

Monitor sectorimago en doelgroepbehoefte in de carrosseriebranche

Eindrapportage KBA Nijmegen

Timo Verhaegh
Raymond Overmars-Marx

Nijmegen, april 2023



Opleidings- en
Ontwikkelingsfonds
Carrosseriebedrijf

Opdrachtgever: OOC
Projectnummer: K2022.066

© 2023 KBA Nijmegen

Offertes voor onderzoeken vormen een belangrijk deel van het intellectuele eigendom van ons bureau. Het is daarom niet toegestaan de inhoud van deze offerte ter kennis te geven aan derden zonder 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	4
2	Onderzoeksvragen- en aanpak	5
3	Ontwikkeling van de werkgelegenheid 2016-2021	8
	3.1 Brancheafbakening en het aantal aangesloten bedrijven bij OOC	8
	3.2 Ontwikkeling van het aantal werknemers	11
4	Nadere analyse van de instroom	16
	4.1 Zij-instromers	19
	4.2 Instromers afkomstig vanuit het onderwijs	21
	4.3 Branchestandvastigheid van instromers	24
5	Analyse van de uitstroom	28
	5.1 Beschrijving van de uitstroom	28
	5.2 Vertrekredenen	31
6	Imago van de branche	34
7	Onderwijsdeelname carrosserie-gerelateerde opleidingen	39
	7.1 Onderwijsinschrijvingen in het mbo	39
	7.2 Instroom vanuit het voortgezet onderwijs naar mbo carrosserie-opleidingen	41
	7.3 Verloop tijdens de opleiding en het brancherendement	42
8	Conclusie	45
9	Bijlage	52

1 Inleiding

Net als veel andere branches heeft de carrosseriebouw- en schadeherstelbranche (kortweg carrosseriebranche) moeite om voldoende personeel te vinden dat tevens over de gewenste competenties beschikt. Want naast een kwantitatieve krapte – door de afgelopen periode van hoogconjunctuur en ongunstige demografische ontwikkelingen (vergrijzing en ontgroening) – is er sprake van een kwalitatief verschil tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Technologische ontwikkelingen zoals elektrificatie, robotisering, digitalisering en het werken met nieuwe materialen hebben grote impact op het werk in de carrosseriebranche, waardoor taken en functies verdwijnen en er nieuwe ontstaan. Voor werknemers en de bedrijven is het van belang dat zij hierin meegaan en men zich blijft ontwikkelen.

Uit een verkennend kwalitatief onderzoek van Youngworks (2021) blijkt dat de beeldvorming over werken in de mobiliteitsbranche – nauw verwant aan de carrosseriebranche – vaak niet goed aansluit op de huidige beroepspraktijk in die branche. In de realiteit is het werk een stuk veelzijdiger, technischer en verfijnder dan men verwacht.¹ Het risico van een onjuiste of eenzijdige beeldvorming is dat potentiële instromers voor een andere branche kiezen. Terwijl bij de instromers die wel voor de branche kiezen de kans op een mismatch toeneemt, vanwege andere verwachtingen van het werk, met als gevolg dat veel nieuwkomers de branche snel weer verlaten. Door deze snelle uitstroom verliezen bedrijven werknemers en moeten er (opnieuw) beroep gedaan worden op de toch al krappe arbeidsmarkt.

Om de bedrijven in de carrosseriebranche te helpen in hun personeelsvoorziening probeert het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds van de Carrosseriebranche (OOC) de bekendheid met en beeldvorming over de branche te verbeteren. Hiermee wordt geprobeerd de instroom van nieuwe werknemers in de branche te vergroten en ook de instroom in carrosserie-gerelateerde beroepsopleidingen te versterken. In dit kader hebben OOC en brancheorganisaties FOCWA, RAI CarrosserieNL en VACO in juni 2021 de imagocampagne ‘Voertuigtechniek, dat is een gave’ gelanceerd. Deze campagne is erop gericht de beeldvorming en opvatting over voertuigtechniek positief te beïnvloeden door aandacht te vestigen op wat de sector in hun ogen is: uitdagend, innovatief, afwisselend, technisch en modern. Eind 2022 heeft deze imagocampagne een nieuwe impuls gekregen.

De verbetering van de beeldvorming heeft ook als doel dat instromers de branche minder snel verlaten doordat hun verwachting vooraf meer in lijn liggen met de feitelijke werkbeleving nadat zij zijn ingestroomd. Om de ontwikkeling van de beeldvorming te volgen en zicht te krijgen op de effecten van de campagne, gaat OOC het sectorimago monitoren. Deze monitor moet informatie voor eenieder in de branche opleveren en een bijdrage leveren aan het onderbouwen van keuzes voor toekomstige campagnes gericht op de beeldvorming in de sector.

¹ Youngworks (2021). *Verminderen uitstroom jonge medewerkers*. In opdracht van OOMT.

2 Onderzoeksvragen- en aanpak

Aan de hand van een aantal onderzoeksactiviteiten legt KBA Nijmegen de basis voor deze monitor. Het gaat hierbij om een combinatie van 1) kwantitatieve analyse van registerdata, 2) bedrijfsbezoeken met interviews onder werkgevers en werknemers en 3) een enquête onder deelnemers aan de interessetest 'Voertuigtechniek, dat is een gave'. In dit onderzoek staat de volgende *hoofdvraag* staat hierbij centraal:

Welk imago heeft de carrosseriebranche volgens de drie doelgroepen 1) huidige/zittende werknemers in de branche, 2) (potentiële) instromers vanuit het onderwijs en 3) zij-instromers?

Om beter zicht te krijgen op de drie doelgroepen richt de monitor zich op de volgende *deelvragen*:

1. Hoe ziet de leeftjidsverdeling van de drie doelgroepen er uit?
2. Hoe is de verdeling naar geslacht van de drie doelgroepen?
3. Wat is de informatiebehoefte van de drie doelgroepen om een goed beeld van de sector te krijgen?
4. Hoe ontwikkelen de deelnemersaantallen aan carrosserie-opleidingen zich?
5. Hoe ontwikkelt de doorstroom vanuit vmbo techniekprofielen naar mbo carrosserie-opleidingen?
6. Voor jonge werknemers: hoe verloopt het keuzep proces voor praktijkopdrachten in het beroepsonderwijs?
7. Zijn er voldoende mogelijkheden voor de doelgroepen om de sector binnen te komen?
8. Hoe goed is de match van instromers in de branche met het werk?
9. Wat is het perspectief op persoonlijke groei onder jonge werknemers in de sector? Wat zijn hun doorgroeimogelijkheden?
10. Wat is de perceptie op de baan zekerheid in de toekomst voor de drie doelgroepen?

1) Kwantitatieve analyse van registerdata

Om het effect van de huidige, maar ook toekomstige imagocampagnes te meten is een goed beeld nodig van de (ontwikkeling in de) werkgelegenheid en in te zoomen op de samenstelling van de instromers qua herkomst en de bestemming van de uitstroom. Hierbij is gebruik gemaakt van microdata van het CBS en de Kamer van Koophandel-nummers van de OOC-bedrijven.

Microdata zijn geanonimiseerde koppelbare data op bedrijfs- en persoonsniveau, toegankelijk voor geautoriseerde onderzoekers en instellingen via de beveiligde Remote Access-omgeving van het CBS. De KvK-nummers van OOC-bedrijven heeft KBA door het CBS laten versleutelen en naar de Remote Access-omgeving laten importeren. Deze KvK-nummers zijn gebruikt om de bedrijfs- en werknemerspopulatie in de diverse bronbestanden af te bakenen.

Aan de OOC-bedrijven zijn de (in loondienst zijnde) werknemers gekoppeld. Hier is gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit het Algemeen Bedrijvenregister (ABR) en de

polisadministratie. De polisadministratie is gebaseerd op de loonaangifte bij de Belastingdienst en omvat alle banen (inkomstenverhoudingen) van werknemers bij Nederlandse werkgevers.² Om het beeld van de herkomst van de instroom en de bestemming van de uitstroom compleet te maken, is het analysebestand verrijkt met microdata over de *sociaal economische status* van de mensen. Dit bevat aanvullende informatie over de diverse type uitkeringssituaties. Daarnaast is data over *onderwijsinschrijvingen* aan het werknemersbestand gekoppeld. Zo zijn de branchestromers vanuit het onderwijs 'gevlagd' en is inzichtelijk gemaakt vanuit welke opleiding zij afkomstig zijn. Met behulp van data van onderwijsinschrijvingen zijn tevens de onderwijsdeelnamecijfers en doorstroomcijfers naar de mbo carrosserie-gerelateerde opleidingen vanaf schooljaar 2017/2018 in beeld gebracht.³

Bij de in- en uitstroom en de samenstelling daarvan zijn de laatste vijf jaar in beeld gebracht (vanaf 2016). Hiermee ontstaat zicht op de trendontwikkelingen die zich daarbinnen aftekenen en ontstaat ruim zicht op de situatie van vóór de campagne.

2) Bedrijfsbezoeken

Als tweede onderzoeksmethode zijn interviews met werkgevers en werknemers in de branche afgenomen. In dit kader zijn acht bedrijfsbezoeken afgenomen, waar per bedrijf met meerdere werknemers gesproken is over hun werkbeleving in de branche. In de interviews is tevens ingegaan op de context waarin het werk wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld door te kijken naar de situatie waarin het bedrijf zich bevindt, het type werknemer het betreft en welke werkzaamheden bij diens functie horen. Bij de selectie van werknemers is gezocht naar een mix van de drie doelgroepen zodat instromers vanuit het onderwijs, zij-instromers en zittende werknemers in voldoende mate vertegenwoordigd zijn. Voor een evenwichtig beeld is bij de selectie van de bedrijven gezocht naar spreiding over de verschillende bedrijfssegmenten.

Deze kwalitatieve input verrijkt de kwantitatieve cijfers en helpt om deze te duiden. Daarnaast is met de informatie uit de interviews antwoord gegeven op de deelvragen die niet met de kwantitatieve analyse te beantwoorden zijn.

3) Online-enquête en interviews deelnemers interessetest 'Voertuigtechniek, dat is een gave'

In juni 2021 is de imagocampagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave' gelanceerd. Onderdeel van deze campagne is dat bezoekers van de campagnewebsite een interessetest kunnen invullen. Na afronding van de interessetest is de deelnemers gevraagd of zij benaderd zouden willen worden voor meer informatie over werken in voertuigtechniek. Deze ingang is gebruikt om de doelgroep van potentiële instromers via een korte enquête te bevragen.⁴ Met deze enquête is informatie opgehaald over de impact van de campagne op het keuzegedrag van de potentiële instromers en hoe zij tegen de branche aankijken.

² Er is sprake van een baan als er een gezagsverhouding werkgever-werknemers is en er gedurende tenminste één uur per werk betaalde arbeid wordt verricht.

³ Uit het eerdere onderzoek van KBA Nijmegen in de carrosseriebranche (2020) blijkt dat de meeste instromers vanuit het onderwijs afkomstig zijn vanuit de kwalificatiedossiers: Voertuigen en mobiele werktuigen, Autoschadehersteltechniek, Autospuiten, Middenkader engineering en Metaal bewerken.

⁴ Dit betreft deelnemers die vanaf de start van de campagne (juni 2021) tot en met september 2022 aan de interessetest hebben deelgenomen en hun contactgegevens hebben achtergelaten.

De potentiële instromers die alleen hun e-mailadres hebben achtergelaten zijn per e-mail uitnodiging om aan het onderzoek deel te nemen. Indien ook een telefoonnummer beschikbaar is heeft een onderzoeksassistent van KBA Nijmegen telefonisch contact opgenomen met de vraag om aan een telefonisch vraaggesprek deel te nemen.

In totaal hebben 127 geïnteresseerden tussen juni 2021 en september 2022 hun emailadres achtergelaten, waarvan 53 met een geldig telefoonnummer (zie tabel 2.1). De belronde heeft 15 respondenten opgeleverd (28%). De daaropvolgende mailing heeft 12 extra respondenten opgeleverd (11%). In totaal komt de respons uit op 27 deels complete vragenlijsten, een responspercentage van 17%.

Tabel 2.1 – Responsoverzicht enquête onder deelnemers interesseltest

	'populatie'	respons	percentage
telefonisch	53	15	28%
digitaal + eerst telefonisch, daarna digitaal	106	12	11%
totaal	159	27	17%

Bron: Enquête impact campagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave'.

Vanwege de beperkte responsaantallen geven de enquêtebevindingen meer een indicatie dan dat we hier betrouwbare conclusies aan kunnen verbinden. Vanwege de routing in de vragenlijst is op enkele vragenblokken te weinig respons behaald om hierover überhaupt te kunnen rapporteren. In het kader van een herhaaldelijke monitor is aan te bevelen om de enquête in de toekomst onder een grotere groep uit te zetten, zodat dit in de toekomst robuustere inzichten oplevert. In onderstaand kader staat een nadere beschrijving van de respons.

Beschrijving van de respons op de enquête onder deelnemers aan interesseltest

- Acht respondenten (30%) zitten nog in het voortgezet onderwijs (zie ook tabel B.1 in de bijlage), overwegend in het vmbo. Het gros van hen weet (vrij) zeker welke vervolgopleiding hij/zij gaat volgen. Het gaat hier in bijna alle gevallen om een mbo-opleiding in de techniek, waarvan 1 iemand aangeeft een opleiding in de autotechniek of carrosseriebouw te willen gaan volgen.
- Nog eens acht respondenten zitten in het mbo of het hoger onderwijs. Geen van hen is een opleiding in de schadeherstel of carrosseriebouw gaan volgen; de interesseltest heeft hier geen invloed op gehad. Deze respondenten zijn wel bijna allemaal een techniekopleiding gaan volgen. Het merendeel van hen geeft aan (erg) tevreden te zijn met de gemaakte studiekeuze. De meeste geven het geen grote, maar ook geen kleine kans om in de toekomst nog een (vervolg)opleiding in de richting van de carrosseriebranche te gaan volgen.
- Omdat geen van de respondenten aan een mbo-opleiding voor de carrosseriebranche is begonnen is het vragenblok specifiek voor deze groep onbeantwoord gebleven. Hierin kwamen vragen aan de orde gericht op de verwachtingen van het werk voor de start en de werkbeleving na de start van de opleiding en de tevredenheid met de gemaakte studiekeuze.
- Zeven respondenten (26%) volgen geen onderwijs en hebben een baan. De meerderheid van hen is gestopt met de vorige opleiding.
 - o Een paar respondenten werken in de autobranche;
 - o Eén iemand is voorbereider bij een autoschadeherstelbedrijf;
 - o De overige werken buiten de techniekbranche, nadat zij met hun mbo-opleiding zijn gestopt.
- Er zijn 4 respondenten die geen onderwijs volgen en (tijdelijk) geen baan hebben.

3 Ontwikkeling van de werkgelegenheid 2016-2021

De informatie in dit hoofdstuk is bedoeld om zicht te krijgen op hoe de branche zich de laatste jaren heeft ontwikkeld. Het geeft een empirische basis die helpt om de verschillende doelgroepen te kenmerken en geeft een context voor een inbedding van de huidige imagocampagne en het beoordelen van de effecten daarvan.

3.1 Brancheafbakening en het aantal aangesloten bedrijven bij OOC

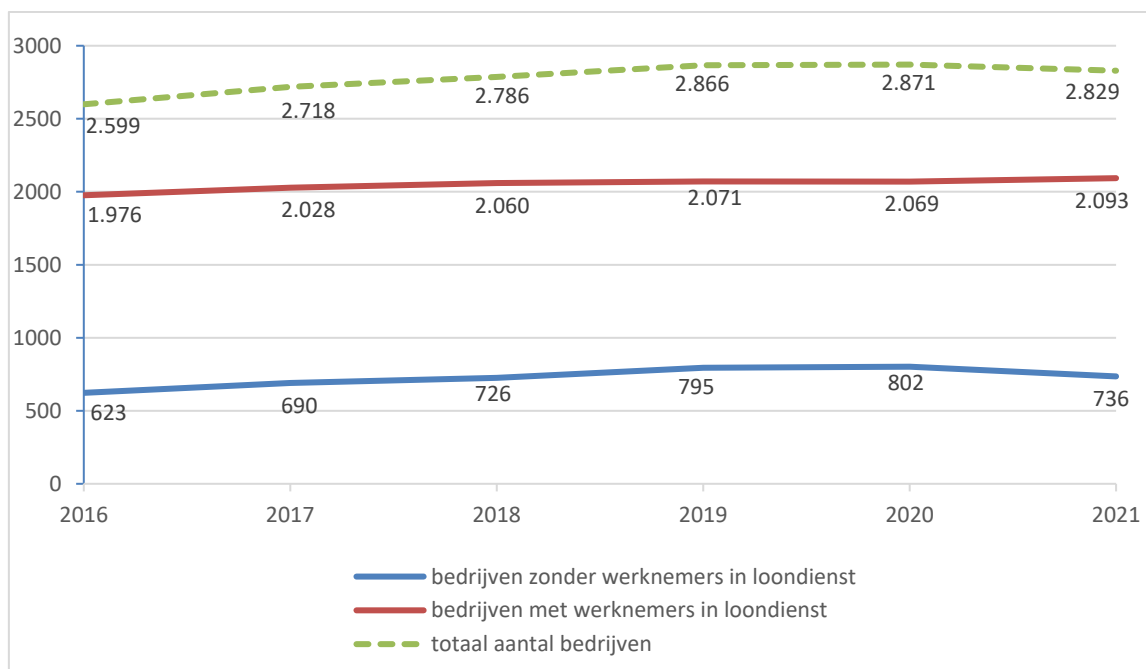
In dit onderzoek is besloten om de branche af te bakenen aan de hand van de bedrijven die bij OOC zijn aangesloten (kortweg de OOC-bedrijven) en de werknemers die daar werken. Figuur 3.1 toont de ontwikkeling van het aantal OOC-bedrijven over de periode 2016-2021.⁵ Hierbij is onderscheid gemaakt tussen bedrijven met en zonder werknemers in loondienst.

