemers uit naar een uitkering). In economische goede jaren stromen meer werknemers uit naar een baan in andere branche. Verder laat de *samenstelling* van de uitstromers een vrij vast patroon zien.

Figuur 4.5 – Bestemming van de uitstromers bij OOC-bedrijven



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Bij de uitstromers die in een andere branche zijn gaan werken is gekeken in welke branche zij terecht zijn gekomen (zie tabel 4.22). Overall gezien is de grootste groep in de uitzendbranche gaan werken. De laatste jaren komt zo'n 13 tot 15% van de uitstromers terecht bij bedrijven met de aanverwante SBI-code 45112 *Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's*. Ook richting bedrijven die niet bij OOC zijn aangesloten met SBI-codes 45192 en 45194 *Handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, opleggers en caravans* zien we een aantal jaren veel mensen naar uitstromen (zowel in 2011 als in 2016 15% van de uitstromers). Omdat deze bedrijven niet bij OOC zijn aangesloten beschouwen we dit toch als uitstroom uit de branche. Verder is net als bij de instroom relatief veel uitstroom richting de zakelijke dienstverlening en handel, de laatste jaren respectievelijk 12 en 10% van de uitstromers die in een andere branche gaan werken.

Tabel 4.22 – Bestemmingsbranche van uitstromers OOC-bedrijven

jaar	arbeids- bemiddeling/ uitzendbranche	handel+reparatie personenauto's en lichte bedrijfsauto's (sbi 45112)	zakelijke dienstverlening & ICT	handel	metaal-/machine-/ computers-/ apparaten- industrie	technisch installatiebranche (inclusief TI-keten)	transport
2008	12,2%	12,6%	12,0%	11,4%	8,0%	8,6%	5,4%
2009	18,5%	10,5%	12,9%	8,4%	7,5%	7,0%	4,8%
2010	21,5%	10,7%	9,0%	9,5%	8,6%	4,5%	7,8%
2011	14,2%	15,7%	9,9%	7,2%	8,7%	5,5%	4,5%
2012	20,2%	10,6%	10,0%	10,6%	8,9%	7,0%	4,7%
2013	21,1%	15,0%	8,5%	8,3%	6,6%	5,9%	5,9%
2014	24,1%	15,0%	8,4%	9,5%	6,4%	5,2%	3,8%
2015	23,7%	12,8%	8,4%	9,8%	6,9%	6,7%	6,0%
2016	17,9%	13,9%	8,7%	9,9%	5,8%	6,1%	4,2%
2017	20,5%	13,6%	12,0%	10,1%	5,1%	6,0%	4,0%
2018	18,2%	13,0%	11,9%	9,7%	6,8%	6,3%	6,2%

>>>	handel+reparatie zwaarderebedrijfsauto's, aanhangers, opleggers, caravans (sbi 45192-45194)	bouw- nijverheid	overige gespecialiseerde reparatie (sbi 45205)	overige autoreparatie/- distributie	overig techniek/ industrie	overige branches	totaal
2008	7,5%	4,4%	1,4%	1,9%	7,5%	7,0%	1.584
2009	9,1%	3,0%	1,6%	2,8%	5,9%	8,0%	1.445
2010	7,7%	2,4%	1,3%	3,0%	5,2%	8,7%	1.218
2011	15,0%	3,1%	1,7%	3,0%	5,5%	6,1%	1.397
2012	9,3%	2,8%	2,1%	3,2%	4,8%	5,9%	1.050
2013	12,4%	1,2%	1,4%	2,3%	6,0%	5,5%	1.036
2014	9,9%	1,7%	2,0%	1,7%	7,8%	4,5%	927
2015	7,5%	2,7%	1,7%	2,1%	5,5%	6,1%	965
2016	15,0%	2,8%	3,0%	2,6%	5,1%	5,1%	1.047
2017	7,7%	2,7%	3,6%	2,5%	6,5%	5,8%	1.306
2018	8,2%	3,6%	2,6%	2,9%	4,5%	6,2%	1.375

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

5 Uitstroommotieven Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden

Om inzicht te krijgen in de motieven voor uitstroom uit de branche is data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) aan het analysebestand gekoppeld. Het betreft NEA-jaargangen 2014 tot en met 2017 (de vier meest recente jaargangen die binnen de RA-omgeving van het CBS beschikbaar zijn). In totaal hebben 388 OOC-werknemers aan de NEA 2014-2017 meegedaan, van hen zijn er 76 na de afname van de NEA de branche uitgestroomd.

Met een variantieanalyse van de enquêtedata is nagegaan welke persoonskenmerken en welke kenmerken van het werk effect hebben op de kans om de branche te verlaten. Vervolgens is met multivariate (logistische) regressieanalyse onderzocht welke kenmerken van directe invloed zijn op de uitstroomkansen, en niet verklaard kunnen worden door overige kenmerken.⁸ Hieronder volgt een beschrijving van de uitkomsten van deze analyse.

Verschillen tussen blijvers en uitstromers

Van de uitstromers die aan de NEA hebben meegedaan valt één vijfde deel in de leeftijdscategorie 25 jaar en jonger. Bij de blijvers valt 8% in diezelfde leeftijdscategorie. Onder de uitstromers is het aandeel jongeren dus beduidend groter dan het aandeel jongeren onder de blijvers. Daarnaast zijn uitstromers vaker scholier of student dan de blijvers (zie tabel B.4 in de bijlage voor een overzicht met alle significante verschillen op een rij).

Ook bestaat er samenhang tussen uitstroom en het type dienstverband: uitstromers hebben minder vaak een vast dienstverband met vaste uren (70%) dan de blijvers (90%). Aan de andere kant zien we dat 8% van de uitstromers een tijdelijk dienstverband heeft zonder vaste uren. Van de blijvers heeft slechts 1% een tijdelijk dienstverband zonder vaste uren. Uitstromers werkten dan ook gemiddeld minder uren per week dan de blijvers.

Uit de analyse komt ook naar voren dat de functie van autopoetser relatief vaak voorkomt onder de uitstromers (14% van de uitstromers). Het is aannemelijk dat dit te maken heeft met dat het poetsen van auto's mogelijk vaker voorkomt als vakantiewerk en/of een bijbaan en dat de uitstroom daardoor hoger is.

Daarnaast blijkt dat uitstromers vaker in hun werk in contact komen met gevaarlijke stoffen dan de blijvers. Bij 7% van de uitstromers leidde dit contact met gevaarlijke stoffen tot het ontstaan van klachten en verzuim, terwijl dit bij de blijvers helemaal niet voorkwam. Ook is er statistisch bewijs gevonden dat werknemers die leiding geven aan medewerkers, minder frequent uitstromen dan werknemers die aan niemand leiding geven.

Een andere resultaat dat blijkt uit de analyses is dat uitstromers de mogelijkheid om te leren vaker heel belangrijk vinden dan de blijvers. De blijvers geven daarentegen vaker aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun werk. Dit wijst er op dat uitstromers meer behoefte hebben om zich verder te ontwikkelen en dat de blijvers werk verrichten dat beter aansluit op hun competenties en ambities.

⁸ Deze statistische analysetechniek leent zich voor een verdiepende analyse van de uitstroom. Hierbij wordt voor de invloed van meerdere variabelen gecontroleerd waardoor mogelijke schijnverbanden uitgesloten worden en de samenhang van bepaalde kenmerken op het al dan niet verlaten van de branche kan worden verklaard.

Ook is onderzocht in hoeverre werknemers die al dan niet naar ander werk hebben gezocht van elkaar verschillen. Hieruit blijkt dat werkers die actie hebben ondernomen om andere werk te vinden hun werk vaker 'niet interessant' vinden (22%) dan diegenen die geen actie hebben ondernomen (7%). Ook zijn zij vaker ontevreden over hun werk, de arbeidsomstandigheden, hun leidinggevenden en de mogelijkheden om op het werk te leren. Deze bevindingen zijn in lijn met de verwachting dat ontevreden werknemers eerder uitstromen.

Verklaringen voor de uitstroom

Door bovenstaande verschillen tussen blijvers en uitstromers in onderlinge samenhang te beschouwen is het mogelijk om een deel van deze verschillen te verklaren. Zo komt op naar voren dat werknemers onder de 26 jaar vaker uitstromen. Er *lijkt* een directe negatieve relatie te bestaan tussen het kenmerk leeftijd en de uitstroomkans: hoe ouder men is, des te kleiner de uitstroomkans. Deze relatie kan echter verklaard worden door ook naar het type dienstverband te kijken. Jongeren hebben namelijk vaker een tijdelijk dienstverband, zonder vaste uren, en een dergelijk dienstverband vergroot de uitstroomkans. Het is dus niet zo dat jongeren vaker uitstromen omdat zij jong zijn; jongeren stromen vaker uit omdat zij vaker een tijdelijk dienstverband zonder vast uren hebben. Het leeftijdseffect valt volledig weg wanneer het type dienstverband aan de vergelijking wordt toegevoegd (zie het regressiemodel in bijlage B.6). Onzekerheid op het gebied van het dienstverband en uren leidt tot uitstroom, ongeacht iemands leeftijd. Nu is het zo dat werknemers in de leeftijdscategorie tot 15 tot 26 jaar vaker een tijdelijk dienstverband hebben (zonder vaste uren) (10%) dan de oudere leeftijdsgroepen (2%). Jongeren hebben mogelijk vaker een tijdelijk dienstverband omdat zij a) het vak nog moeten leren, b) nog weinig/geen referenties op de arbeidsmarkt en/of eerdere werkervaring hebben, c) in de branche werkzaam zijn in het kader van een bijbaan of vakantiewerk. Om deze redenen is het aannemelijk dat een werkgever niet meteen een vast contract geeft en zichzelf (zo lang mogelijk) indekt voor mogelijk risico's en werkgeversverplichtingen.

In het multivariate model blijkt (nog steeds) dat wanneer mensen meer belang hechten aan het leren in hun functie de uitstroomkansen groter worden. Nu is het zo dat jongeren vaker aangeven dat zij de leermogelijkheden heel belangrijk vinden, waardoor hun uitstroomkansen ook op die manier hoger uitvallen. Het creëren van leermogelijkheden in het werk zou dus een manier kunnen zijn om (jongere) werknemers te behouden. Ten slotte blijkt ook dat het geven van leiding in een kleinere uitstroomkans resulteert. Ook dat kenmerk hangt samen met leeftijd: jongere werknemers geven minder vaak leiding (17%) dan oudere werknemers (28%).

De grotere uitstroom onder jongere werknemers kan dus verklaard worden doordat jongeren vaker een tijdelijk dienstverband hebben, meer belang hechten aan de mogelijkheid om te leren en minder vaak leidinggeven aan andere werknemers.

Uitstroomkansen

Om bovenstaande bevindingen concreter te maken en de sterkte van de effecten te laten zien, zijn in tabel 7.1 voor een aantal fictieve werknemer-profielen de uitstroomkansen doorgerekend. In die kruistabel zijn negen hoofdprofielen gemaakt (3x3), uitgesplitst naar de jongste, middelste en oudste leeftijdscategorie, waarbij de uitstroomkansen bij een tijdelijke dienstverband zonder vaste uren, een dienstverband met uitzicht op vast en een vast dienstverband met vaste uren zijn berekend, telkens afgewisseld met één van de overige verklarende variabelen.⁹

⁹ De overige variabelen uit het model (zie bijlage B.6) zijn daarbij constant gehouden. Uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur, een gemiddelde moeilijkheidsgraad van het werk, werk dat soms intensief nadenken vereist, iemand die eens is met de stelling dat hij/zij bij de huidige werkgever zou blijven werken als hij/zij ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen doen, iemand die in het afgelopen jaar geen actie ondernomen heeft om ander werk te vinden en over 5 jaar nog bij hetzelfde bedrijf zou werken als het aan hemzelf lag.