Belangrijkste bevindingen

- Het totaal aantal bedrijven is in de periode 2016 tot en met 2020 opgelopen tot 2.871;
- In 2021 is sprake geweest van een lichte daling van het totaal aantal bedrijven naar 2.829. Naast bedrijfsbeëindigingen is dit ook deels het gevolg van fusies en bedrijfsovernames;
- Het aantal bedrijven *met werknemers* is in 2021 opgelopen tot 2.093;
- Het aantal bedrijven *zonder werknemers* is de laatste twee jaar iets gedaald naar 736 in 2021. Voor een deel heeft hier een verschuiving plaatsgevonden, namelijk bedrijven die aanvankelijk geen werknemers in loondienst hadden en in latere jaren wel werknemers hebben aangetrokken.

⁵ Gebaseerd op de bedrijfs id van het CBS (beid).

Figuur 3.1 – Ontwikkeling van het aantal bedrijven aangesloten bij OOC



Bron: MN en .CBS, bewerking KBA Nijmegen

De branche is onder te verdelen in de segmenten Carrosseriebouw, Schadeherstel en Specialisten. In tabel 3.1 staan de aantallen OOC-bedrijven per segment, gebaseerd op de vermelde SBI-codes.

In 2021 bestaat de populatie OOC-bedrijven uit een kleine 1.200 schadeherstelbedrijven, 158 carrosseriebouw bedrijven, 446 specialisten en daarnaast is er een restcategorie van 280 bedrijven met overige SBI-codes.⁶ In deze categorie overige valt een heel scala aan SBI-codes. Hierbinnen zijn 'Overige reiniging' en 'Groothandel en handelsbemiddeling in auto-onderdelen en -accessoires (geen banden)' en 'Detailhandel in auto-onderdelen en -accessoires' de grootste subcategorieën.

⁶ Aantallen voor 2022 zijn op dit moment niet beschikbaar. Hiervoor zijn we afhankelijk van het Algemeen Bedrijven register 2022 van het CBS, dat pas in de loop van 2023 verschijnt.

Tabel 3.1 – OOC-bedrijven in 2021, per SBI-code en naar bedrijfssegment*

Bedrijfssegment	SBI-code	Omschrijving	Aantal bedrijven
Carrosseriebouw totaal 158	29.20.1	Carrosseriebouw	117
	29.20.2	Vervaardigen van aanhangwagens en opleggers	41
Schadeherstel totaal 1.191	45.11.2	Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)	355
	45.19.2	Handel in en reparatie van zwaardere bedrijfsauto's (geen import van nieuwe)	37
	45.19.3	Handel in en reparatie van aanhangers en opleggers (geen caravans)	32
	45.20.4	Carrosserieherstel	767
Specialisten totaal 464	45.19.4	Handel in en reparatie van caravans	14
	45.20.3	Reparatie van specifieke auto-onderdelen	123
	45.20.5	Overige gespecialiseerde reparatie; wassen en slepen van auto's	326
	45.40.2	Detailhandel in en reparatie van motorfietsen en onderdelen daarvan	1
Overige totaal 280	81.29	Overige reiniging	28
	45.31.1	Groothandel en handelsbemiddeling in auto-onderdelen en -accessoires (geen banden)	22
	45.32	Detailhandel in auto-onderdelen en -accessoires	15
	25.61	Oppervlaktebehandeling en bekleding van metaal	14
	95.29	Reparatie van overige consumentenartikelen	10
	95.24	Reparatie en stoffering van meubels	10
		Overig	181

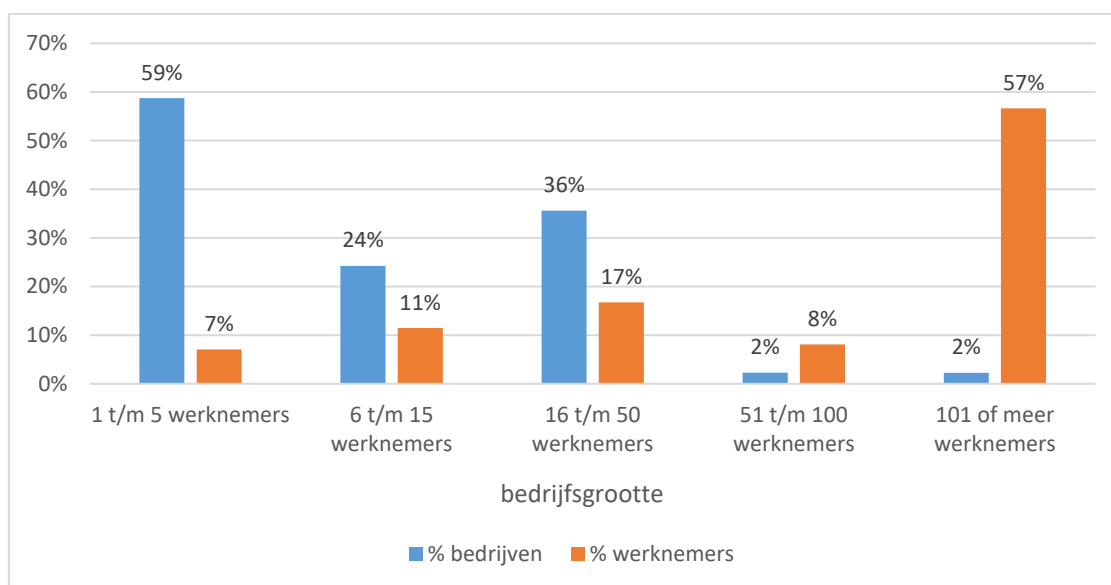
Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Alleen bedrijven met werknemers in loondienst (peilmoment laatste vrijdag van september 2021), aangesloten bij OOC.

In figuur 3.2 staat de verdeling van het aantal bedrijven en werknemers naar bedrijfsgrootte. Hieruit is het volgende af te lezen:

- De branche bestaat voor bijna 60% uit kleine bedrijven (1 t/m 5 werknemers), daar werkt slechts 7% van de werknemers;
- Een kwart van de bedrijven valt in de categorie 6 t/m 15 werknemers (met 11% van de werknemers);
- Ruim een derde deel van de bedrijven heeft 16 t/m 50 werknemers (met 17% van de werknemers);
- Zowel in de categorie 51 t/m 100 als 100+ werknemers valt 2% van de bedrijven;
- In deze laatste categorie van grootste bedrijven is bijna 60% van de werknemers werkzaam.

Figuur 3.2 – Verdeling van OOC-bedrijven en werknemers naar bedrijfsgrootte, anno 2021



Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Als we het hebben over het imago van de branche is het goed om te beseffen dat de branche vrij divers is; deze is opgebouwd uit verschillende segmenten en er zijn relatief veel kleine bedrijven (waar maar een klein deel van de werknemers werkt) en er zijn relatief weinig grote bedrijven, maar daar werkt wel het overgrote deel van de werknemers.

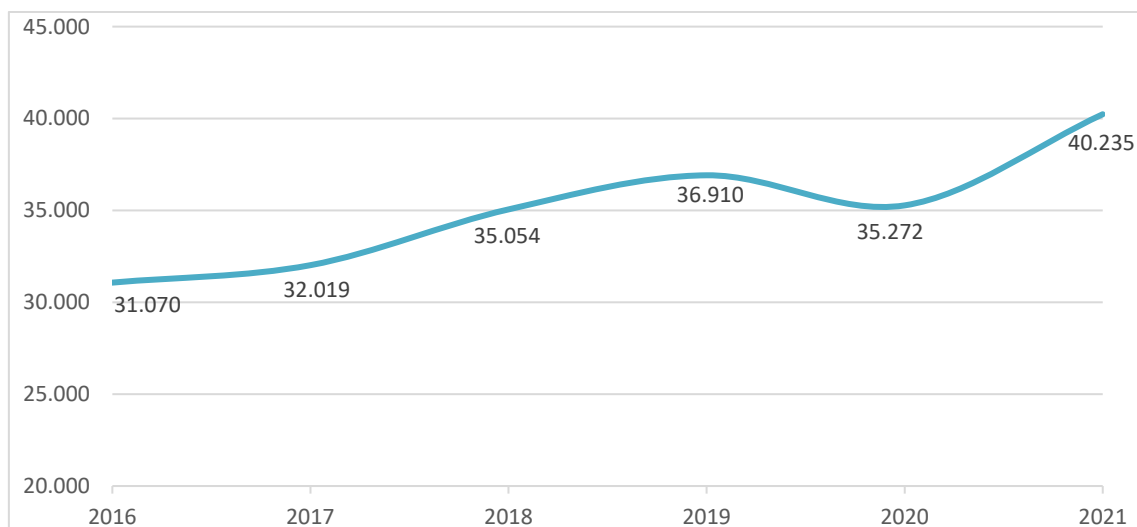
In de volgende paragraaf wordt verder ingezoomd op de ontwikkeling van het aantal werknemers.

3.2 Ontwikkeling van het aantal werknemers

In figuur 3.3a staat de ontwikkeling van het aantal werknemers in loondienst bij de OOC-bedrijven.

- In 2021 is het aantal werknemers aantal opgelopen tot ruim 40.200.
- In coronajaar 2020 is sprake geweest van enige krimp, maar 2021 laat een flink herstel zien met een toename van 5 duizend werknemers ten opzicht van 2020 (een stijging van 14%).
- Het aandeel vrouwen in de branche is al jaren stabiel met 13%.

Figuur 3.3a – Ontwikkeling van het aantal werknemers bij OOC-bedrijven.

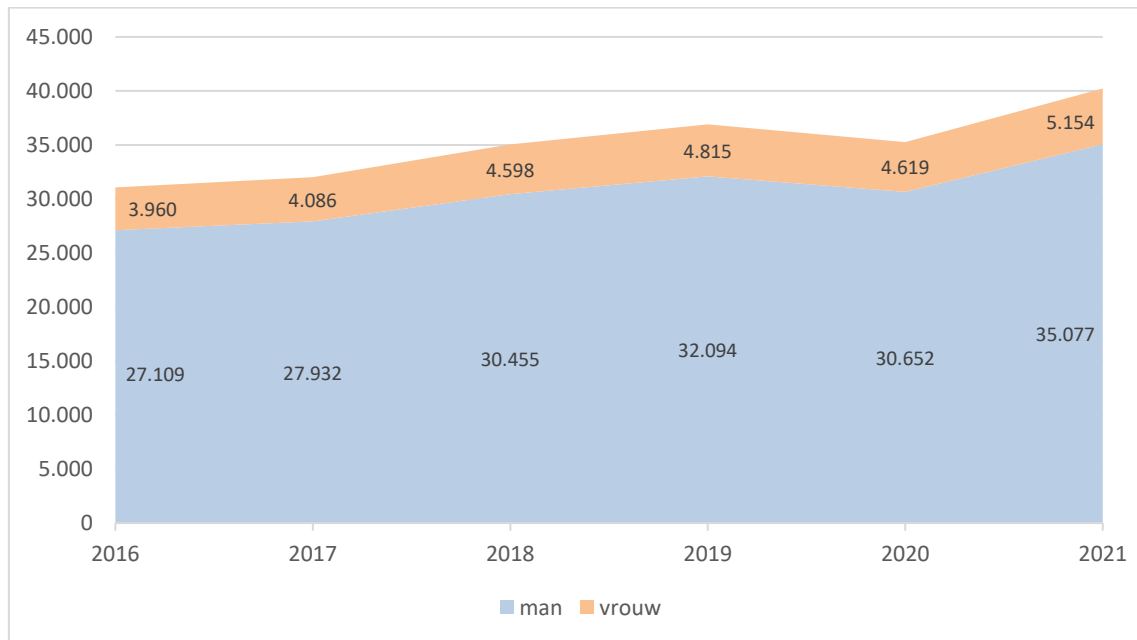


Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 3.3b staat de ontwikkeling van het aantal werknemers uitgesplitst naar geslacht.

- In 2021 zijn er ruim 5.100 vrouwen in loondienst bij de OOC-bedrijven.
- Het aantal vrouwen is de laatste jaren evenredig meegegroeid met het totaal aantal werknemers in de branche. Het *aandeel* vrouwen in de branche is al jaren stabiel met 13%.

Figuur 3.3b – Aantal werknemers bij OOC-bedrijven naar geslacht

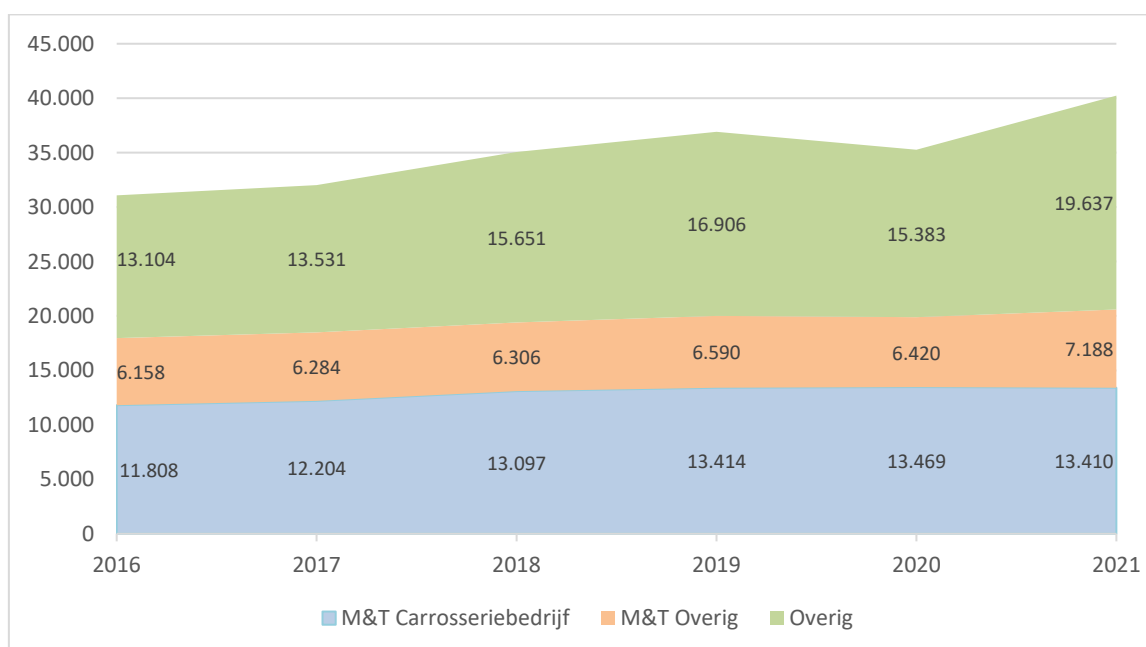


Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 3.3c staat de ontwikkeling van het aantal werknemers in loondienst bij de OOC-bedrijven, uitgesplitst naar bedrijfstak-cao van de werknemer (dit is een kenmerk in de polisadministratie). Hieruit blijkt dat het grootste deel van de werknemers onder een andere bedrijfstak-cao valt dan Metaal & Techniek Carrosseriebedrijf.

- In 2021 valt bijna de helft van de werknemers in de categorie overig;
- 1 op de 3 werknemers valt onder *M&T Carrosseriebedrijf*;
- 1 op de 5 valt wel onder de sector Metaal & Techniek, maar dan met een andere cao. Cao M&T Metaalbewerkingenbedrijf komt daar het meeste voor;
- De coronadip in 2020 en het herstel in 2021 tekent zich het sterkst af bij werknemers met een andere bedrijfstak-cao dan M&T;
- In de categorie overig springt één bedrijfstak-cao er qua omvang uit, namelijk de cao *Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf*. In 2021 valt 37% van de werknemers in de branche onder de deze cao, 4 procentpunt meer dan M&T Carrosseriebedrijf;
- Andere grote bedrijfstak-cao's in de categorie overig zijn *Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen* (6% in 2021) en *Metalektro* (1% in 2021).

Figuur 3.3c – Ontwikkeling van het aantal werknemers bij OOC-bedrijven naar bedrijfstak-cao



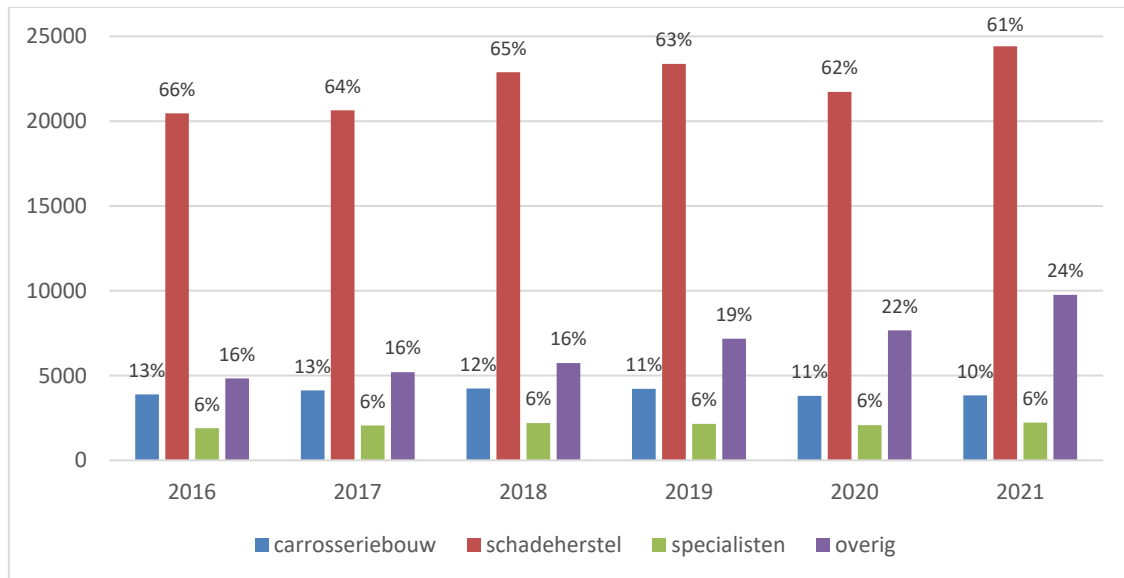
Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 3.4 staat het aantal (en aandeel) werknemers bij de verschillende bedrijfssegmenten. Hierin is te zien dat:

- Verreweg de meeste werknemers werkzaam zijn bij een schadeherstelbedrijf (de laatste jaren zo'n 60%). In de jaren vóór 2020 lag dit aandeel nog enkele procentpunten hoger;
- Zo'n 10% van de werknemers is werkzaam in een carrosseriebouwbedrijf;
- 5% valt onder de specialisten;
- Het valt op dat het aantal werknemers in de segmentcategorie 'overige' de laatste jaren een constante stijging laat zien, terwijl in de carrosseriebouw en schadeherstel sprake was van

een coronadip qua werkgelegenheid. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat bedrijven in het 'overige'-segment bedrijven uit de andere segmenten hebben overgenomen of zijn gefuseerd, waardoor een verschuiving heeft plaatsgevonden. Met vervolgonderzoek naar de bedrijfsdynamiek binnen de branche kan dit inzichtelijk gemaakt worden. Dit punt valt buiten de scope van het huidige onderzoek.