In tabel 7.1 is te zien dat het leeftijdseffect wegvalt wanneer gecontroleerd wordt voor de overige (verklarende) kenmerken. Zo zijn de verschillen in uitstroomkansen tussen 15-25 jarigen en 55-65 jarigen – onder constanthouding van de overige kenmerken – nagenoeg gelijk. De uitstroomkansen bij 36-45 jarigen liggen over gehele linie iets hoger, maar die verschillen zijn niet statistisch significant.

Verder is te zien de uitstroomkansen sterk afhankelijk zijn van het type dienstverband: werknemers met tijdelijke dienstverbanden (zonder vaste uren) hebben een veel grotere uitstroomkans dan werknemers met een vast dienstverband met vaste uren. Voor een jongere met een tijdelijk contract, die de mogelijkheid om in het werk te leren zeer belangrijk vindt, is die uitstroomkans 88%. Indien diegene een vast contract heeft neemt die uitstroomkans af naar 25%. Verder is in tabel 7.1 te zien dat de uitstroomkansen behoorlijk afnemen indien de werknemer in zijn/haar leiding geeft aan anderen. Voor een 36-45 jarige met een vast contract, die tevens leiding geeft aan anderen, is de uitstroomkans 5%. Voor een vergelijkbaar iemand die geen leiding geeft is de uitstroomkans 13%.

Tabel 7.1 – Berekende uitstroomkansen

werknemer-kenmerken	type dienstverband:	uitstroomkans bij tijdelijk contract (zonder vaste uren)	uitstroomkans bij tijdelijk contract met uit- zicht op vast (vaste uren)	uitstroomkans bij vast contract (vaste uren)
1) 15-25 jaar				
Geeft geen leiding, leren niet belangrijk		69%	22%	13%
Geeft wel leiding		41%	9%	3%
Mogelijkheid om te leren zeer belangrijk		88%	50%	25%
2) 36-45 jaar				
Geeft geen leiding, leren niet belangrijk		77%	31%	13%
Geeft wel leiding		53%	13%	5%
Mogelijkheid om te leren zeer belangrijk		92%	61%	35%
3) 55-65 jaar				
Geeft geen leiding, leren niet belangrijk		69%	23%	9%
Geeft wel leiding		42%	9%	3%
Mogelijkheid om te leren zeer belangrijk		88%	51%	26%

Bron: MN, NEA 2014 t/m 2017, bewerking KBA Nijmegen

6 Conclusie

In dit onderzoek is de samenstelling van bedrijven en werknemers in de carrosseriebranches in kaart gebracht. Deze beschrijving is hoofdzakelijk gebaseerd op de MN-pensioenadministratie van werkgevers en werknemers die aangesloten zijn bij OOC. Daarnaast is aanvullende informatie uit CBS-microdatabestanden¹⁰ over a) uitkeringen, b) onderwijsdeelname en c) werk buiten de carrosseriebranche aan de MN-data gekoppeld. Hiermee is de omvang en samenstelling van de instroom in de branche en de uitstroom uit de branche nader bestudeerd.

Brancheafbakening

Om de carrosseriebranche af te bakenen is ook de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS gebruikt. Die SBI-afbakening is vervolgens vergeleken met het bedrijfs- en werknemersbestand van OOC-leden. Hieruit blijkt dat de brancheafbakening op basis van SBI-codes daar niet goed op aansluit: meer dan de helft van de OOC-bedrijven vallen buiten de SBI-afbakening. Ongeveer een derde deel van deze 'overige' bedrijven valt onder de SBI *45112 Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)* en ruim twintig procent valt onder SBI *45205 Overige gespecialiseerde reparatie; wassen en slepen van auto's*. Het heeft echter geen zin om ook deze SBI-codes in de oorspronkelijke SBI-afbakening op te nemen: van die aanvullende codes is een minderheid van de bedrijven bij OOC aangesloten. Het meenemen van deze extra SBI-codes zou de omvang van de brancheafbakening dusdanig vertekenen dat van vergelijkbaarheid met het OOC-bestand geen sprake meer is. De brancheafbakening van het segment Specialisten is om dezelfde reden niet zo zuiver. De SBI-codes die we tot de Specialisten rekenen bevatten veel bedrijven die niet bij OOC zijn aangesloten. Voor de carrosseriebouw- en schadeherstelbedrijven past de SBI-indeling beter, van deze bedrijven zijn in 2019 respectievelijk 65% en 83% van de bedrijven bij OOC aangesloten. Bij een volgende arbeidsmarktonderzoek zou de branche alleen aan de hand van die twee segmenten afgebakend kunnen worden. Dat neemt niet weg dat een groot deel van de OOC-bedrijven, met name de Specialisten, onder een andere SBI-code vallen en in dat geval buiten beeld blijven. Gezien de beperkte bruikbaarheid van de SBI-brancheafbakening is de branche na deze exercitie alleen nog afgebakend aan de hand van de OOC-bedrijven en het OOC-werknemersbestand.

OOC-bedrijven

Van 2013 tot en met 2017 is er een gestage groei van het aantal OOC-bedrijven. De laatste twee jaar is het aantal OOC-bedrijven iets afgenomen, van 2.272 bedrijven in 2017 naar 2.238 bedrijven eind maart 2019. De carrosseriebranche bestaat vooral uit kleine(re) bedrijven: ruim zestig procent van de OOC-bedrijven heeft 1 t/m 5 werknemers in dienst. De afname van het aantal bedrijven heeft zich vooral in deze categorie kleine bedrijven afgetekend. Het aantal grote bedrijven is de laatste jaren namelijk vrij constant gegroeid. Zo is het aantal bedrijven met 51 t/m 100 werknemers toegenomen van 21 in 2013 naar 31 in 2019 (+48%) en het aantal bedrijven met meer dan 100 werknemers is bijna verdubbeld, van 8 in 2013 naar 15 in 2019. Gezien deze ontwikkeling is het aandeel werknemers bij bedrijven met meer dan 50 werknemers logischerwijs toegenomen. In 2013 werkte 21% van de werknemers in de twee categorieën grote bedrijven, dat is toegenomen naar 26% in 2019. Dit neemt niet weg dat de meeste OOC-werknemers in 2019 bij een middelgroot bedrijf van 16 t/m 50 werknemers werken (30%). Ook in de categorie bedrijven met 6 t/m 15 werknemers werkt een groot deel van de OOC-werknemers (28%).

¹⁰ De MN-data is via de Remote Access faciliteit van het CBS door onderzoeker van KBA verrijkt met aanvullende databestanden op persoonsniveau (microdata). Dit betreft informatie uit de polisadministratie, informatie over sociaal economische posities (uitkeringen) van mensen en onderwijsbestanden.

De meeste OOC-bedrijven zijn gevestigd in de provincie Zuid-Holland (435 bedrijven in 2019), gevolgd door Noord-Brabant en Gelderland (respectievelijk 405 en 352 bedrijven in 2019). In Zeeland komen de minste OOC-bedrijven voor; in 2019 zijn dit er 41.

In dit onderzoek zijn de bedrijfssegmenten aan de hand van de SBI-codes van bedrijven ingedeeld. SBI-codes die buiten de afbakening vallen zijn daarbij niet gebruikt, met als gevolg dat ruim de helft van de OOC-bedrijven niet aan een segment zijn toegewezen. In 2019 valt 29% van de bedrijven *volgens deze indeling* onder Schadeherstel, 7% onder Carrosseriebouw en 5% onder Specialisten. De grote component niet toegewezen bedrijven maakt dat deze segmentsindeling niet heel bruikbaar is. Zo komt uit eerdere arbeidsmarktonderzoek van Haas e.a. (2017) een heel andere verdeling, namelijk 53% Schadeherstel, 17% Carrosseriebouw en 30% Specialisten. In toekomstig arbeidsmarktonderzoek zou de segmentstoewijzing op basis van de SBI-codes verder doorgevoerd kunnen worden door ook de overige SBI-codes van OOC-bedrijven aan een bedrijfssegment toe te wijzen.

OOC-werknemers

De ontwikkeling van het aantal OOC-werknemers laat een golfbeweging zien. In 2008 was het aantal OOC-werknemers het hoogst (20.653 werknemers), in de jaren daarna daalt dit gestaag naar 17.255 werknemers in 2014. Het jaar 2015 vormt het breekpunt, vanaf dan neemt het aantal OOC-werknemers weer toe, tot 19.577 werknemers eind maart 2019. Nog ruim duizend werknemers onder het niveau van 2008. De instroom laat iets meer dynamiek zien dan de uitstroom omdat in conjunctureel goede jaren niet alleen de uitstroom vervangen hoeft te worden, maar ook aan de uitbreidingsvraag voldaan moet worden. Naast de instromers en uitstromers is er een kleine groep tijdelijken, zo'n 2 tot 3% van het personeelsbestand, die in het instroomjaar de branche ook weer verlaat.

Kijkend naar de leeftijdsopbouw van het OOC-werknemersbestand dan valt te concluderen dat deze langzaam vergrijst. Het aandeel jongeren in de branche (tot 25 jaar) is afgenomen. Dit geldt ook voor het aandeel werkzame personen in de leeftijdscategorie 25 tot en met 34 jaar. De grootste afname (ruim 6 procentpunt) heeft zich echter voorgedaan in de leeftijdscategorie 35-44 jaar.

In 2019 valt bijna een kwart van de OOC-werknemers in de leeftijdscategorie 45-54 jarigen, een toename van 4 procentpunt ten opzichte van 2008. In de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder zien we een toename van bijna 8 procentpunt, van 10% in 2008 naar 18% in 2019. De gemiddelde leeftijd van werknemers is dan ook toegenomen van 37 jaar in 2008 naar 40 jaar in 2019.

Vergeleken met de landelijk werkzame beroepsbevolking werkten er aanvankelijk relatief veel jongvolwassenen in de carrosseriebranche, maar anno 2019 is dat niet langer het geval. Dat aandeel is nu vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde. Het aandeel OOC-werknemers in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder is wel ruim 3 procentpunt kleiner dan het landelijke gemiddelde. In deze zin is de carrosseriebranche dus iets minder vergrijst dan het landelijke beeld.

Hieronder volgen nog enkele interessante high-lights uit de beschrijvende statistieken van het werknemersbestand:

1. Door de jaren heen is het aandeel vrouwen in de branche iets toegenomen van 10,6% in 2007 naar 11,4% in 2019;
2. Het aandeel parttimers bij OOC-bedrijven is geleidelijk aan toegenomen van 12,9% in 2007 naar 18,6% in 2019;¹¹ waarbij mannen vaker parttime zijn gaan werken en vrouwen vaker fulltime zijn gaan werken;
3. Het grootste deel van de OOC-werknemers woont in Noord-Brabant, gevolgd door de provincies Zuid-Holland en Gelderland. Dit zijn tevens de provincies met de meeste bedrijven.

¹¹ Dit aandeel kan nog hoger uitvallen omdat in de brondata de omvang van de baan niet overal ingevuld was. Als deze missende waarden samenhangen met parttimers geven we hier een onderschatting van de feitelijke situatie.