Figuur 3.4 – Aantal werknemers bij OOC-bedrijven, per bedrijfssegment

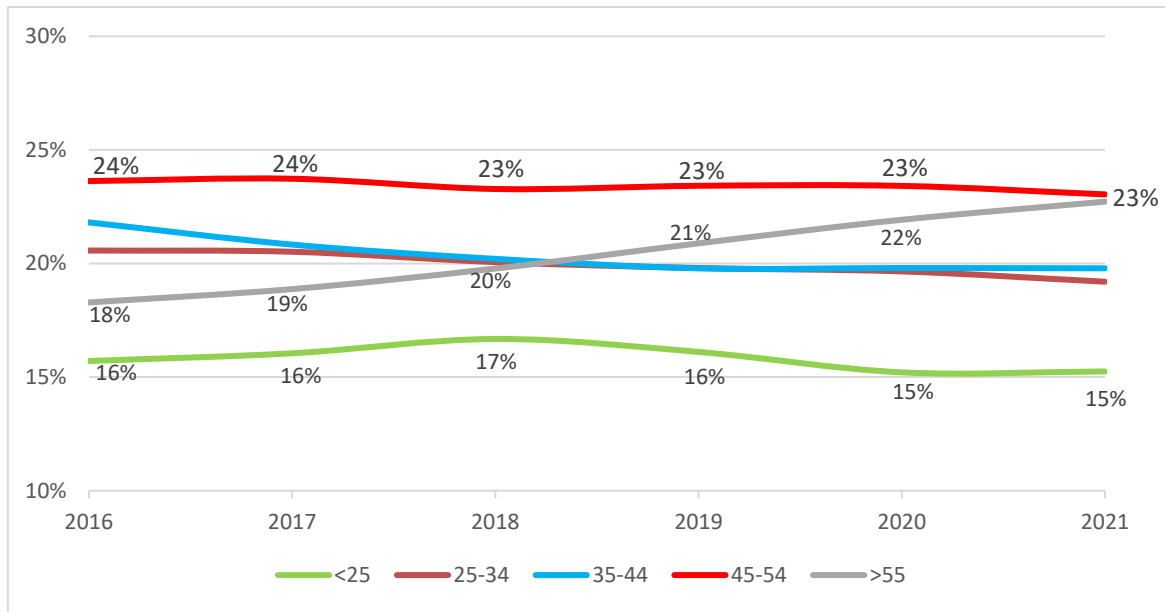


Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 3.5 staat de leeftijdsopbouw van het werknemersbestand. Hierin is het volgende te zien:

- Het aandeel oudere werknemers (>55 jaar) is de laatste jaren gestaag toegenomen van 18% in 2016 naar 23% in 2021.
- De leeftijdsklasse 45 t/m 54 jaar was de laatste jaren het grootst (rond de 23%), maar die zal gezien de trendontwikkeling na 2021 ingehaald worden door de groep 55-plussers.
- Het aandeel jongeren ligt de laatste jaren rond de 15 á 16% en is iets afgenomen na 2017 toen dit 17% bedroeg.

Figuur 3.5 – Leeftijdsofbouw van het OOC-werknemersbestand



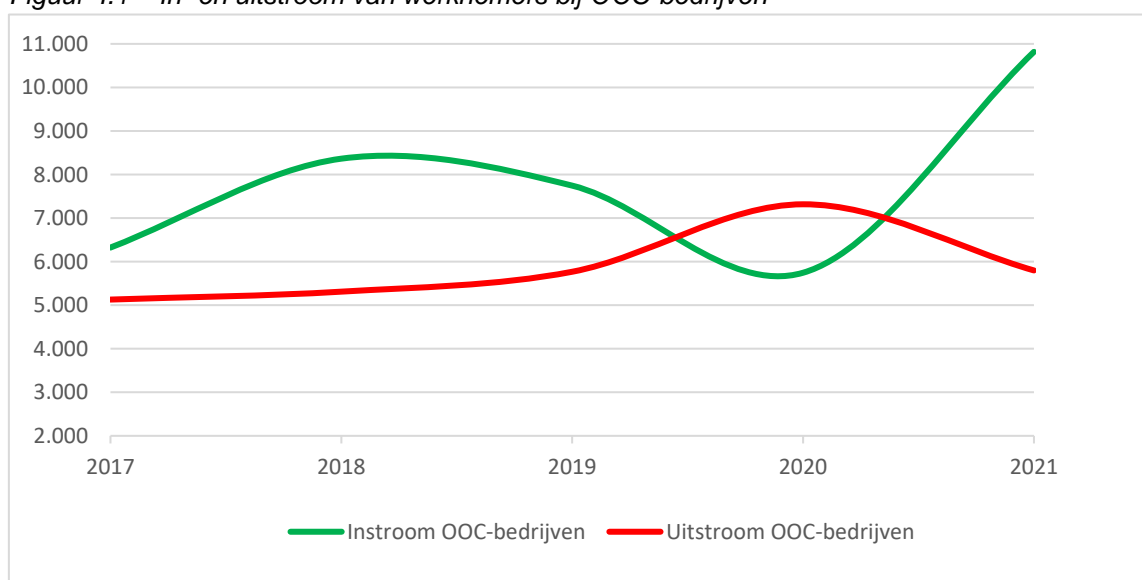
Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

4 Nadere analyse van de instroom

In het vorige hoofdstuk is duidelijk geworden dat het aantal werknemers in de branche de laatste jaren flink is toegenomen (met uitzondering van 2020). In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de ingestroomde werknemers. Hoe is deze groep samengesteld en waar komen zij vandaan? En hoe lang blijven de instromers vervolgens in de branche werken?

In figuur 4.1 is de trendlijn van het aantal instromers⁷ in de populatie OOC-bedrijven (de groene lijn) afgezet tegen de uitstromers (de rode lijn). Hierin is te zien dat de instroom in 2021 rap is gestegen na de dip in coronajaar 2020, toen de uitstroom groter was dan de instroom. Het is opvallend dat branche, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, in 2021 zoveel instromers heeft weten aan te trekken. De hoge instroom in 2021 is waarschijnlijk (deels) ter compensatie van de verhoogde uitstroom en afname van de instroom in 2020. Uit de bedrijfsbezoeken blijkt onder andere dat bbl'ers in 2020 (vanwege de coronamaatregelen) meer moeite hadden om een leerbedrijf te vinden waar zij invulling konden geven aan hun beroepspraktijkvorming (bpv).

Figuur 4.1 – In- en uitstroom van werknemers bij OOC-bedrijven



Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

⁷ Instromers zijn alle werknemers die op peiljaar t in de branche werken, maar het peiljaar ervoor (t-1) niet in het werknemersbestand voor komen. Jaar t is hun instroomjaar. Bedrijfswisselaars binnen de branche worden niet als instromers geteld.

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de jaarlijkse instroom en waar zij vandaan komen. Hierin is te zien dat er in 2021 meer dan 10.800 nieuwe werknemers zijn ingestroomd. Een vrij fors deel hiervan (ruim 3 duizend) was echter al werkzaam in de carrosserie- en schadeherstelbranche, maar dan bij een niet-aangesloten bedrijf. Deze werknemers beschouwen we niet als nieuwe instroom in de branche, aangezien zij afkomstig zijn van bedrijven met een vergelijkbare economische hoofdactiviteiten als de OOC-bedrijven. In dit kader – als we het hebben over in- en uitstroom – is het van belang te realiseren dat de branche-afbakening aan de hand van cao M&T Carrosseriebedrijf (de OOC-bedrijven) afwijkt van de branche-afbakening op basis van SBI-codes. Na deze constatering in tabel 4.1 blijft de instroom vanuit SBI Carrosserie in de rest van dit hoofdstuk buiten beschouwing.

Tabel 4.1 – Herkomst instromers bij OOC-bedrijven

Herkomstpositie:	2017	2018	2019	2020	2021
Instroom vanuit het onderwijs	2.162	2.586	2.331	1.921	2.678
Zij-instroom (andere branche)	1.961	2.615	3.106	2.004	3.982
'instroom' vanuit SBI Carrosserie- en schadeherstel (niet-aangesloten OOC)	1.093	2.002	1.189	1.054	3.022
Ww-uitkering	195	215	148	108	265
Overig zonder inkomen	279	227	249	175	211
Zelfstandige	144	132	176	120	173
Pensioen	144	184	158	120	147
Bijstandsuitkering	105	136	142	86	90
AO-uitkering	72	97	71	47	71
Overige uitkering sociale voorziening	73	59	51	31	64
Onbekend	95	111	124	79	114
Totaal	6.323	8.364	7.745	5.745	10.817

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

Tabel 4.1 toont aan dat:

- De twee grootste groepen instromers betreffen zij-instromers, i.c. werknemers afkomstig vanuit een baan buiten de branche (bijna 4.000 in 2021) en instromers vanuit het onderwijs (bijna 2.700 in 2021);
- Daarnaast stromen er ieder jaar een paar honderd werknemers in vanuit een ww-uitkering. Een iets lager aantal komt vanuit een bijstandsuitkering, vanuit arbeidsongeschiktheidspositie (AO) of ander uitkering sociale voorziening;
- Wat opvalt is dat de afname van de instroom in 2020, maar ook het herstel in 2021, zich het sterkst aftekent bij de zij-instromers. De instroom vanuit het onderwijs laat ook in het coronajaar 2020 een dip zien. Een signaal dat een deel van de bedrijven bij conjuncturele neergang niet bezig is met anticyclisch opleiden. In 2020 is dit waarschijnlijk versterkt door belemmering in de uitvoerbaarheid van beroepspraktijkvorming van leerlingen als gevolg de coronamaatregelen.

In tabel 4.2 staat de *percentageverdeling* van de herkomstposities van de echte instromers van buitenaf (exclusief de instromers vanuit SBI carrosseriebouw- en schadeherstel). Hierin is te zien dat:

- Het aandeel zij-instromers na 2017 behoorlijk is opgelopen (van 37% in 2017, naar 51% van de instromers in 2021);
- Het aandeel instromers vanuit het onderwijs bedraagt doorgaans ongeveer 40% van de instroom. Dit aandeel ligt in 2021 wat lager, dit komt door de sterke stijging van de zij-instroom dat jaar;
- De instroom vanuit andere richtingen (diverse uitkeringsposities en zelfstandigen) bedragen elk enkele procenten.

Tabel 4.2 – Herkomst instromers bij OOC-bedrijven, excl. 'instroom' vanuit SBI-carrosserie

Herkomstpositie:	2017	2018	2019	2020	2021
Instroom vanuit het onderwijs	41%	41%	36%	41%	34%
Zij-instroom (andere branche)	37%	41%	47%	43%	51%
Ww-uitkering	4%	3%	2%	2%	3%
Overig zonder inkomen	5%	4%	4%	4%	3%
Zelfstandige	3%	2%	3%	3%	2%
Pensioen	3%	3%	2%	3%	2%
Bijstandsuitkering	2%	2%	2%	2%	1%
AO-uitkering	1%	2%	1%	1%	1%
Uitkering sociale voorziening overig	1%	1%	1%	1%	1%
Onbekend	2%	2%	2%	2%	1%
Totaal	5.230	6.362	6.556	4.691	7.795

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

In tabel 4.3 en figuur 4.2 staat de leeftijdssamenstelling van de instromers.

- Het grootste deel van de instromers valt in de leeftijdscategorie jonger dan 25 jaar. Dit aandeel varieert tussen de 35% in 2021 en 44% in 2017. Het overgrote deel van de jonge instromers is afkomstig vanuit het onderwijs (85 tot 88%), de overige jonge instromers zijn veelal zij-instromers (8 á 11%) (zie tabel B.3 voor de jaarlijkse frequentieverdeling); Dit grote aandeel jongeren kan *deels* verklaard worden door jongeren die een bijbaan in de branche nemen (bijvoorbeeld auto's wassen en schoonmaken). In de brondata is echter geen informatie beschikbaar over iemands functie of beroep. Het is daarom niet aan te geven wat de omvang van deze groep is. Ook het hogere verloop onder jongeren zal eraan bijdragen dat er meer arbeidsposities voor jongeren vrijkomen, wat nieuwe instroom onder deze groep genereert.
- Zo'n 20% van de instromers valt in de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar.
- Het aandeel 55-plussers onder de instromers is toegenomen van 10% in 2017 naar 15% in 2021.

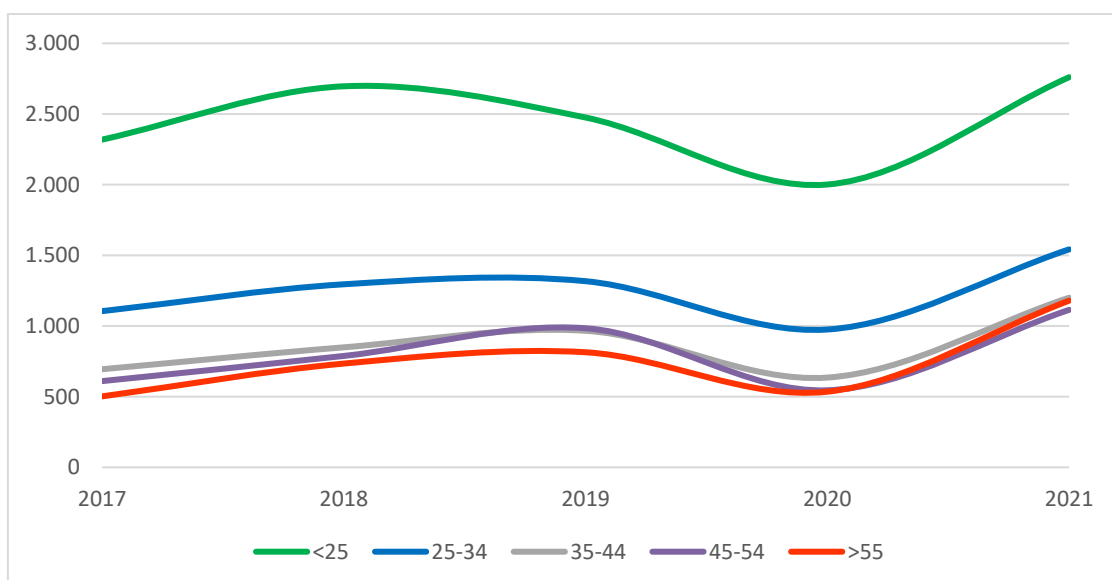
Tabel 4.3 – Leeftijdssamenstelling instromers OOC-bedrijven*

leeftijd	2017		2018		2019		2020		2021	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<25	2.319	44%	2.696	42%	2.475	38%	2.001	43%	2.760	35%
25-34	1.105	21%	1.295	20%	1.317	20%	975	21%	1.542	20%
35-44	694	13%	849	13%	966	15%	635	14%	1.200	15%
45-54	610	12%	788	12%	984	15%	545	12%	1.114	14%
>55	502	10%	734	12%	814	12%	535	11%	1.179	15%
totaal	5.230	100%	6.362	100%	6.556	100%	4.691	100%	7.795	100%

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief 'instroom' vanuit SBI-carrosserie.

Figuur 4.2 – Grafische weergave van de leeftijdssamenstelling van instromers bij OOC-bedrijven



Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief 'instroom' vanuit SBI-carrosserie.

4.1 Zij-instromers

Het grootste deel van de zij-instromers komt vanuit de transportsector, zakelijke dienstverlening, de uitzendbranche of handel (zie tabel 4.4). In 2021 is er een flinke uitschieter van het aantal zij-instromers afkomstig van de transportsector.

Zij-instromers afkomstig uit de uitzendbranche zijn niet de typische zij-instromers. Voor hen geldt overwegend dat zij eerst via een inleenconstructie bij het bedrijf hebben gewerkt.⁸ Het

⁸ Dit gegeven is echter niet in de polisadministratie opgenomen.

uitzendbureau verzorgt de werving en selectie en het inleenbedrijf gebruikt de inleenperiode als een soort proeftijd, om te bezien of de uitzendkracht geschikt is voor het werk en of er een wederzijdse klik is. Uitzendkrachten worden vaak ingeleend voor de seriematige werkzaamheden, zij kunnen dan de basisvaardigheden en -kennis opdoen. Als er een goede match is met het bedrijf komt het vaak voor dat de uitzendkracht na de inleenperiode door het bedrijf overgenomen wordt en daar in loondienst treedt. De bedrijven beschouwen hen dan niet zozeer als zij-instromer omdat de werknemer al eerder in het bedrijf heeft gewerkt en over de nodige (basis)kennis en vaardigheden beschikt.

Tabel 4.4 – Herkomstbranches van zij-instromers bij OOC-bedrijven

	2017	2018	2019	2020	2021
Transport	13%	18%	33%	14%	45%
Zakelijke dienstverlening	14%	13%	12%	13%	18%
Arbeidsbemiddeling, uitzendbranche	31%	28%	19%	28%	12%
Handel	12%	13%	11%	18%	7%
Metaal- /machine- /computers- /apparaten-industrie	4%	4%	7%	4%	5%
Technische installatiebranche	6%	5%	4%	4%	3%
Overig techniek /industrie	4%	4%	2%	5%	2%
Bestuur /overheid /cultuur /recreatie	2%	2%	1%	2%	1%
Bouwnijverheid	1%	3%	2%	1%	1%
Zorg en Welzijn	3%	2%	2%	2%	1%
Procesindustrie	1%	1%	2%	2%	1%
ICT diensten	1%	1%	1%	1%	1%
Landbouw /tuinbouw /bosbouw	1%	1%	1%	1%	1%
Onderwijs / opleidingen	1%	1%	1%	1%	0%
Onbekend*	5%	4%	4%	4%	2%
Totaal (=100%)	1.961	2.615	3.106	2.004	3.982

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Geen baaninformatie op peilmoment in polisadministratie, maar wel een werknemer jaar voor instroom volgens SECM.

Zij-instromers hebben reeds ergens anders gewerkt en zijn dan ook ouder op het moment dat zij de branche instromen. Het grootste deel van de zij-instromers valt in de leeftijdsklasse 25 t/m 34 jaar, maar ook in de leeftijdsklasse daarboven zijn zij goed vertegenwoordigd (zie tabel 4.5). In 2021 is de spreiding over de leeftijdsklassen vanaf 25 jaar haast gelijk verdeeld (23 á 25%). Het aantrekken van oudere zij-instromers (die vanwege hun anciënniteit duurder zijn voor de werkgever) hangt ook samen met de extreme arbeidsmarktkrapte. Omdat het moeilijk is om aan personeel te komen zijn bedrijven geneigd om ook mindere interessant doelgroepen, zoals oudere zij-instromers, aan te trekken.

Uit de bedrijfsinterviews komt het beeld naar voren dat zij-instromers minder vaak voor technische beroepen aangetrokken worden, daarvoor wordt meer gekeken naar instromers vanuit het techniekonderwijs. Zij-instromers zijn vanwege hun hogere leeftijd duurder dan jongeren, waardoor

zij sneller moeten renderen. Het opvangen van een zij-instromer in een technische functie is daarnaast uitdagend voor diens naaste collega's op de werkvloer. Omdat het leerproces overwegend on-the-job moet gebeuren vraagt dit extra tijd en geduld, terwijl de werkdruk hoog kan zijn.

Tabel 4.5 – Leeftijdssamenstelling zij-instromers

leeftijd	2017		2018		2019		2020		2021	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<25	228	12%	234	9%	264	8%	167	8%	279	7%
25-34	648	33%	787	30%	843	27%	625	31%	996	25%
35-44	436	22%	594	23%	710	23%	464	23%	904	23%
45-54	409	21%	583	22%	753	24%	416	21%	905	23%
>55	240	12%	417	16%	536	17%	332	17%	898	23%
totaal	1.961	100%	2.615	100%	3.106	100%	2.004	100%	3.982	100%

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Zo'n 18 á 19% van de zij-instromers is vrouw, 2018 was hierin een uitschieter, toen was 22% van de zij-instromers vrouw (zie tabel 4.6). Het is aannemelijk dat het hoge aandeel vrouwen onder de zij-instromers samenhangt met de instroom van vrouwen in administratieve, secretariële of HR-functies. In dergelijke functies werken relatief meer vrouwen dan in technische functies. De bedrijfsbezoeken bevestigen dit beeld. 'Zij-instroom' in dergelijke functies is niet als de typische zij-instroom te karakteriseren, waarbij men met behulp van een omscholingstraject tot vakkracht wordt opgeleid. De functie of het beroep is echter niet in de polisadministratie opgenomen, dus dit kan niet gestaafd worden in de data.

Tabel 4.6 – Geslacht van zij-instromers

	2017		2018		2019		2020		2021	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Man	1.604	82%	2.035	78%	2.565	83%	1.624	81%	1.604	82%
Vrouw	357	18%	580	22%	541	17%	380	19%	357	18%
totaal	1.961	100%	2.615	100%	3.106	100%	2.004	100%	1.961	100%

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

4.2 Instromers afkomstig vanuit het onderwijs

Van de instromers vanuit het onderwijs staat in tabel 4.7 een overzicht van de onderwijsrichtingen van waaruit zij afkomstig zijn. Bij deze cijfers moet in het achterhoofd gehouden worden dat een deel van deze instromers in de branche terecht komen vanwege het uitoefenen van een bijbaan (zoals auto's wassen en schoonmaken).

- Het grootste deel van de instromers vanuit het onderwijs komt uit een brancheverwante mbo-opleiding. Dit betreft opleidingen binnen de kwalificatiedossiers: *Voertuigen en mobiele*

werktuigen, Specialist voertuigen en mobiele werktuigen, Metaalbewerken en Aftersales mobiliteitsbranche. In hoofdstuk 7 wordt verder ingegaan op de onderwijsdeelname aan relevante opleidingen. Daarin is te zien dat de studentaantallen in deze branche verwante opleidingen fors hoger liggen (een factor 19!) dan de mbo-opleidingen we tot de carrosseriebouw en schadeherstel rekenen (zie tabel 7.2 en tabel B.6 in de bijlage).

- Slechts 2 tot 4% van de instromers vanuit het onderwijs is afkomstig vanuit een *carrosseriebouw- of schadeherstelopleiding*. In hoofdstuk 7 is te zien dat het aantal mbo-studenten in deze opleidingen laag is (zie tabel 7.1) en een relatief klein deel uitmaken van het totaal aantal techniekstudenten in het mbo (0,7%, zie tabel 7.2). Een kanttekening bij de cijfers in tabel 4.7 is dat bij instromers die aan een bbl-traject/leerwerkbaan beginnen, gekeken is naar de onderwijspositie vóór aanvang van de leerwerkbaan. Als zij binnen het onderwijs doorstromen zien we hen in tabel 4.7 terug als de instromers vanuit het voortgezet onderwijs of overige mbo-opleidingen (in het geval van switchers binnen het mbo).
- De laatste jaren is zo'n 3% van de instromers vanuit het onderwijs afkomstig uit het *vmbo-profiel Mobiliteit & Transport*. Dit aandeel is zo laag omdat het aantal leerlingen in dit profiel beperkt is (zie tabel B.5 in de bijlage), ook in relatie tot de overige opleidingen van waaruit men de branche instroomt.
- Wat opvalt is de hoge instroom vanuit hbo overige (niet technische) opleidingen (18% in 2020 en 2021) en mbo overige opleidingen (14 á 15% van de instromers afkomstig uit het onderwijs).
- 9% komt vanuit overige richtingen in het voortgezet onderwijs.
Naar orde van grootte bestaat deze groep uit:
 - havo-leerlingen
 - leerlingen uit de onderbouw (deze groep is niet naar richting gedifferentieerd)
 - leerlingen uit het praktijkonderwijs
 - vwo-leerlingen
- Zo'n 7 tot 9% van instromers vanuit het onderwijs komt vanuit een hbo bèta-opleiding (sector Hoger Technisch Natuurwetenschappelijk Onderwijs).
- 4 á 5% komt vanuit een van de overige vmbo-richtingen. Hiervan bestaat het grootste deel uit leerlingen met het profiel Dienstverlening en Producten.

Conclusie

De instroom vanuit het onderwijs kent een erg diverse samenstelling. Aangezien de relevante vmbo en mbo-opleidingen beperkte deelnemersaantallen hebben, maken zij maar een relatief klein deel uit van de branche-instromers die vanuit het onderwijs instromen. Als deze instroom afgezet wordt tegen de totale instroom vanuit het onderwijs blijkt hoe beperkt deze instroom relatief gezien is.

De instroom vanuit carrosserieverwante mbo-opleidingen is het grootst, maar die studentpopulatie is ook veel groter dan de kernopleidingen die voor de branche opleiden. Daarnaast is er een behoorlijke instroom vanuit overige opleidingen (zowel vo, mbo als hbo). Dit zijn grote categorieën onderwijsdeelnemers, van waaruit (in absolute zin) redelijk veel instromers afkomstig zijn.

Tabel 4.7 – Onderwijsrichting van instromers vanuit het onderwijs

	2017	2018	2019	2020	2021
mbo carrosserie verwant	19%	24%	21%	18%	24%
hbo overig	16%	14%	15%	18%	18%
mbo overig	14%	14%	14%	14%	15%
mbo overig techniek	11%	10%	11%	11%	11%
overig voortgezet onderwijs	13%	11%	11%	9%	9%
hbo beta/ sector HTNO	7%	8%	7%	9%	7%
vmbo overige profielen	4%	4%	5%	5%	4%
vmbo theoretische leerweg	2%	3%	4%	4%	3%
vmbo Mobiliteit & Transport	1%	3%	4%	3%	3%
mbo carrosseriebouw en schadeherstel	4%	3%	2%	3%	2%
vmbo Producteren, Installeren en Energie	2%	3%	3%	3%	2%
vmbo overig techniek	7%	2%	1%	1%	1%
wetenschappelijk onderwijs	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal (=100%)	2.162	2.586	2.340	1.921	2.678

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Het overgrote deel van de instromers vanuit het onderwijs is jonger dan 25 jaar (rond de 90%) en zo'n 8 tot 10% valt in de leeftijdscategorie 25 t/m 34 jaar. Rond de 12% van instromers vanuit het onderwijs is vrouw (zie tabel 4.8).

Tabel 4.8 – Leeftijdsopbouw en geslacht van instromers afkomstig vanuit het onderwijs

	2017		2018		2019		2020		2021	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<i>leeftijd</i>										
<25	1.982	92%	2.351	91%	2.107	90%	1.755	91%	2.379	89%
25-34	166	8%	223	9%	193	8%	147	8%	270	10%
35+	14	1%	12	0%	31	1%	19	1%	29	1%
totaal	2.162	100%	2.586	100%	2.331	100%	1.921	100%	2.678	100%
<i>geslacht</i>										
man	1.924	89%	2.307	89%	2.052	88%	1.676	87%	2.351	88%
vrouw	238	11%	279	11%	279	12%	245	13%	327	12%
totaal	2.162	100%	2.586	100%	2.331	100%	1.921	100%	2.678	100%

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Instroommogelijkheden en keuzeprocess voor jongeren

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat veel van de jongeren die de branche zijn ingestroomd echte autoliefhebbers zijn die graag met de handen willen werken. Veel van hen willen na de middelbare school zo snel mogelijk aan het werk, een leerwerkbaan in een bbl-traject ligt dan voor de hand. In het vmbo worden snuffelstages voor de jongeren georganiseerd, zodat zij zich kunnen oriënteren op de vervolgstap na het voortgezet onderwijs. In de branche komt het regelmatig voor dat leerlingen zich voor een snuffelstage melden. Een deel van de bedrijven probeert zichzelf ook in de kijker te spelen, bijvoorbeeld door deel te nemen aan een banen- en/of stagemarken en actief contact te onderhouden met het onderwijsveld. Daardoor wordt de bekendheid met de branche onder de doelgroep vergroot en worden jongeren bereikt die een opleiding voor de carrosseriebranche aanvankelijk niet hadden overwogen. Ook zijn er bedrijven op social media actief om hun naamsbekendheid te vergroten en potentiële instromers te bereiken. Deze inspanningen werpen doorgaans hun vruchten af en hierdoor weten bbl'ers de bedrijven wel te vinden. Er zijn echter ook bedrijven die zich op dit vlak niet inspannen en vermoedelijk benadeelt dit uitblijven hun wervingskracht. Deze bedrijven beginnen wat social media betreft ook langzaam in beweging te komen om deze in te zetten.

Veel mensen komen bij de bedrijven via familie, vrienden of kennissen terecht. *Referral recruitment* is dan ook een belangrijke wervingsmethode. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de eigen sociale netwerken om nieuwe werknemers te vinden. Bedrijven proberen bij de sollicitatiegesprekken voor leerlingfuncties/bbl'ers wel goed in te schatten of de leerling zich meldt omdat hij of zij dit zelf graag wil en serieus een loopbaan in de branche ambieert of dat de leerling op gesprek komt omdat dit nu eenmaal nodig is om met de opleiding te starten. Bedrijven laten jongeren die zich melden vaak eerst een paar dagen meelopen, om hen te laten ervaren hoe het werk er in de praktijk aan toegaat.

Verder zijn de instroommogelijkheden ook conjunctuurafhankelijk. Eerder is al geconstateerd dat in coronajaar 2020 het aantal instromers vanuit het onderwijs afnam. Bij economische onzekerheid zal een deel van de bedrijven de investeringen in opleiden terugbrengen en zal het aantal leerwerkbanen krimpen. Wat betreft de wervingskracht van OOC-bedrijven speelt op regionaal niveau ook de concurrentie met andere techniekbranches een rol. Grote techniekbedrijven zoals ASML en Havenbedrijf Rotterdam zijn met hun goede arbeidsvoorwaarden een aantrekkelijke werkgever voor jongeren in de techniek. De OOC-bedrijven die zich in hetzelfde wervingsgebied bevinden geven aan dat zij door die concurrentie arbeidspotentieel mislopen.

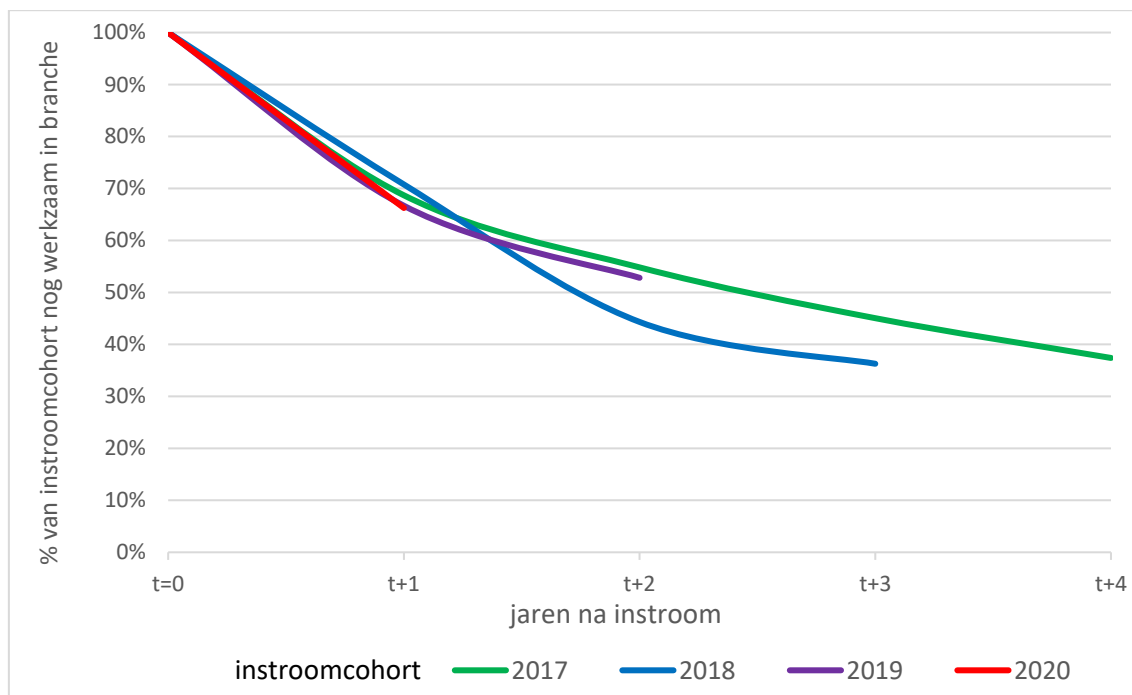
4.3 Branchestandvastigheid van instromers

In deze paragraaf komt de branchestandvastigheid van de instromers aan bod. De branchestandvastigheid wordt uitgedrukt in een percentage van een instroomcohort dat na x aantal jaar nog in de branche werkt. In figuur 4.2 staan de bevindingen van instroomcohorten 2017 tot en met 2020 weergegeven. Aangezien we over data tot en met 2021 beschikken kan voor instroomcohort 2020 maximaal 1 jaar vooruit gekeken worden (t+1). Voor instroomcohort 2017 kan op dit moment maximaal vier jaar vooruitgekeken worden (t+4).

In figuur 4.2 is te zien dat:

- Na 1 jaar nog zo'n 66 tot 71% van de instromers in de branche werkt.
- De *gemiddelde* branchestandvastigheid van de vier instroomcohorten tezamen is na 1 jaar 68%. Iets minder dan een derde van de instromers is dus na een jaar vertrokken.
- Na twee jaar is de helft van de instromers vertrokken en na drie jaar is zo'n 60% vertrokken.
- Van instroomcohort 2017 is 37% in 2021 nog in de branche werkzaam. Het verloop is het sterkst in de eerste jaren na instroom, het gaat dus veelal om snelle uitstroom.