4. De functies die het meeste voorkomen zijn schadehersteller (ruim een derde deel), carrosseriebouwer (een op de vijf) en algemeen medewerker (iets meer dan 1 op de 10). Daarnaast is het aandeel autopeetsters behoorlijk toegenomen;
5. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de technische uitvoerende functies en onder project-/afdelingsleiding. De meerderheid van de vrouwen is werkzaam in een administratieve, financiële of (niet technische) staffunctie;
6. Jaarlijks wisselt zo'n 4% tot 7% van de werknemers van bedrijf *binnen* de branche.

Instream van werknemers

De conjunctuur heeft een duidelijk invloed op de omvang van de instroom in de branche. Na 2008 is de instroom behoorlijk gedaald met een absoluut dieptepunt in 2013. Vanaf 2015 trekt de instroom weer aan. De instroom vanuit een uitkering is het meest conjunctuurgevoelig. Bij een aantrekkende conjunctuur stijgen de kansen van werknemers in een uitkeringspositie om weer aan de slag te kunnen. Zo is geconstateerd dat in 2015 10% van de instroom uit WW'ers bestaat, versus 2% in 2008 en 2009. Ook de instroom vanuit de bijstand neemt vanaf 2015 toe en vormt de laatste jaren 5% van de instroom. De conjunctuur speelt dus vooral een rol bij de werknemers die vanuit een uitkeringspositie instromen. Verder is de instroom bij *grote* bedrijven de laatste jaren toegenomen. Het aandeel instromers bij kleine bedrijven tot en met 15 werknemers is daarentegen vanaf 2013 behoorlijk afgenomen.

De *samenstelling* van de instroom laat verder een vrij vast patroon zien. Het grootste deel van de instromers bij OOC-bedrijven betreffen zij-instromers (42 tot 54% van de instroom); dit zijn werknemers die voorheen in een andere branche actief waren. Hiervan is de grootste groep afkomstig uit de uitzendbranche. Waarschijnlijk heeft een deel van deze instromers eerst via een inleenconstructie bij het OOC-bedrijf gewerkt en is de werknemer op den duur in dienst van het OOC-bedrijf gekomen. Dit aandeel in de zij-instroom is door de jaren heen behoorlijk toegenomen en lijkt samen te hangen met de overall stijging van de instroom en de conjuncturele goede tijden, waarin werkgevers sneller bereid zijn uitzendkrachten na de uitzendperiode in dienst nemen. Een tweede grote groep zij-instromers is afkomstig uit aanverwante sectoren, zoals bedrijven in de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's. De instroom vanuit die branche is het grootst in de jaren met een lage totale instroom. Waarschijnlijk gaat dit om uitwisseling van werknemers die zich weinig van conjuncturele ontwikkelingen aantrekt. Een zelfde tendens, maar in kleinere omvang, is zichtbaar bij bedrijven in de handel en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, opleggers en caravans. Twee andere relatief grote groepen zij-instromers komen uit de zakelijke dienstverlening en handel, beide groepen vormen ieder de laatste jaren zo'n 10% van de zij-instroom.

Ongeveer 30% van de instromers komt vanuit het onderwijs ingestroomd. Hieronder vallen ook scholieren met een bijbaan bij een OOC-bedrijf – denk aan autopeetsters – maar ook (v)mbo-leerlingen die doorstromen naar een leerwerkbaan in het mbo (in de beroepsbegeleidende leerweg) en zo bij een OOC-bedrijf terecht komen. Dit aandeel in de instroom is door de jaren heen vrij constant. Verder bestaat de instroom voor zo'n 2 tot 3% uit zelfstandigen, 3 tot 6% is voor instroom inactief (i.c. had geen baan, maar ook geen uitkering) en 2% stroomt in vanuit de ziektewet en/of een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

In de krimpjaren 2009 t/m 2014 stroomden er relatief veel werknemers in de leeftijdscategorie tot 25 jaar in (43 tot 47% van de instroom). Maar ook in de jaren daarna is het aandeel instromers onder de 25 jaar (met ruim 40%) relatief hoog. Jongeren zijn daarmee in grote mate oververtegenwoordigd in de instroom, kijkend naar hun aandeel in de instroom ten aanzien van hun aandeel in het totale werknemersbestand (dat zo'n 15 á 16% is). Samen met de leeftijdscategorie 25-34 jaar vormen zij ruim twee derde deel van de instroom. Naarmate de branche weer groeit zien we het aandeel werknemers van 45 en ouder in de instroom iets toenemen. De instroom vanuit de leeftijdscategorie 35-44 jaar is tussen 2008 en 2018 gestaag afgenomen (van 20% naar 16%).

Uitstroom van werknemers

De jaarlijkse uitstroom ligt tussen de 2.100 en 3.300 werknemers. Ruim een kwart van de uitstromers is jonger dan 25 jaar. Daarmee zijn jongeren oververtegenwoordigd in de uitstroom: van het totale werknemersbestand is 15 á 16% jonger dan 25 jaar. Aanvankelijk was dit de grootste groep onder de uitstromers, maar dat is laatste jaren verschoven richting de leeftijdsklasse die daar boven zit, namelijk de 25-34 jarigen. Deze twee categorieën samen vormen ruim de helft van de uitstromers. De laatste jaren is dit aandeel iets toegenomen van 48% in 2014 naar 54% in 2018. Gelukkig is het grootste deel van de instromers ook jonger dan 35 jaar, dat bedraagt namelijk zo'n 65% van de instroom. De bevinding dat jongeren oververtegenwoordigd zijn in de uitstroom kan dus genuanceerd worden met de constatering dat jongeren aan de andere kant ook oververtegenwoordigd zijn in de instroom.