Figuur 4.2 – Verloop onder instromers, per instroomcohort (alle leeftijdsklassen)

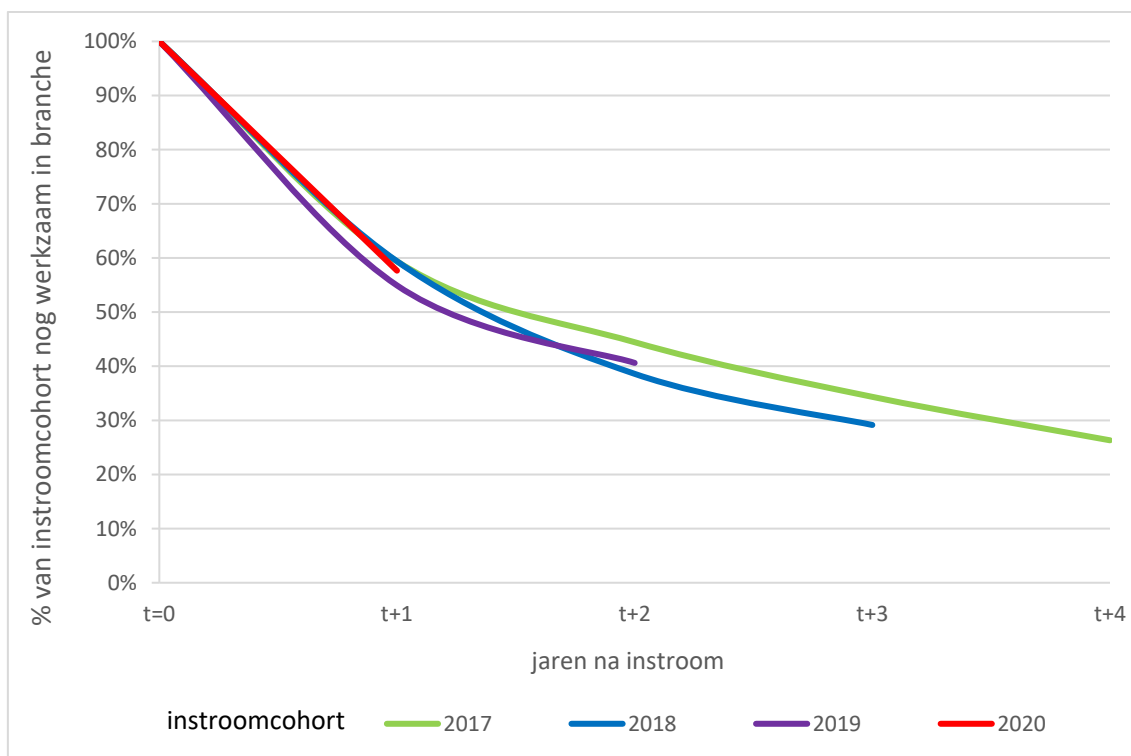


Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 4.3 is naar de branchestandvastigheid van de *jonge* instromers gekeken (<25 jaar).

- Het verloop onder jonge instromers is sterker dan gemiddeld. Na 1 jaar is meer dan 40% vertrokken.
- Bij instroomcohort 2019 is het verloop na 1 jaar nog iets groter, daarvan is 45% in coronajaar 2020 uitgestroomd. Jongeren lijken dus extra kwetsbaar te zijn ten tijden van economische onzekerheid.
- Van instroomcohort 2017 is nog maar een kwart in 2021 werkzaam in de branche.

Figuur 4.3 – Verloop onder jongere instromers (< 25 jaar), per instroomcohort



Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

In figuur 4.4 staan de gemiddelde branchestandvastigheidspercentages van de totale groep instromers en die van de jongere instromers. Hierin is duidelijk te zien dat het verloop onder jongeren een stuk sterker is.

Uit de bedrijfsbezoeken komt het beeld naar voren dat jongere instromers minder goed weten in welke richting zij met hun loopbaan op willen. Hun werkervaring is beperkt en zij starten bovengemiddeld vaak in een laaggeschoolde functie om het werk te leren en van daaruit verder te ontwikkelen. Werknemers die op hogere leeftijd instromen weten vaak beter wat ze willen en hebben ook meer verantwoordelijkheden waardoor zij anders in het werk staan en minder snel weer vertrekken.

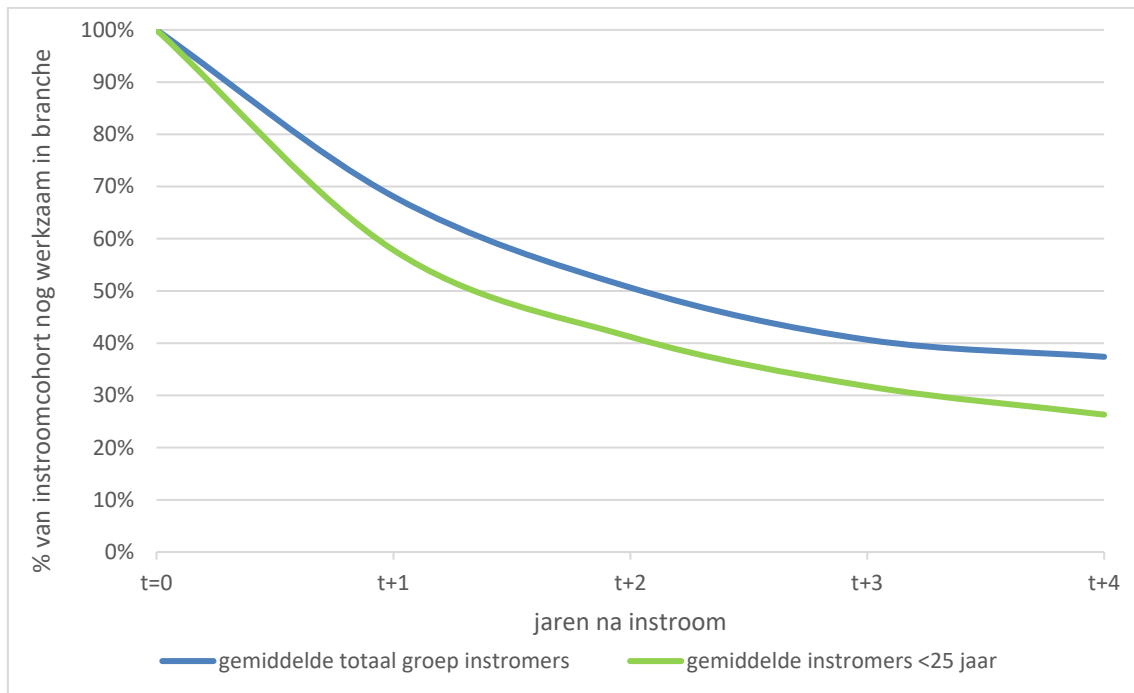
Bij de werkgevers overheerst het gevoel dat de nieuwe generatie jongeren een wat lager concentratieniveau heeft en vluchtiger is in het gedrag. Voor de begeleiders op de werkvloer en leidinggevende is het een uitdaging hoe zij het best kunnen omgaan met de nieuwe generatie instromers. Zij vragen in toenemende mate om een persoonlijk afgestemde aansturing. Dit kan niet meer zoals vroeger op één generieke manier. De begeleidingsstijl moet dus aangepast worden, waarbij ook aandacht is voor de begeleiding bij de sociale aspecten, op de werkvloer, maar soms ook daarbuiten (zoals aandacht voor een gezonde leefstijl).

In dit kader geven werkgevers aan dat voor leerlingen/bbl'ers de alledaagse begeleiding van een chef, een vakvolwassen collega of leermeester essentieel is om hen gesmeerd door de opleiding te laten gaan. Het is vaak het bedrijf die structuur bij de leerling moet aanbrengen. De leerling komt daar zelf niet altijd uit, terwijl het ROC de bal wel bij de leerlingen neerlegt.

Leerlingen hebben hierbij de volgende behoeftes:

- Aandacht voor een goede *onboarding* binnen het leerbedrijf (bijvoorbeeld een buddy om hen wegwijs te maken bij alledaagse zaken);
- Aan de voorkant van het traject samen met de praktijkopleider een planning maken;
- Samen de leerdoelen inventariseren en kijken welke sub-kwalificaties op welk moment gehaald moeten worden;
- Een aanspreekpunt waar de leerling terecht kan als hij of zij ergens vastloopt;
- Maar ook begeleiders die deze signalen oppikken en bespreekbaar maken.

Figuur 4.4 – Gemiddelde verloop onder totale groep instromers en onder jongere instromers



Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

5 Analyse van de uitstroom

In dit hoofdstuk wordt ingezoomd op de uitstromers.⁹ Eerst wordt de uitstroom beschreven door te kijken naar de uitstroombestemming en de leeftijdssamenstelling van de uitstromers. In paragraaf 5.2 komen uitstroomredenen aan bod.

5.1 Beschrijving van de uitstroom

In tabel 5.1 staan de werknemersaantallen die de populatie OOC-bedrijven hebben verlaten en waar zij terecht zijn gekomen. Het grootste deel van hen is vertrokken naar een baan buiten de branche, in 2021 gaat het om ruim 3 duizend uitstromers. Verder is er een stroom werknemers die de OOC-populatie verlaten en terechtkomen bij een bedrijf met SBI-code die we tot de carrosseriebranche rekenen. In 2020 is hier een flinke piek in de uitstroom te zien (1.962 'uitstromers'). In coronajaar 2020 is ook de uitstroom naar pensioen en ww-uitkering flink toegenomen, en zijn er meer werknemers uitgestroomd richting onderwijsdeelname.

Tabel 5.1 – Bestemming uitstromers bij OOC-bedrijven

Uitstroombestemming:	2017	2018	2019	2020	2021
Baan buiten de branche	2.333	2.689	2.962	2.888	3.011
Uitstroom naar baan SBI Carrosserie (niet aangesloten bij OOC)	1.146	1.013	954	1.962	718
Pensioen	330	346	381	601	512
Ww-uitkering	289	218	238	509	391
Zelfstandige	241	253	292	266	361
Overig zonder inkomen	234	254	290	310	264
AO-uitkering	184	185	216	269	214
Onderwijsdeelname	256	242	293	346	207
Bijstandsuitkering	31	33	44	57	31
Uitkering sociale voorziening overig	50	36	56	62	45
Onbekend	35	42	42	47	44
Totaal	5.129	5.311	5.768	7.317	5.798

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

⁹ Uitstromers zijn de werknemers die op peiljaar t in de branche werken, maar het peiljaar erna (t+1) niet meer. Zij zijn gedurende het jaar t+1 uitgestroomd (jaar t+1 is hun uitstroomjaar). Bedrijfswisselaars *binnen* de branche worden niet tot in-/uitstromers gerekend.

In tabel 5.2 staat de *percentageverdeling* van de bestemming van de uitstromers (exclusief de uitstroom naar SBI carrosserie- en schadeherstel). Hierin is te zien dat zo'n 60% van de uitstromers buiten de branche aan het werk gaat en 10% richting pensioen uitstroomt. In coronajaar 2020 piekt de uitstroom naar een ww-uitkering naar 10%, dit lag de jaren daarvoor op 5%.

Tabel 5.2 – Bestemming uitstromers OOC-bedrijven naar buiten de branche*

Uitstroombestemming:	2017	2018	2019	2020	2021
Baan buiten de branche	59%	63%	62%	54%	59%
Pensioen	8%	8%	8%	11%	10%
Ww-uitkering	7%	5%	5%	10%	8%
Zelfstandige	6%	6%	6%	5%	7%
Overig zonder inkomen	6%	6%	6%	6%	5%
Onderwijsdeelname	6%	6%	6%	6%	4%
AO-uitkering	5%	4%	4%	5%	4%
Bijstandsuitkering	1%	1%	1%	1%	1%
Uitkering sociale voorziening overig	1%	1%	1%	1%	1%
Onbekend	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal (=100%)	3.983	4.298	4.814	5.355	5.080

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief 'uitstroom' naar SBI-carrosserie.

Het grootste deel werknemers die naar een baan buiten de branche vertrekken komt terecht in de handel, uitzendbranche of zakelijke dienstverlening (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 – Branche waar uitstromers gaan werken

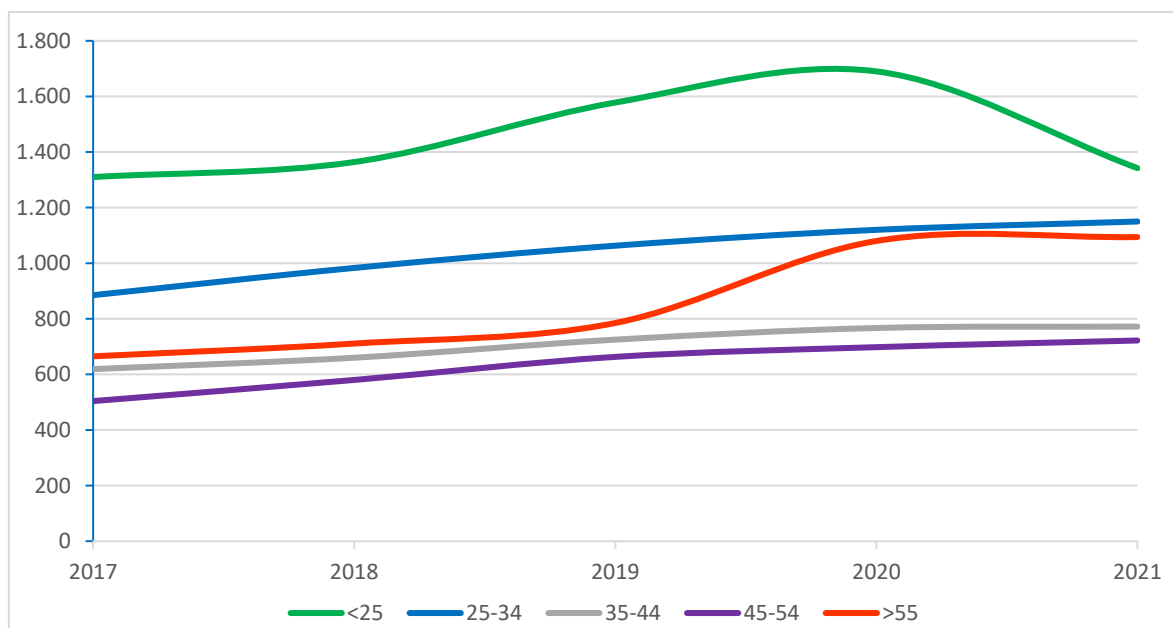
	2017	2018	2019	2020	2021
Handel	15%	14%	16%	15%	16%
Arbeidsbemiddeling, uitzendbranche	22%	19%	19%	17%	15%
Zakelijke dienstverlening	17%	19%	16%	15%	15%
Transport	8%	10%	9%	11%	12%
Technische installatiebranche	8%	6%	8%	9%	8%
Metaal- /machine- /computers- /apparatenindustrie	5%	6%	5%	5%	6%
Zorg en Welzijn	3%	3%	4%	4%	4%
Bestuur /overheid /cultuur /recreatie	3%	4%	5%	4%	4%
Overig techniek /industrie	4%	3%	4%	3%	3%
Bouwnijverheid	3%	3%	3%	3%	3%
Procesindustrie	2%	2%	2%	2%	2%
Onderwijs / opleidingen	1%	2%	2%	2%	2%
ICT diensten	2%	2%	2%	2%	1%
Landbouw /tuinbouw /bosbouw	1%	2%	1%	1%	1%
Onbekend*	6%	5%	5%	6%	7%
Totaal (=100%)	2.333	2.689	2.962	2.888	3.011

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Geen baaninformatie op peilmoment in polisadministratie, maar wel een werknemer voor instroom volgens SECM.

Het grootste deel van de uitstroom bestaat uit jongeren (<25 jaar) (zie figuur 5.1). In 2017 t/m 2020 valt een derde deel van de uitstroom in deze leeftijdsklasse. In coronajaar 2020 nam vooral de uitstroom onder jongeren en onder 55-plussers toe. In 2021 bestaat de uitstroom wat minder uit jongeren en zijn er verhoudingsgewijs meer ouderen uitgestroomd (zie voor de exacte aantallen tabel B.4 in de bijlage).

Figuur 5.1 – Leeftijdssamenstelling uitstromers bij OOC-bedrijven*



Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief 'uitstroom' naar SBI-carrosserie.

5.2 Vertrekredenen

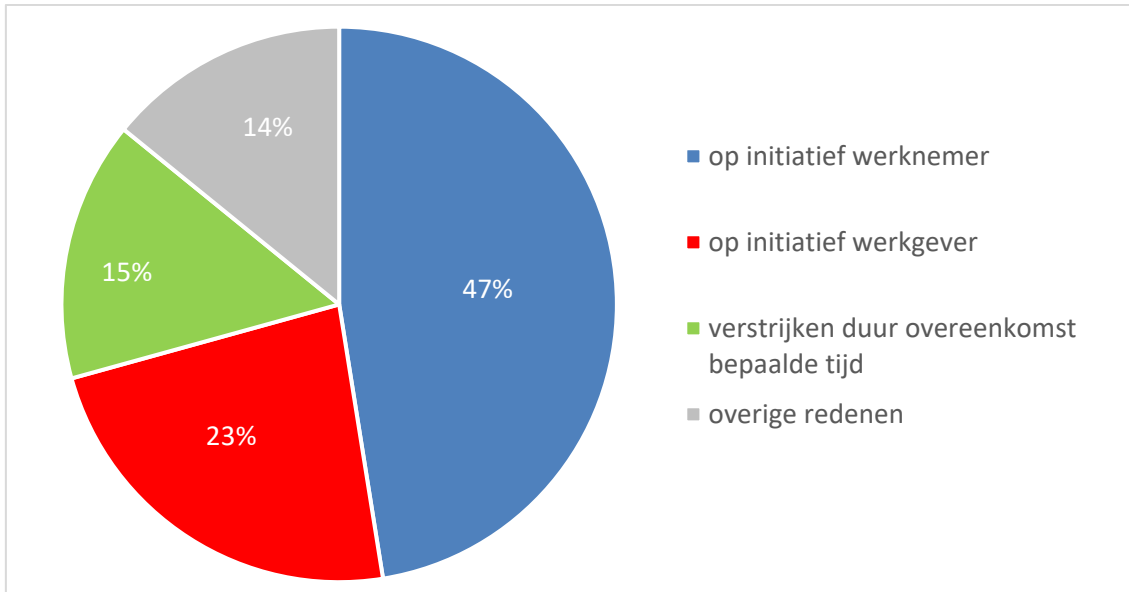
In de polisadministratie is bij een groot deel van de uitstromers ook de reden van beëindiging van de arbeidsovereenkomst opgenomen (bij 13% van de uitstromers ontbreekt deze informatie). Deze redenen zijn naar een viertal categorieën terug te brengen:

- 1) opzegging op initiatief van de werknemer;
- 2) opzegging op initiatief van de werkgever;
- 3) einde vanwege verstrijken duur arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- 4) een restcategorie met andere minder voorkomende redenen.

Figuur 5.2 toont de verdeling over deze vier categorieën van de werknemers die in 2021 de branche zijn uitgestroomd (exclusief uitstromers waarbij dit kenmerk niet bekend is). Hierin is te zien dat:

- bijna de helft van de uitstromers op eigen initiatief diens arbeidsovereenkomst heeft beëindigd (47%).
- bij bijna een kwart van de uitstromers (23%) de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd;
- bij 15% van de uitstromers een tijdelijk contract (contract voor bepaalde tijd) niet verlengd is.

Figuur 5.2 – Reden beëindiging arbeidsovereenkomst onder de uitstromers in 2021



Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

In een nadere analyse is nog gekeken of contractbeëindiging op initiatief van de werknemer samenhangt met het opleidingsniveau (van de uitstromers is van 80% het opleidingsniveau bekend). Hieruit blijkt dat werknemers met een hoog opleidingsniveau (hbo en wo) in ruim 60% van de gevallen op eigen initiatief weg zijn gegaan. Bij de groep laag opgeleiden (maximaal mbo niveau 1) ligt dit aandeel rond de 40%.

- Bij uitstromers met een laag opleidingsniveau is de arbeidsovereenkomst dus beduidend minder vaak op eigen initiatief beëindigd dan bij uitstromers met een hoog opleidingsniveau.

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat de argumenten van werknemers die op eigen initiatief weggaan variëren. Voor een deel van hen is het werk te seriematig, te eentonig of zijn de doorgroeimogelijkheden te beperkt. Dit laatste geldt met name in de kleinere bedrijven waar minder functies voorkomen waarin men kan doorstromen. Het komt ook voor de werknemers vertrekken omdat zij geen klik hebben met hun leidinggevende of omdat hen te weinig vastigheid wordt geboden, bijvoorbeeld indien de duur van tijdelijke contracten door de werkgever gemaximaliseerd wordt. Ook de arbeidsvoorwaarden spelen mee. Een deel van de bedrijven geeft aan dat zij in de regio concurrentie ondervinden van andere techniekbedrijven. Grote techniekbedrijven zoals ASML en Havenbedrijf Rotterdam zijn met hun goede arbeidsvoorwaarden een aantrekkelijke werkgever en dit resulteert in weglek bij de betreffende bedrijven.

De percentages in figuur 5.2 tonen ook aan dat niet al het verloop vrijwillig verloop is. Een aanzienlijk deel van de arbeidsovereenkomsten wordt door de werkgever beëindigd of niet verlengd (in het geval van een contract voor bepaalde tijd). Bij elkaar gaat het om ongeveer twee op de vijf uitstromers. Werkgevers geven tijdens de bedrijfsbezoeken aan dat het hier vooral werknemers betreft die niet binnen het bedrijf passen (qua normen en waarden), die afspraken niet nakomen of die niet goed presteren. Omdat de bedrijven bezig zijn om de aanwezige personele capaciteit

effectief en efficiënt in te zetten moeten werknemers die daar niet in meekunnen al gauw vertrekken. 'Er staat druk op de ketel'; door lage marges moet er productie gedraaid worden. Een ruime arbeidsmarkt biedt de bedrijven hiertoe meer mogelijkheden dan een krappe arbeidsmarkt. In een krappe arbeidsmarkt neemt het aandeel onvoldoende gekwalificeerd werknemers toe en zijn er minder mogelijkheden om deze werknemers te vervangen door beter gekwalificeerden. Indien bedrijven onvoldoende investeren in voorwaarden en faciliteiten om hen vakbekwaam te maken (en te houden) ligt het voor de hand dat niet alle werknemers mee kunnen. Het is daarom van belang dat bedrijven een opleidingsstrategie hanteren en beseffen dat een wervingsstrategie, gericht op het aantrekken van kant-en-klare vakmensen, niet langer bij deze tijd past.

Er zijn echter bedrijven die aangeven niet actief bezig te zijn met het opleiden van instromers. Vanwege de werkdruk is er (te) weinig ruimte om hen op de werkvloer op te leiden. Deze bedrijven geven aan op korte termijn te blijven werken met het zittende personeel. De continuïteit van de personeelsvoorziening loopt hier op de lange termijn risico's, omdat deze bedrijven op den duur afhankelijk raken van de externe arbeidsmarkt om in hun toekomstige personeelsbehoefte te voorzien. Met het oog op de toenemende vergrijzing zullen ook deze bedrijven in de toekomst meer moeten gaan investeren in mensen die aanvankelijk niet aan alle eisen voldoen.

6 Imago van de branche

In de carrosseriebouw lopen een aantal bedrijven voorop. Daar wordt steeds minder traditioneel gebouwd (minder metaalbewerking, meer nieuwe technieken) en zet men vol in op de verduurzaming en elektrificatie. Autotechniek en mechatronica groeien steeds dichter naar elkaar toe. Ook de modernere schadeherstelbedrijven merken dit aan een verschuiving in het werk, waarbij de technische complexiteit steeds groter wordt.

Door de snelle veranderingen in de beroepspraktijk ontstaat een situatie waarin een leven lang leren/ontwikkelen steeds belangrijker wordt, niet alleen voor schoolverlaters maar ook voor het zittend personeel: werknemers moeten zich in en met hun vak kunnen blijven ontwikkelen en de mogelijkheden daartoe krijgen. Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat een groot deel van de bedrijven en werknemers in de branche zich dit beseffen. Dit deel van de branche vraagt ook steeds vaker om werknemers van mbo niveau 4. Technisch specialisten die diagnoses kunnen stellen, die complexe problemen kunnen oplossen en specifieke werkzaamheden kunnen verrichten. De wervingsbehoefte van deze bedrijven verruimt zich met een andere type werknemer; werknemers vanuit de mechatronica of met een beroepsopleiding in die richting. Deze upgradingspraktijk gaat ook gepaard met hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden, waarmee ook een nieuwe doelgroep van potentiële instromers wordt aangeboord. In deze bedrijven ontstaan voor het zittende personeel ook nieuwe doorgroeimogelijkheden, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot omscholing tot merkspecialist (werk met meer complexiteit en uitdagingen). Deze verruiming van de doorgroeimogelijkheden is een verrijking voor werknemers die op het punt staan om te vertrekken omdat zij op het werk uitgekeken raken. In de grotere bedrijven zijn meer van dergelijke doorgroeimogelijkheden omdat daar behoefte is aan meer verschillende functies en niveaus. Dit geldt zowel in de carrosseriebouw als in de schadeherstelbedrijven.

Het is van belang dat de branche zich op dit punt weet te profileren, omdat potentiële instromers anders voor andere branches kiezen met interessante technieken en goede arbeidsvoorwaarden. Hier ligt ook een rol voor het beroepsonderwijs weggelegd. Daar moet de kennis over de nieuwe technieken en het imago van de branche uitgedragen worden, zodat men tijdens de onderwijsloopbaan al geënthousiasmeerd wordt voor een carrière in de carrosseriebranche.

Een deel van de branche vraagt echter niet om een opwaardering van het niveau. Dit zijn de traditionele (ambachtelijke) bedrijven, waar veel op basiskennis wordt gewerkt (herstel of bouw van minder technisch gecompliceerde voertuigen). Wat betreft het branche-imago wordt nog veel aan dit type bedrijven gedacht. Hier melden zich jongeren omdat zij het leuk vinden om te sleutelen.

Uit de bedrijfsbezoeken blijkt dat ook in de modernere bedrijven niet alle werknemers in de rij staan om bij-/of opscholing te volgen. Een deel van de werknemers blijft graag doen wat zij altijd al hebben gedaan. Dit verschil is vooral zichtbaar tussen de praktisch en theoretisch geschoolden. Deze bedrijven geven aan dat het een uitdaging is om voldoende werknemers te vinden die zich willen opscholen naar een hoger niveau.

Uit de analyse van de microdata blijkt dat een kwart van de werknemers in de branche laaggeschoold is (hoogst behaalde opleidingsniveau basisonderwijs, vmbo of mbo niveau 1), dit zijn

werknemers die naar huidige begrippen geen startkwalificatie hebben.¹⁰ De branche bestaat dus voor een relatief groot deel uit laaggekwalificeerde werknemers, die lang niet allemaal de ambitie of het vermogen hebben om naar een hoger niveau toe te werken.

Voor wat betreft zij-instromers zien de bedrijven wel wervingskansen vanuit de aanverwante auto/garagebranche. In de toekomst zal het sleutelen aan auto's minder worden zodra de traditionele verbrandingsmotor plaatsmaakt voor elektrische auto's. Schadeherstel zal minder veranderen en omdat de gemiddelde lonen in de carrosseriebranche wat hoger liggen dan in de aanverwante auto/garagebranche (goed imago) kan dit een aantrekkelijke stap zijn voor automonteurs die in de toekomst iets anders willen gaan doen.

Om de werknemers aan het bedrijf te binden zorgen de meeste bedrijven voor een goede werksfeer en goede arbeidsvoorwaarden. Voor individuele wensen, behoeften en voorkeuren van werknemers is in de meeste bedrijven niet veel aandacht. Vooral bij de jongeren neemt de vraag naar deeltijdwerk toe. Een deel van de bedrijven zet wat dit betreft de hakken in het zand. Het is een organisatorische uitdaging als werknemers parttime willen werken. Vanuit de angst dat werknemers anders vertrekken ontstaat bij sommige bedrijven hiervoor wel wat meer ruimte. Maar dit is een punt waarop de branche nog vrij traditioneel is. De branche is ook nog vrij traditioneel als het gaat om het aantal vrouwen in de technische beroepen, die zijn er nog maar weinig.

Beeld van deelnemers aan de interesstest 'Voertuigtechniek, dat is een gave'

In de enquête onder potentiële instromers is gevraagd naar het beeld dat zij van de carrosseriebranche hebben. Omdat de respons van deze peiling beperkt is geven onderstaande bevindingen een indicatie, we kunnen op dit moment geen harde conclusies trekken.

- Respondenten hebben een positief beeld van de baankansen en mogelijkheden in de carrosseriebranche (zie tabel 6.1). De meeste respondenten hebben het beeld dat:
 - men met een opleiding voor de carrosseriebranche veel kanten op kan (78% eens);
 - met een baan in de carrosseriebranche goed verdiend kan worden (76% eens);
 - dat het werk in de komende jaren alleen maar belangrijker gaat worden (70% eens).

- Anderzijds bestaat er bij de respondenten over de inhoud van het werk en vooral de fysieke omstandigheden, overwegend een negatiever beeld. De meeste respondenten denken dat:
 - het werk onveilig of gevaarlijk kan zijn (63% eens) en fysiek zwaar is (58% eens).
 - daarnaast is de meerderheid oneens met de stelling dat het werk makkelijk is (55%). Al is het onduidelijk of dit slaat op het fysieke aspect of op de complexiteit van de werkzaamheden.

- Over de hoeveelheid herhaalde handelingen in het werk bestaat op het eerste oog geen eenduidig beeld bij de respondenten. Aan de ene kant denken ze dat het werk uit veel sleutelen bestaat (57% eens), maar aan de andere kant denken ze grotendeels ook dat het werk

¹⁰ Het minimale onderwijsniveau dat nodig is om serieus kans te maken op duurzaam geschoold werk in Nederland. Jongeren tot 23 jaar die geen onderwijs meer volgen en geen opleiding hebben afgerond die geldt als startkwalificatie, worden als voortijdig schoolverlater gekenmerkt.

afwisselend is (75% eens). Hier zullen verschillen tussen de segmenten en bedrijfstypen meespelen. In de kleinere bedrijven zijn meer afwisselende werkzaamheden, in de grote bedrijven wordt meer seriematig gewerkt.

- Daarnaast blijft het idee dat vrouwen niet erg geschikt zijn voor het werk nog steeds in relatief grote mate bestaan (38% eens). Eveneens als beeld dat je aanleg moet hebben voor het werk (38% eens).
- Respondenten zijn het er niet unaniem over eens dat het werk een goed imago heeft. Een kwart geeft aan dat het werk een slecht imago heeft (26% eens).

Tabel 6.1 – Stellingen over de carrosseriebranche onder potentiële instromers (N=21)*

	oneens	niet eens, niet oneens	eens
met een opleiding in de carrosseriebouw of autoschadeherstel kan je veel kanten op	17%	6%	78%
met het werk in de branche kun je goed verdienen	10%	14%	76%
het werk is afwisselend	5%	20%	75%
het werk wordt in de komende jaren alleen maar belangrijker	15%	15%	70%
het werk kan onveilig of gevaarlijk zijn	16%	21%	63%
het werk is zwaar	16%	26%	58%
het werk is veel sleutelen	19%	24%	57%
het werk is niet erg geschikt voor vrouwen	43%	19%	38%
voor het werk moet je aanleg hebben	48%	14%	38%
het werk heeft een slecht imago	42%	32%	26%
het werk is makkelijk	55%	30%	15%

Bron: Enquête impact campagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave'.

* Exclusief antwoordcategorie 'weet niet'.

Belangrijke zaken bij het maken van een studiekeuze

Zowel leerlingen in het voortgezet onderwijs, die nog een studiekeuze moeten maken, als studenten in het mbo of ho, die al een keuze hebben gemaakt, is gevraagd welke factoren zij belangrijk vinden bij het maken van hun studiekeuze. Tabel 6.2 toont de gemiddelde scores op de verschillende factoren gebaseerd op een vijfpuntschaal van niet belangrijk (1) naar heel belangrijk (5).¹¹

¹¹ Vanwege de beperkte aantallen zijn alleen de gemiddelde scores gepresenteerd.

- De aansluiting van de opleiding bij de persoonlijke interesse wordt als het belangrijkste factor gezien (4,3);
- verder scoren kans op een baan (4,1) en de hoeveelheid praktijk binnen de opleiding hoog (4,0);
- Andere zaken die als belangrijk gezien worden zijn aansluiting met persoonlijke talenten en de vakken binnen de opleiding (beide 3,8), de hoeveelheid theorie (3,7) en de branche waarvoor men wordt opgeleid (3,7);
- Daarnaast worden er een aantal punten als redelijk belangrijk geacht, zoals de hoogte van hun salaris, de mogelijke vervolgoopleidingen, de afstand tot de onderwijsinstelling en de moeilijkheid van de opleiding;
- De mening van ouders en vrienden zijn het minst belangrijk in het keuzeprocess.

Tabel 6.2 – Belangrijke factoren bij het maken van de studiekeuze (N=15)

	Gemiddelde score (1-5)	
1. aansluiting met mijn interesse	4,3	belangrijk
2. de kans op een baan	4,1	belangrijk
3. de hoeveelheid praktijk	4,0	belangrijk
4. aansluiting met mijn talenten	3,8	belangrijk
5. de vakken binnen de opleiding	3,8	belangrijk
6. de hoeveelheid theorie	3,7	belangrijk
7. de branche waarvoor ik word opgeleid	3,6	belangrijk
8. de hoogte van mijn salaris	3,5	redelijk belangrijk
9. mogelijke vervolgoopleidingen	3,1	redelijk belangrijk
10. de afstand tot de onderwijsinstelling	2,8	redelijk belangrijk
11. de moeilijkheid	2,8	redelijk belangrijk
12. de mening van mijn ouders/verzorgers	1,6	niet zo belangrijk
13. de mening van mijn vrienden	1,6	niet zo belangrijk

Bron: Enquête impact campagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave', KBA Nijmegen

Invloed van de campagne op het beeld en de studiekeuze

De meerderheid van de respondenten had voor het bezoek van de website 'Voertuigtechniek, dat is een gave' een redelijk goed (39%) tot goed (30,5%) beeld van het werk in de carrosseriebranche (zie figuur 6.1). Aan de andere kant wist ook een substantieel deel (30,5%) (helemaal) niet goed wat het werk inhield. Binnen deze laatste groep heeft de campagne er aan bijgedragen dat men anders naar de carrosseriebranche is gaan kijken. In iets mindere mate is dit ook aan de orde bij respondenten die aangeven (redelijk) goed bekend te zijn met het werk in de branche. Deze respondenten geven aan dat het bezoek aan website informatief was. Het verschaftte nieuw inzichten:

‘Eerst leek het werk mij saai, maar nu niet meer’

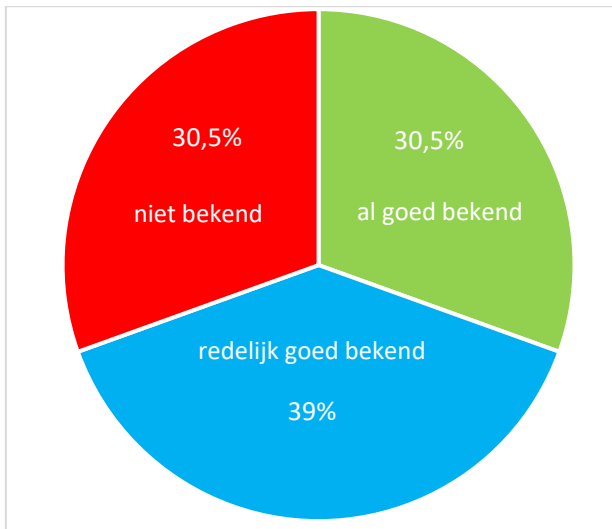
en:

‘Het werk leek mij aanvankelijk erg praktisch, maar door de informatie op de website weet ik nu dat er ook meer theoretische kennis toegepast wordt’

Voor de betreffende respondenten heeft de website dus een positieve bijdrage geleverd op de keuzefactoren ‘aansluiting bij mijn interesse’ en ‘de hoeveelheid theorie’ uit tabel 6.2.

Een andere respondent heeft zichzelf na het bezoek aan de website verder verdiept in de carrosseriebranche. Aanvankelijk wist diegene hier niet heel veel over. In deze zin heeft de campagne in zijn algemeenheid het werk in de branche meer onder de aandacht gebracht. Omdat de branche vrij klein is, is deze ook bij het grotere publiek minder bekend en daardoor ook ‘onbemind’.