Van de meer recente instroomcohorten werkt ruim de helft na 1 jaar nog in de branche. Na 2 jaar werkt iets minder dan de helft van de instromers nog in de branche. De branchestandvastigheid is wel verbeterd ten aanzien van de oudere instroomcohorten. Vooral in de leeftijdscategorie 25 jaar en ouder is dit het geval. Mogelijk heeft dit te maken met betere economische tijden, waardoor instromers betere kansen hebben gekregen om bij een bedrijf te blijven werken. De branchestandvastigheid van instromers onder de 25 jaar is lager dan de instromers van 25 jaar en ouder. Voor een deel zal dit te maken hebben met tijdelijke bijbaantjes van deze jongeren – autopoetsers komen relatief veel voor onder de uitstromers – en hun nog niet uitgekristalliseerde (school)loopbaan, waarin zij nog moeten ontdekken welk beroep zij in de toekomst willen uitoefenen. De snelle uitstroom van jongeren moet om die redenen niet te veel gedramatiseerd worden: jonge mensen weten vaak nog niet heel goed wat ze willen en moeten dat vaak proefondervindelijk leren.

Verder kan de hogere uitstroom onder jongeren verklaard worden doordat zij vaker een tijdelijk contract hebben dan werknemers in de oudere leeftijdsklassen. Het type dienstverband is van grote invloed op de uitstroomkansen en dit verklaart tevens het leeftijdseffect. Jongeren stromen niet vaker uit omdat zij jong zijn; jongeren stromen vaker uit omdat zij vaker een tijdelijk contract zonder vast uren hebben. Voor oudere werknemers met een tijdelijk contract is de uitstroomkans namelijk even groot. Jongeren hebben mogelijk vaker een tijdelijk contract omdat zij het vak nog moeten leren, nog weinig/geen referenties op de arbeidsmarkt (werkervaring) hebben of in de branche werken in het kader van een bijbaan of vakantiewerk. Om deze redenen is het aannemelijk dat een werkgever niet meteen een vast contract geeft en zichzelf (zo lang mogelijk) indekt voor mogelijk risico's en werkgeversverplichtingen. Echter, wil men jongeren aan het bedrijf en de branche binden dan zou het bieden van meer zekerheid in de vorm van een vaste contracten daarbij helpen. Het is tevens van belang dat werkgevers hun werknemers de gelegenheid bieden om in het werk te leren: werknemers die in hun functie willen leren, maar dit niet kunnen hebben een grote kans om weg te gaan. Ook het geven van leiding aan anderen versterkt de binding met het bedrijf en verkleint de uitstroomkans. Goed werkgeverschap en mensen (meer) verantwoordelijkheden geven zijn dus de sleutelementen om werknemers voor de branche te behouden.

We zien dat de uitstroom van werknemers met een leerwerkbaan (in de beroepsbegeleidende leerweg) van het mbo de laatste jaren behoorlijk is afgenomen en in 2018 meer dan gehalveerd is ten opzichte van 2009. Na 2012 is het aandeel bbl'ers in de uitstroom afgenomen naar zo'n 7%. Deze daling is voor een groot deel toe te schrijven aan een daling van de uitstroom op niveau 2 (de grootste groep onder de uitstromend bbl'ers). Het aandeel uitstromend bbl'ers met niveau 3 is toegenomen en is in 2018 bijna even groot als de uitstromende bbl'ers op niveau 2. Mogelijk valt ook hier nog winst te behalen door bbl'ers en leerbedrijven, vanuit de branche of de onderwijsinstelling, extra te ondersteunen bij het invullen van de beroepspraktijkvorming.

Het grootste deel van de uitstromende OOC-werknemers gaat in een andere branche werken. In 2018 betreft dit ruim de helft van de uitstromers, 15 procentpunt meer dan in 2013. Van de uitstromers die in een andere branche gaan werken komt het grootste deel in de uitzendbranche terecht. Daarna is de uitstroom richting bedrijven in de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's het grootst, gevolgd door uitstroom richting bedrijven in de handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, opleggers en caravans. Verder is net als bij de instroom relatief veel uitstroom richting de zakelijke dienstverlening en handel.

De jaren met een lage uitstroom naar een andere branche kenmerken zich door een hoge uitstroom naar een WW-uitkering. Zo kwam in 2013 één op de vijf uitstromers in de WW terecht. Vanaf 2014 neemt de uitstroom naar een WW-uitkering behoorlijk snel af en is in 2018 gedaald naar 5% van de uitstroom. De conjunctuur speelt dus vooral een rol bij werknemers die naar een uitkeringspositie uitstromen, met veel uitstroom in 2009 en 2013 (beide jaren stromen een kleine 900 werknemers uit naar een uitkering). In economische goede jaren stromen meer werknemers uit naar een baan in andere branche. Daarnaast neemt in tijden van hoogconjunctuur het aandeel uitstromers toe dat als zelfstandige aan de slag gaat; de laatste jaren betreft dit zo'n 6 tot 7% van de uitstroom. Uit de analyse blijkt tevens dat de uitstroom bij grote bedrijven relatief laag is, aan de andere kant is de uitstroom bij kleine bedrijven relatief hoog.

Uiteraard is niet alle uitstroom door de branche te voorkomen, zo gaan er elk jaar werknemers met een welverdiend pensioen, de laatste jaren zo'n 4 á 5% van de uitstroom. Ook raken elk jaar 4 á 5% van de werknemers arbeidsongeschikt en de achterliggende oorzaak is niet in alle gevallen werkgerelateerd. Voor een deel is dat wel het geval en daar ligt een opgave voor de branche. Uit analyse van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat het werken met gevaarlijke stoffen samenhangt met het verlaten van de branche: uitstromers komen vaker tijdens hun werk in contact met gevaarlijke stoffen dan de blijvers. Bij 7% van de uitstromers leidde dit contact met gevaarlijke stoffen tot het ontstaan van klachten en verzuim, terwijl bij de blijvers geen sprake was van een dergelijk verzuim. Extra aandacht voor het werken met gevaarlijke stoffen zou de uitstroom dus kunnen verminderen.