Figuur 6.1 – Bekendheid met carrosseriebranche voor bezoek aan de campagnewebsite (N=23)



Bron: Enquête impact campagne ‘Voertuigtechniek, dat is een gave’, KBA Nijmegen

7 Onderwijsdeelname carrosserie-gerelateerde opleidingen

Naast het stimuleren van instroom in de branche en het beperken van de uitstroom is een van de speerpunten van OOC de instroom in carrosserie-gerelateerde opleidingen te versterken. In paragraaf 7.1 staat een beschrijving van de onderwijsdeelname aan mbo-opleidingen die we aan de carrosseriebranche toeschrijven. De doorstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar deze mbo-opleidingen wordt in paragraaf 7.2 aan bod en paragraaf 7.3 beschrijft het verloop tijdens deze mbo-opleidingen en het brancherendement van de gediplomeerden.

7.1 Onderwijsinschrijvingen in het mbo

Tabel 7.1 toont de aantallen mbo-studenten in relevante opleidingen voor de carrosserie- en schadeherstelbranche. Het gaat om opleidingen (kwalificaties) binnen de volgende drie kwalificatiedossiers (KD's):

- 1) Autoschadehersteltechniek;
 - 2) Autospuiten;
 - 3) Assemblage, Carrosseriebouw en Recreatievoertuigen.
- In schooljaar 2021/22 zijn er in totaal ruim duizend mbo-studenten actief binnen deze drie KD's (zie tabel 7.1).
 - Het KD Autoschadehersteltechniek telt de meeste deelnemers – een kleine 600 in schooljaar 2021/22 – gevolgd door Autospuiten (ruim 400) en dan Assemblage, carrosseriebouw en recreatievoertuigen (met 41 studenten in schooljaar 2021/22).
 - Na schooljaar 2019/20 zijn de deelnemersaantallen in de relevante opleidingen afgenomen, met de sterkste afname in schooljaar 2021/22 (-10% ten opzichte van het schooljaar ervoor).
 - De daling is het sterkst binnen het kwalificatiedossier Assemblage, Carrosseriebouw en Recreatievoertuigen. Zowel bij de kwalificatie Assemblagetechnicus (niveau 2) als bij Carrosseriebouwer (niveau 3) is sprake van een forse afname van het aantal studenten ten opzichte van eerdere schooljaren. In iets mindere mate is dit ook het geval bij Eerste carrosseriebouwer (niveau 2).

Tabel 7.1 – Aantal mbo-studenten relevante opleidingen carrosserie- en schadeherstelbranche

Schooljaar	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
<i>KD: Autoschadehersteltechniek (totaal)</i>	595	654	656	657	598
Autoschadehersteller (niveau 2)	316	349	340	330	301
Eerste autoschadehersteller (niveau 3)	214	235	248	275	247
Eerste autoschadetechnicus (niveau 3)	65	70	68	52	50
<i>KD: Autospuiten (totaal)</i>	413	472	468	471	428
Autospuiter (niveau 2)	191	239	220	226	220
Eerste autospuiter (niveau 3)	222	233	248	245	208
<i>KD: Assemblage, carrosseriebouw en re-creatievoertuigen (totaal)</i>	117	105	80	58	41
Assemblagetechnicus (niveau 2)	40	42	24	15	8
Eerste carrosseriebouwer (niveau 2)	38	38	41	34	20
Carrosseriebouwer (niveau 3)	39	25	15	9	13
Totaal carrosserie relevante opleidingen	1.125	1.231	1.204	1.186	1.067

Bron: CBS microdata

Een afname van het aantal studenten is in de gehele technieksector te zien (zie tabel 7.2), al is de relatieve afname in de technieksector met -3% minder sterk dan bij de relevante opleidingen voor de carrosserie- en schadeherstelbranche (-10% ten aanzien van 2020/21).

In tabel 7.2 staan ook de aantallen in aanverwante mbo-opleidingen. Dit betreft de KD's (*Specialist*) Voertuigen en mobiele werktuigen, Metaalbewerken en Aftersales mobiliteitsbranche (zie tabel B.6 in de bijlage voor de studentaantallen per KD). Dit zijn tevens de opleidingen die naar verwachting de grootste concurrentie vormen voor de brancherelevante opleidingen. In tegenstelling tot de Carrosseriebouw- en schadeherstelopleidingen zijn de studentaantallen bij aanverwante mbo-opleidingen tot en met schooljaar 2020/21 blijven toenemen, alleen schooljaar 2021/22 laat een afname van -3% zien. In deze zin brengen de brancherelevante opleidingen het er niet goed van af qua ontwikkeling in de studentaantallen.

Tabel 7.2 laat ook zien dat de brancherelevante opleidingen een zeer beperkt aandeel uitmaken van het totaal aantal techniekstudenten in het mbo (<1%). De aanverwante opleidingen maken daarentegen een veel groter deel uit van de populatie techniekstudenten (13,5%).

Tabel 7.2 – Aantal mbo-studenten technieksector (aantallen)

Schooljaar	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	Krimp laatste schooljaar
Relevante opleidingen Carrosseriebouw en schadeherstel	1.125	1.231	1.204	1.186	1.067 (0,7%)	-10%
Brancheverwante mbo-opleidingen*	19.914	20.237	20.403	20.514	19.867 (13,5%)	-3%
Overige techniek opleidingen	129.492	130.857	130.500	129.919	125.960 (85,7%)	-3%
Totaal mbo technieksector	150.331	152.325	152.107	151.619	146.894 (100%)	-3%

Bron: CBS microdata

*Dit betreft opleidingen binnen de kwalificatiedossiers Voertuigen en mobiele werktuigen, Specialist voertuigen en mobiele werktuigen, Metaalbewerken en Aftersales mobiliteitsbranche.

Vrouwen schrijven zich relatief weinig in voor techniekopleidingen. Het aandeel vrouwen in mbo techniekopleidingen ligt rond de 10%. Bij de opleidingen in de richting van carrosseriebouw- en schadeherstel is dit nog lager; daar is slechts 6% van de studenten een vrouw.

7.2 Instroom vanuit het voortgezet onderwijs naar mbo carrosserie-opleidingen

In tabel 7.3 staan de instroomcijfers vanuit het voortgezet onderwijs (vo) in de mbo carrosseriebouw- en schadeherstelopleidingen. Hierin is te zien dat:

- de jaarlijkse instroom vanuit het vo rond de 200 schommelt. Schooljaar 2021/22 wijkt hier enigszins van af met 169 instromers.
- van alle herkomstrichtingen zijn de meeste instromers afkomstig vanuit het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport, gevolgd door de vmbo-profielen Produceren, Installeren & Energie (PIE) en Dienstverlening & Producten (D&P) (de instroom van 2017/18 uitgezonderd, destijds vond de overgang plaats naar de huidige profielen waardoor de aantallen lager uitvallen).

In de kolom naast de aantallen staat ook het *aandeel* van de betreffende vo-uitstromers die bij mbo carrosserie- en schadeherstel opleidingen instromen, gepercenteerd op het totaal uit de betreffende richting dat naar het mbo gaat. Hieruit blijkt dat:

- Zo'n 3% van de vo-uitstromers met het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport stroomt in bij een carrosseriebouw- of schadeherstelopleiding;
- Van de uitstromers met vmbo-PIE is dit iets minder dan 1%;
- Bij de overige vo-richtingen ligt deze relatieve instroom nog lager.
- In totaal komt jaarlijks 0,2% van de vo-uitstroom (die naar het mbo gaan) in een branche relevante mbo-opleiding terecht.
- Deze percentages tonen aan dat er over de gehele breedte van het vo nog veel ruimte is om het instroompotentieel voor de relevante mbo-opleidingen te vergroten.

Tabel 7.3 – Jaarlijks aantal/aandeel instromers mbo-opleidingen carrosserie- en schadeherstel afkomstig vanuit het voortgezet onderwijs

Herkomstrichting voortgezet onderwijs	Schooljaar van instroom mbo carrosserie-opleidingen									
	2017/18		2018/19		2019/20		2020/21		2021/22	
	aantal	aandeel	aantal	aandeel	aantal	aandeel	aantal	aandeel	aantal	aandeel
vmbo profiel Mobiliteit & Transport	5	2,2%	37	2,8%	51	3,2%	47	3,2%	38	2,8%
vmbo Profiel Produceren, installeren & energie	20	0,7%	44	0,9%	35	0,7%	34	0,7%	27	0,6%
vmbo profiel Dienstverlening & Producten	3	0,2%	19	0,2%	25	0,2%	27	0,2%	26	0,2%
vmbo overige techniekprofielen*	98	0,8%	50	0,7%	7	0,1%	14	0,3%	15	0,3%
vmbo overige profielen (niet technisch)	42	0,1%	35	0,1%	31	0,1%	36	0,1%	34	0,1%
vmbo theoretische leerweg	13	0,0%	20	0,1%	15	0,0%	20	0,1%	9	0,0%
vo overig	16	0,1%	19	0,1%	18	0,1%	18	0,1%	20	0,1%
totaal	197	0,2%	224	0,2%	182	0,2%	196	0,2%	169	0,2%

Bron: CBS microdata

* Inclusief intersectoraal, sectorbreed en doorlopende leerlijn techniek.

De daling van het aantal instromers hangt samen met de afname van het aantal vmbo'ers met een techniekprofiel. Zo is het aantal leerlingen met het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport na schooljaar 2018/19 aan het dalen (zie bijlage B.3). De aanvoer neemt af. Er is een groeiende vraag naar mbo afgestudeerden, terwijl er steeds minder aanbod is vanuit de opleidingen dat daarin kan voorzien.

7.3 Verloop tijdens de opleiding en het brancherendement

Van de studenten in carrosseriebouw- en schadeherstelopleidingen is in kaart gebracht:

- hoeveel van hen dat schooljaar een diploma hebben gehaald en daarna het mbo hebben verlaten;
- hoeveel van hen het schooljaar erop nog in opleiding zijn;
- hoeveel van hen zijn gewicht naar een andere richting (zonder diploma);
- hoeveel van hen zonder diploma het mbo uitstromen.

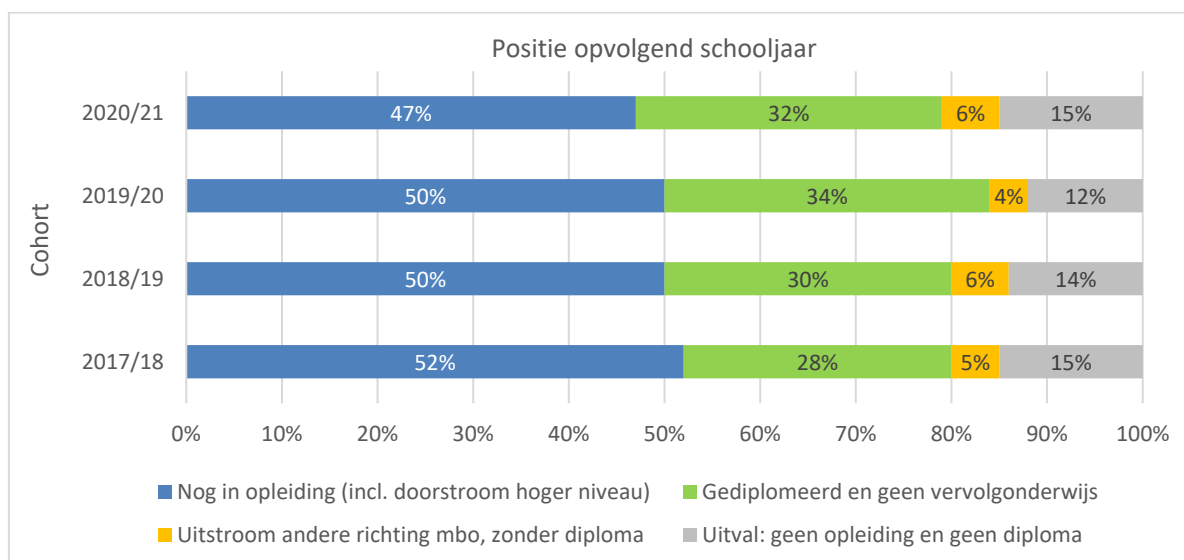
Figuur 7.1 geeft per deelnemerscohort de verdeling over deze vier categorieën weer. Voor deelnemerscohort 2020/21 geldt dat:

- iets minder dan de helft (47%) het schooljaar erop nog aan een brancherelevante opleiding deelneemt;
- ongeveer een derde deel (32%) heeft diens diploma gehaald en het verlaat mbo (in figuur 7.2 is gekeken welk deel van hen in de carrosseriebranche is gaan werken);
- 6% is voortijdig met de opleiding gestopt en geswitcht is naar een andere richting;¹²
- 15% is voortijdig met de opleiding gestopt en heeft zich daarna niet opnieuw voor een opleiding ingeschreven.

Conclusie

- Eén op de vijf deelnemers (6%+15% van cohort 2020/21) verlaat de brancherelevante opleidingen voortijdig (zonder diploma). Dit aandeel lag bij cohort 2019/20 wat lager met 16% (4%+12%).

Figuur 7.1 – Verloop onder mbo-studenten brancherelevante opleidingen, per cohort



Bron: CBS microdata

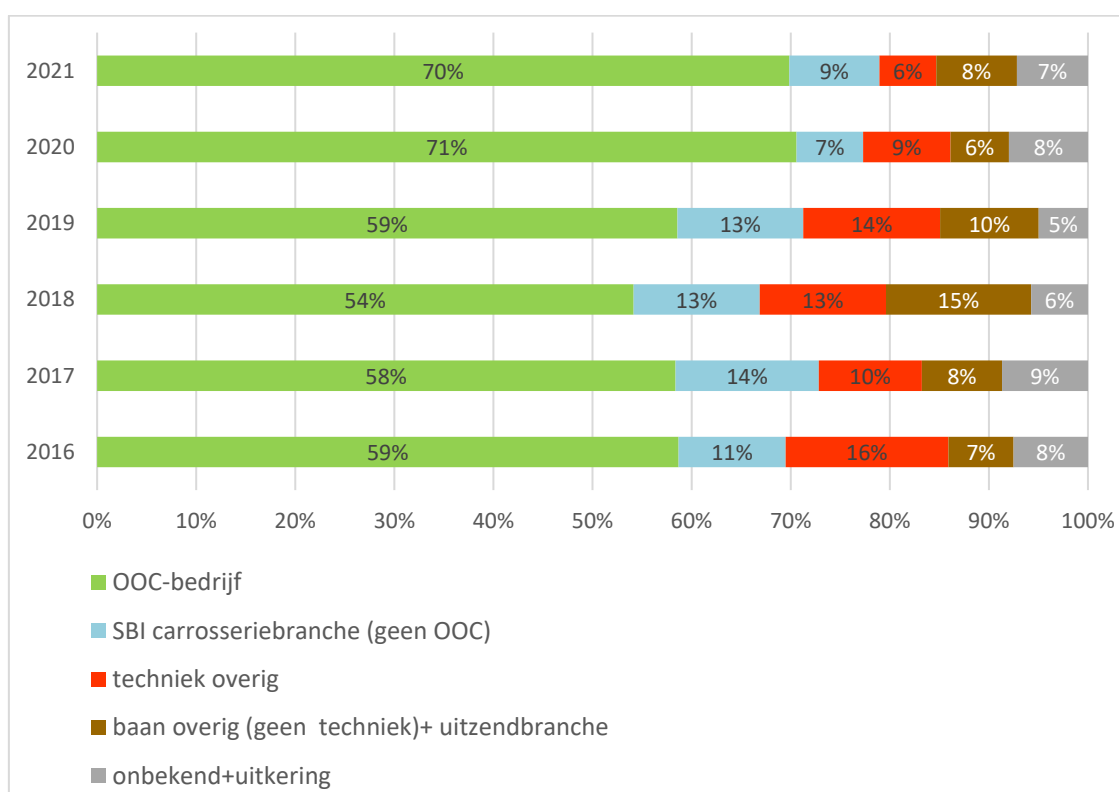
¹² Andere richting dan de brancherelevante opleidingen uit tabel 4.1. Switchers tussen brancherelevante opleidingen zijn niet als uitstromers naar andere richting aangemerkt.

Brancherendement van gediplomeerden mbo-carrosserieopleidingen

Bij de studenten die het mbo met een brancherelevant diploma verlaten (het groen gekleurde deel van de staafjes in figuur hierboven) is gekeken welk aandeel na diplomering in de branche werkt; dit noemen we het brancherendement van de opleidingen. Hierbij is gekeken waar de gediplomeerde werkt op de laatste vrijdag van september na het schooljaar van diplomering.¹³

In 2020 en 2021 werk zo'n 70% van de gediplomeerden na diplomering bij een OOC-bedrijf. In de jaren daarvoor lag dit aandeel onder de 60%. Tussen de 7 en 14% van de gediplomeerden komt bij een SBI-carrosseriebedrijf terecht dat niet bij OOC aangesloten is. Als we deze categorie ook tot het brancherendement meerekenen komt het overall brancherendement in 2020 en 2021 uit op bijna 80%. Het aandeel gediplomeerden in de overige techniekbranches terecht komt is de laatste jaren afgenomen, van 16% in 2016 naar 6% in 2021.

Figuur 7.2 – Branche waar men na diplomering mbo-carrosserieopleiding werkt, per cohort



Bron: CBS microdata

¹³ Bijvoorbeeld: wanneer iemand in schooljaar 2020/2021 diplomeert is gekeken naar de arbeidsmarktpositie op de laatste vrijdag van september in 2021.

8 Conclusie

Het doel van dit onderzoek is om een empirische basis te geven voor het beoordelen van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de carrosseriebranche, met specifieke aandacht voor de instromers vanuit het onderwijs en zij-instromers. Dit moet een bijdrage leveren aan het onderbouwen van keuzes voor toekomstige campagnes gericht op het versterken van de instroom in de branche en het versterken van de beeldvorming ten aanzien van de branche.