Tot slot willen we meegeven dat het goed denkbaar is dat een deel van de uitstromende werknemers na een paar jaar weer terugkeert in de branche. Dergelijke intersectorale mobiliteit zien we terug bij aanverwante bedrijven die zich hoofdzakelijk toeleggen op de handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's en bedrijven in de handel en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's, aanhangers, opleggers en caravans. Het is van belang hierbij te beseffen dat een deel van deze werknemers hun vak buiten de afgebakende branche voortzetten. De uitwisseling van werknemers met die aanpalende bedrijven kan zowel voordelen hebben voor de werknemer (een baan dicht bij huis, een baan die beter aansluit bij de voorkeuren) als voor de carrosseriebedrijven/-branche, denk bijvoorbeeld aan de inbreng van kennis en bruikbare praktijken uit andere branches.

Bijlagen

Tabel B.1 – Aantal OOC-bedrijven per provincie

jaar	Zuid-Holland	Noord-Brabant	Gelderland	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	>>>
2013	420	383	329	246	178	142	
2014	421	389	339	250	177	145	
2015	427	392	347	249	189	148	
2016	442	407	355	254	191	152	
2017	433	413	363	264	191	146	
2018	436	410	354	255	196	150	
2019	435	405	352	248	192	151	
>>>	Limburg	Friesland	Groningen	Drenthe	Flevoland	Zeeland	totaal
2013	125	98	67	77	41	39	2.145
2014	123	98	69	71	38	37	2.157
2015	126	98	69	75	39	40	2.199
2016	131	101	71	76	39	38	2.257
2017	131	98	75	71	46	41	2.272
2018	132	99	72	71	46	40	2.261
2019	127	98	73	71	45	41	2.238

Bron: MN 1-4-2019 (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.2 – Aantal OOC-werknemers per provincie

jaar	Noord-Brabant	Zuid-Holland	Gelderland	Noord-Holland	Overijssel	Utrecht	Limburg
2007	3.747	3.890	3.095	2.184	1.409	1.371	1.044
2008	3.863	4.014	3.216	2.270	1.459	1.409	1.065
2009	3.665	3.789	3.001	2.165	1.378	1.436	1.002
2010	3.684	3.739	2.856	2.075	1.353	1.381	1.036
2011	3.748	3.643	2.849	1.958	1.396	1.388	1.080
2012	3.661	3.516	2.742	1.859	1.390	1.354	1.020
2013	3.414	3.355	2.603	1.770	1.271	1.277	1.012
2014	3.433	3.327	2.661	1.694	1.263	1.241	1.002
2015	3.538	3.209	2.724	1.672	1.300	1.225	1.006
2016	3.867	3.353	2.784	1.747	1.337	1.263	1.041
2017	4.058	3.342	2.872	1.768	1.365	1.264	1.061
2018	4.254	3.405	3.021	1.788	1.471	1.278	1.134
2019	4.308	3.439	3.083	1.837	1.494	1.271	1.153
>>>	Friesland	Groningen	Drenthe	Zeeland	Flevoland	onbekend	totaal
2007	1.035	610	665	351	378	175	19.954
2008	1.064	651	727	369	400	146	20.653
2009	976	661	775	365	380	79	19.672
2010	977	571	665	365	393	71	19.166
2011	986	576	610	371	404	48	19.057
2012	921	554	570	374	380	20	18.361
2013	918	515	531	394	379	9	17.448
2014	888	499	506	381	356	4	17.255
2015	889	521	504	381	370	3	17.342
2016	935	545	510	398	374	2	18.156
2017	958	520	514	423	374	1	18.520
2018	1.006	545	514	456	415	1	19.288
2019	1.038	552	519	443	439	1	19.577

Bron: MN 1-4-2019 (lvs-peilmomenten), bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.3 – Aantal OOC-bedrijven en OOC-werknemers per provincie, naar grootteklasse (stand eind eerste kwartaal 2019)

grootteklasse	Zuid-Holland		Noord-Brabant		Gelderland		Noord-Holland		Overijssel		Utrecht	
	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers
1-5 werknemers	263	560	243	555	204	445	153	322	119	265	91	196
6-15 werknemers	113	1.055	99	898	96	824	72	614	54	532	40	404
16-50 werknemers	56	1.342	48	1.218	45	938	19	434	16	391	16	361
51-100 werknemers	2	170	9	584	3	275	1	75	3	218	4	142
> 100 werknemers	1	289	6	1.034	4	589	3	375	0	87	0	135
totaal	435	3.416	405	4.289	352	3.071	248	1.820	192	1.493	151	1.238

< vervolg >	Limburg		Friesland		Groningen		Drenthe		Flevoland		Zeeland	
	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers	bedrijven	werknemers
1-5 werknemers	81	193	55	137	47	115	43	101	27	54	18	45
6-15 werknemers	31	331	27	239	21	187	22	207	10	121	15	129
16-50 werknemers	14	370	12	256	3	82	5	102	7	149	7	177
51-100 werknemers	1	118	3	228	2	126	1	75	1	55	1	89
> 100 werknemers	0	139	1	168	0	41	0	26	0	57	0	3
totaal	127	1.151	98	1.028	73	551	71	511	45	436	41	443

Bron: MN, stand eind eerste kwartaal 2019, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.4 – Uitkomsten variantieanalyse: verschillen tussen blijvers en uitstromers (N=372)*

Item uit de NEA:	blijver	uitstromer	totaal	aantal
Leeftijdsklasse 15 tot 25 jaar	8%	20%	10%	372
Leeftijdsklasse 65 tot 75 jaar	0%	4%	1%	372
Functie: autopoetser	2%	12%	4%	372
Scholier/student	4%	14%	6%	372
Dienstverband: vast dienstverband, vaste uren	90%	70%	86%	372
Dienstverband: tijdelijk contract, zonder vaste uren	1%	8%	2%	372
Gemiddelde arbeidsduur in uren per week	35,7 uur	32,1 uur	34,9 uur	365
Gemiddeld aantal jaren werkzaam bij werkgever	13,4 jaar	9,1 jaar	12,5 jaar	367
Gemiddeld aantal jaren werkzaam in functie	11,7 jaar	7,4 jaar	10,9 jaar	362
Geeft leiding aan medewerkers of personeel	32%	14%	28%	366
Belangrijkste gevaar tijdens het werk: ongeluk met gevaarlijke stoffen	38%	59%	42%	115
Gevaarlijke stoffen leidde tot het ontstaan van klachten m.b.t. laatste verzuim	0%	7%	1%	81
Problemen met leiding/werkgever belangrijkste reden die leidde tot het ontstaan van klachten m.b.t. laatste verzuim	3%	20%	6	81
Moeilijkheidsgraad werk: vereiste aandacht (schaal 1 (nooit) tot 4 (altijd))	3,1	2,7	3,0	372
Het werk vereist nooit intensief nadenken	4%	16%	7%	372
Niet mee eens met de stelling: 'Ik zou bij mijn werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen doen'	8%	19%	15%	364
Persoonlijke mening dat de mogelijkheid om te leren heel belangrijk is	22%	39%	51%	367
Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij het werk	70%	59%	68%	368
Heeft in het afgelopen jaar daadwerkelijk iets onderzocht om ander werk te vinden	12%	34%	17%	368
Zou, als het aan de werknemer lag, over 5 jaar nog bij hetzelfde bedrijf werken	71%	49%	66%	354

Bron: MN en NEA 2014 t/m 2017, bewerking KBA Nijmegen

* Alleen items waar blijvers en uitstromers significant van elkaar verschillen zijn opgenomen.

Tabel B.5 – Uitkomsten variantieanalyse: verschillen tussen werknemers die wel/geen actie ondernemen hebben om ander werk te vinden (N=368)

Item uit de NEA:	actie ondernomen om ander werk te vinden?		totaal	
	groep die <u>geen</u> actie heeft ondernomen	groep die <u>wel</u> actie heeft ondernomen	percentage	aantal
Niet tevreden met de mate waarin men het werk interessant vindt	7%	22%	10%	357
Niet tevreden met de mogelijkheid om te leren	21%	41%	25%	353
Niet tevreden over de leidinggevenden	22%	47%	26%	355
Overall ontevreden over arbeidsomstandigheden	4%	15%	5%	368
Overall ontevreden over het werk	4%	18%	6%	368

Bron: MN en NEA 2014 t/m 2017, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.6 – Parameters logistische regressieanalyse NEA 2014/17 – effecten op de kansverhouding om de carrosseriebranche uit te stromen

	model A			model B		
	B	Wald	Sig.	B	Wald	Sig.
Constante/intercept	-0,288	0,851	0,356	0,321	0,055	0,815
<i>Leeftijdscategorie (referentie: 15-25 jarigen)</i>						
- 26-35 jarigen	-1,076	5,473	0,019	-0,428	0,428	0,513
- 36-45 jarigen	-0,757	3,402	0,065	0,452	0,610	0,435
- 46-55 jarigen	-1,599	14,702	0,000	0,237	0,155	0,694
- 55-65 jarigen	-1,478	11,664	0,001	0,027	0,002	0,965
<i>Type dienstverband (referentie: vast dienstverband, vaste uren)</i>						
- Uitzicht op vast dienstverband, vaste uren				1,091	2,574	0,109
- Tijdelijk dienstverband, vaste uren				0,528	0,224	0,636
- Overig tijdelijk dienstverband, vaste uren				1,756	1,779	0,182
- Oproepkracht of invalkracht				1,163	1,105	0,293
- Vast dienstverband zonder vaste uren				0,697	0,294	0,588
- Tijdelijk dienstverband zonder vaste uren				3,104	5,464	0,019
<i>Arbeidsduur in uren per week huidige baan</i>						
				-0,009	0,188	0,665
<i>Geeft uw in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel? (referentie = Nee)</i>						
- Ja				-1,114	6,058	0,014
<i>Moeilijkheidsgraad werk (schaal o.b.v. 3 items over gevraagde aandacht volgens werknemer, 1 = nooit, 4 = altijd)</i>						
				-0,391	0,918	0,338
<i>Vereist uw werk intensief nadenken? (referentie = nooit)</i>						
- Soms				-0,235	0,105	0,746
- Vaak				-0,576	0,460	0,498
- Altijd				0,139	0,016	0,901
<i>Ik zou bij mijn huidige werkgever blijven werken, ook als ik ergens anders hetzelfde werk voor hetzelfde salaris zou kunnen gaan doen (referentie = Helemaal niet mee eens)</i>						
- Niet mee eens				-1,103	3,050	0,081
- Mee eens				-0,764	1,736	0,188
- Helemaal mee eens				-0,214	0,117	0,732
<i>Belang hechten aan de mogelijkheid om te leren (referentie = niet belangrijk)</i>						
- Belangrijk				0,389	0,493	0,483
- Heel belangrijk				1,239	4,139	0,042
<i>Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden? (referentie = nee)</i>						
- Ja				1,393	10,559	0,001
<i>Zou u, als het aan u lag, over 5 jaar nog bij dit bedrijf werken? (referentie = nee)</i>						
- Ja				-0,548	1,917	0,160

Significante verschillen zijn dikgedrukt, bij tweezijdige toetsing ($p < 0.10$), $N = 372$