A. Beschrijving van de werkgelegenheid

1. Het totaal aantal OOC-bedrijven is in de periode 2016 - 2020 opgelopen tot 2.871. In 2021 is het aantal bedrijven iets afgenomen naar 2.829. Iets meer dan een kwart van deze bedrijven heeft geen werknemers in loondienst. In 2021 zijn er zo'n 2.100 bedrijven mét werknemers.
2. Meer dan de helft hiervan zijn schadeherstelbedrijven (1.200), gevolgd door specialisten (ruim 450 honderd bedrijven) en zo'n 160 carrosseriebouwbedrijven.
3. Als we het hebben over het imago van de branche is het goed om te beseffen dat de branche vrij divers is; deze is opgebouwd uit verschillende segmenten en er zijn relatief veel kleine bedrijven (waar maar een klein deel van de werknemers werkt) en er zijn relatief weinig grote bedrijven (2%), maar daar werkt wel het overgrote deel van de werknemers (bijna 60%).
4. Met uitzondering van 2020 is het totaal aantal werknemers in de branche de laatste jaren flink toegenomen. In coronajaar 2020 is sprake geweest van een krimp van het aantal werknemers, maar 2021 laat een flink herstel zien met een toename van 5 duizend werknemers ten opzicht van 2020 (een stijging van 14%). In 2021 is het aantal werknemers opgelopen tot ruim 40.200. Het is opvallend dat branche, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, in 2021 zoveel instromers heeft weten aan te trekken. De hoge instroom in 2021 is waarschijnlijk (deels) ter compensatie van de verhoogde uitstroom en afname van de instroom in 2020. Toen hadden bbl'ers (vanwege de coronamaatregelen) meer moeite om een leerbedrijf te vinden waar zij invulling aan hun beroepspraktijkvorming konden geven.
5. Verreweg de meeste werknemers zijn werkzaam bij een schadeherstelbedrijf (60%), zo'n 10% van de werknemers is werkzaam in een carrosseriebouwbedrijf en 5% valt onder de specialisten. Het aantal werknemers in de segmentcategorie 'overige' is de laatste jaren gestegen. Hierbinnen zien we de twee grootste groepen werknemers terug bij bedrijven met SBI-code 81.29 'Overige reiniging' en 45.31.1 'Groothandel en handelsbemiddeling in auto-onderdelen en -accessoires (geen banden)'. Dit is een indicatie dat er mogelijk een verschuiving plaatsvindt van economische hoofdactiviteiten van de bedrijven in de branche. Dit zou in vervolgonderzoek nader onderzocht kunnen worden.
6. Werknemers in de branche vallen niet onder dezelfde bedrijfstak-cao: in 2021 vallen 1 op de 3 werknemers onder de cao M&T Carrosseriebedrijf, 1 op de 5 werknemers valt wel onder de sector Metaal & Techniek, maar dan met een andere cao (met name M&T Metaalbewerkingbedrijf). Daarnaast komt er een hele waaier aan andere cao's voor, waarvan verreweg de meesten onder de cao *Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf* vallen.

B. Vergrijzing in de branche

7. Het aandeel oudere werknemers (>55 jaar) is de laatste jaren gestaag toegenomen van 18% in 2016 naar 23% in 2021. De leeftijdsklasse 45 t/m 54 jaar was de laatste jaren het grootst (rond de 23%), maar die zal gezien de trendontwikkeling na 2021 ingehaald worden door de groep 55-plussers.
8. Het aandeel jongeren ligt de laatste jaren rond de 15 á 16% en is iets afgenomen na 2017, toen dit 17% bedroeg.

C. Vrouwen in de branche

9. Het aandeel vrouwen in de branche is al jaren stabiel met 13%.
10. Van de instromers vanuit het onderwijs is 12% vrouw. Bij de zij-instromers is het percentage vrouwen iets groter (jaarlijks zo'n 18 á 19% van de zij-instromers). Het is aannemelijk dat het hoge aandeel vrouwen onder de zij-instromers samenhangt met de instroom in administratieve, secretariële, HR of managementfuncties, in die functies werken relatief meer vrouwen en dit zijn functies die inhoudelijk minder branche-specifiek zijn en daardoor minder goed als echte zij-instroom te karakteriseren is (waarbij men tot vakkracht omgeschoold wordt).

D. Instroom van werknemers

11. De twee grootste groepen instromers betreffen zij-instromers, i.c. werknemers afkomstig vanuit een baan buiten de branche (bijna 4.000 in 2021) en instromers vanuit het onderwijs (bijna 2.700 in 2021).
12. De afname van de instroom in 2020, maar ook het herstel in 2021, tekent zich het sterkst af bij de zij-instromers. Ook de instroom vanuit het onderwijs laat in het coronajaar 2020 een dip zien. Een signaal dat een deel van de bedrijven bij conjuncturele neergang niet bezig is met anticyclisch opleiden. In 2020 is dit waarschijnlijk versterkt door belemmering in de uitvoerbaarheid van beroepspraktijkvorming van leerlingen als gevolg de coronamaatregelen.
13. Het grootste deel van de instromers is jonger dan 25 jaar (tussen de 35% en 44%). Van hen is het overgrote deel afkomstig vanuit het onderwijs (een kleine 90%). De laatste jaren is het aandeel 55-plussers onder de instromers wel iets toegenomen (van 10% in 2017 naar 15% in 2021).

E. Zij-instromers

14. Het grootste deel van de zij-instromers komt vanuit de transportsector, zakelijke dienstverlening, de uitzendbranche of handel. Zij-instromers afkomstig uit de uitzendbranche zijn niet de typische zij-instromers. Zij hebben eerst via een inleenconstructie bij het bedrijf gewerkt en worden bij een goede match na de inleenperiode door het bedrijf overgenomen. De bedrijven beschouwen hen dan niet zozeer als zij-instromer.
15. Zij-instromers zijn gemiddeld wat ouder op het moment dat zij de branche instromen. Het grootste deel van hen valt in de leeftijdsklasse 25 t/m 34 jaar, maar ook in de leeftijdsklasse daarboven zijn zij goed vertegenwoordigd. Het aantrekken van oudere zij-instromers (die vanwege hun anciënniteit duurder zijn voor de werkgever) hangt ook samen met de extreme arbeidsmarktkrapte. Omdat het moeilijk is om aan voldoende personeel te komen zijn bedrijven geneigd om ook mindere interessant doelgroepen, zoals oudere zij-instromers, aan te trekken.

16. Zij-instromers worden minder vaak voor technische beroepen aangetrokken, daarvoor wordt meer gekeken naar instromers vanuit het techniekonderwijs of mensen met de nodige ervaring. Het opvangen van een zij-instromer in een technische functie is uitdagend voor de naaste collega's op de werkvloer. Omdat het leerproces overwegend on-the-job gebeurt, vraagt dit extra tijd en geduld. Dit kan wringen met de werkdruk. Daarnaast zijn zij-instromers vanwege hun hogere leeftijd duurder dan jongeren, waardoor zij sneller moeten renderen. Werknemers die op hogere leeftijd instromen weten vaak wel beter wat ze willen en hebben ook meer verantwoordelijkheden, waardoor zij anders in het werk staan en minder snel weer vertrekken.

F. Branche-instroom vanuit het onderwijs

17. De instroom vanuit het onderwijs kent een erg diverse samenstelling. De branche-relevante vmbo- en mbo-opleidingen hebben beperkte deelnemersaantallen, en maken maar klein deel uit van de totale groep instromers vanuit het onderwijs. Slechts een paar procent van de instromers vanuit het onderwijs komt vanuit deze branche-relevante mbo-opleidingen (i.c. opleidingen binnen de kwalificatiedossiers *Autoschadehersteltechniek*, *Autospuiten* en *Assemblage*, *Carrosseriebouw* en *recreatievoertuigen*).
18. De meeste instromers vanuit het onderwijs komen vanuit een *carrosserie-verbante* mbo-opleiding (24% in 2021). Dit betreft opleidingen binnen de kwalificatiedossiers: *Voertuigen en mobiele werktuigen*, *Specialist voertuigen en mobiele werktuigen*, *Metaalbewerken* en *After-sales mobiliteitsbranche*. Deze studentpopulatie is veel groter dan die van de branche-relevante mbo-opleidingen.
19. Het onderzoek toont aan dat er een behoorlijke instroom vanuit overige opleidingen (zowel vo, mbo als hbo) bestaat. Dit zijn grote categorieën onderwijsdeelnemers, van waaruit (in absolute zin) redelijk veel instromers afkomstig zijn.

G. Onderwijsdeelname in brancherelevante opleidingen

20. In schooljaar 2021/22 zijn er in totaal ruim duizend mbo-studenten actief binnen de drie kwalificatiedossiers die we tot de carrosseriebranche rekenen. Autoschadehersteltechniek telt de meeste deelnemers – een kleine 600 in schooljaar 2021/22 – gevolgd door Autospuiten (ruim 400) en dan Assemblage, carrosseriebouw en recreatievoertuigen (met 41 studenten in schooljaar 2021/22).
21. De brancherelevante mbo-opleidingen maken een zeer beperkt deel uit van het totaal aantal techniekstudenten in het mbo (<1%). De aanverwante mbo-opleidingen maken daarentegen een veel groter deel uit van de populatie techniekstudenten (13,5%).
22. Na schooljaar 2019/20 zijn de deelnemersaantallen in de relevante mbo-opleidingen afgenomen, met de sterkste afname in schooljaar 2021/22 (-10% ten opzichte van het schooljaar ervoor). De daling is het sterkst binnen het kwalificatiedossier Assemblage, carrosseriebouw en recreatievoertuigen. Zowel bij de kwalificatie Assemblagetechnicus (niveau 2) als bij Carrosseriebouwer (niveau 3) is sprake van een forse afname van het aantal studenten ten opzichte van eerdere schooljaren. In iets mindere mate is dit ook het geval bij Eerste carrosseriebouwer (niveau 2).
23. Een afname van het aantal studenten is in de gehele technieksector te zien, al is de relatieve afname in de technieksector minder sterk dan bij de relevante opleidingen voor de carrosserie- en schadeherstelbranche.

24. De daling van het aantal instromers hangt samen met de afname van het aantal vmbo'ers met een techniekprofiel. Zo is het aantal leerlingen met het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport na schooljaar 2018/19 aan het dalen. De aanvoer neemt af. Er is een groeiende vraag naar mbo afgestudeerden, terwijl er steeds minder aanbod is vanuit de opleidingen dat daarin kan voorzien.
25. Het aandeel vrouwen in mbo techniekopleidingen ligt rond de 10%. Bij de opleidingen in de richting van carrosseriebouw- en schadeherstel is dit nog lager; daar is slechts 6% van de studenten een vrouw.
26. Als we kijken naar de herkomstrichtingen vanuit het voortgezet onderwijs zijn de meeste instromers afkomstig vanuit het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport, gevolgd door de vmbo-profielen Produceren, installeren & energie (PIE) en Dienstverlening & Producten (D&P). Wat betreft de realisatie van instroompotentieel valt er vanuit deze richtingen nog veel winst te behalen, zo stroomt slechts 3% van de vo-uitstromers met het vmbo-profiel Mobiliteit & Transport in bij een carrosseriebouw- of schadeherstelopleiding. Van de uitstromers met vmbo-PIE is dit iets minder dan 1%.
27. Eén op de vijf deelnemers (van cohort 2020/21) verlaat de brancherelevante mbo-opleidingen voortijdig (zonder diploma).
28. In 2020 en 2021 werk zo'n 70% van de gediplomeerden met een brancherelevant diploma na diplomering bij een OOC-bedrijf. In de jaren daarvoor lag dit aandeel onder de 60%. Tussen de 7 en 14% van de gediplomeerden komt bij een SBI-carrosseriebedrijf terecht dat niet bij OOC aangesloten is. Inclusief deze laatste categorie komt het overall brancherendement in 2020 en 2021 uit op bijna 80%.

H. Instroommogelijkheden en keuzeprocess voor jongeren

29. Veel van de jongeren die de branche instromen zijn echte auto- en/of techniek liefhebbers die graag met de handen willen werken. Veel van hen willen na de middelbare school zo snel mogelijk aan het werk, een leerwerkbaan in een bbl-traject ligt dan voor de hand.
30. In de aanloop hierop worden in het vmbo snuffelstages voor de jongeren georganiseerd, zodat zij zich kunnen oriënteren op de vervolgstap na het voortgezet onderwijs. Een deel van de bedrijven ziet dit als een kans en probeert zichzelf op deze manier in de kijker te spelen. Ook deelname aan banen- en/of stagemarken en het onderhouden van contact met het onderwijsveld draagt hieraan bij. De bekendheid onder de doelgroep wordt zo vergroot en zo worden ook jongeren bereikt die aanvankelijk geen opleiding voor de carrosseriebranche overwogen. Bij deze laatste groep jongeren is wel een iets groter risico dat het werk in de branche bij nader inzien toch niet goed past. Het hebben van technische aanleg en interesse voor het vak is belangrijk. Bij de sollicitaties voor een leerwerkbaan geven de bedrijven aan dat er ook jongeren tussen zitten die daar niet aan voldoen en hun opleidingskeuze niet heel goed doordacht hebben. In dit kader laten bedrijven jongeren die zich melden vaak eerst een paar dagen meelopen, om hen te laten ervaren hoe het werk er in de praktijk aan toegaat.
31. Verder zijn veel werknemers via familie, vrienden of kennissen bij de bedrijven terechtgekomen. *Referral recruitment* is dan ook een belangrijke wervingsmethode binnen de branche. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de eigen sociale netwerken om nieuwe werknemers te vinden.
32. Ook zijn er bedrijven op social media actief om hun naamsbekendheid te vergroten en potentiële instromers te bereiken. Deze inspanningen werpen doorgaans hun vruchten af en hierdoor weten bbl'ers de bedrijven wel te vinden. Er zijn echter ook bedrijven die zich op dit

vlak niet inspanssen en vermoedelijk benadeelt dit uitblijven hun wervingskracht. Deze bedrijven beginnen wat social media betreft ook langzaam in beweging te komen om deze in te zetten.

33. De instroommogelijkheden blijken op macroniveau erg conjunctuurgevoelig. Bij economische onzekerheid brengt een deel van de bedrijven de investeringen in het opleiden terug en krimpt het aantal leerwerkbanen. Zo is het aantal instromers vanuit het onderwijs in coronajaar 2020 flink afgenomen en is dit in 2021 weer flink toegenomen met het aantrekken van de economie.
34. Jonge instromers blijken extra kwetsbaar in economisch onzekere tijden. Van de jongeren uit instroomcohort 2019 is bijna de helft (45%) in coronajaar 2020 uitgestroomd. In het algemeen is het verloop onder jonge instromers groter dan bij de rest van de instromers. Dit heeft er ook mee te maken dat jongere instromers minder goed weten in welke richting zij met hun loopbaan op willen. Hun werkervaring is beperkt en zij starten bovengemiddeld vaak in een laaggeschoolde functie om het werk te leren, om zichzelf van daaruit verder te ontwikkelen.
35. Bij de werkgevers overheerst het gevoel dat de nieuwe generatie jongeren een wat lager concentratieniveau heeft en vluchtiger is in het gedrag. Het grootste deel van de uitstroom bestaat dan ook uit jongeren onder de 25 jaar. De nieuwe generatie vraagt in toenemende mate om een persoonlijk afgestemde aansturing, waarbij ook aandacht is voor de begeleiding bij de sociale aspecten, op de werkvloer, maar soms ook daarbuiten (zoals aandacht voor een gezonde leefstijl).
36. Werkgevers geven aan dat voor leerlingen/bbl'ers de alledaagse begeleiding van een chef, een vakvolwassen collega of leermeester essentieel is om hen gesmeerd door de opleiding te laten gaan. Dit begint bij een goede *onboarding* binnen het leerbedrijf, gevolgd door het aanbrengen van structuur bij de leerling. Het is zaak om aan de voorkant van het traject samen met de praktijkopleider een planning te maken, samen de leerdoelen te inventariseren en te kijken welke sub-kwalificaties op welk moment gehaald moeten worden. Daarnaast is een vast aanspreekpunt van belang, waar de leerling terecht kan als hij of zij ergens vastloopt. Maar het is ook aan de begeleiders om dergelijke signalen op te pikken en bespreekbaar maken. Het verschilt nog erg in welke mate de bedrijven aan al deze punten ruchtbaarheid geven.
37. Een deel de bedrijven is *niet* actief bezig met het opleiden van instromers. Vanwege de werkdruk is er (te) weinig ruimte om hen op de werkvloer op te leiden. Deze bedrijven geven aan op korte termijn te blijven werken met het zittende personeel. De continuïteit van de personeelsvoorziening loopt hier op de lange termijn risico's, omdat deze bedrijven op den duur afhankelijk raken van de externe arbeidsmarkt om in hun toekomstige personeelsbehoefte te voorzien. Met het oog op de toenemende vergrijzing zullen ook deze bedrijven in de toekomst meer moeten gaan investeren in mensen die aanvankelijk niet aan alle eisen voldoen. Het is daarom van belang dat bedrijven een opleidingsstrategie hanteren en beseffen dat een wervingsstrategie, gericht op het aantrekken van kant-en-klare vakmensen, niet langer bij deze tijd past. Meer aandacht voor een goede leercultuur versterkt de kwaliteiten van de werknemers én de bedrijven worden daarmee aantrekkelijker voor nieuwe instromers. Het mes snijdt dus aan twee kanten.

I. Vertrekredenen van uitstromers

38. Niet al het personeelsverloop is vrijwillig verloop (op initiatief van de werknemer): een aanzienlijk deel van de arbeidsovereenkomsten wordt door de werkgever beëindigd of niet verlengd. Bij elkaar gaat het om ongeveer twee op de vijf uitstromers uit de branche.
39. Het gaat hier vooral om werknemers die niet binnen het bedrijf passen (qua normen en waarden), die afspraken niet nakomen of die niet goed presteren. Vooral in de schadeherstel moet er door lage marges productie gedraaid worden en zijn de bedrijven bezig om de aanwezige personele capaciteit effectief en efficiënt in te zetten. Indien bedrijven onvoldoende investeren in voorwaarden en faciliteiten om hun werknemers vakbekwaam te maken (en te houden) ligt het voor de hand dat niet alle werknemers hierin meekunnen en wordt er al gauw afscheid genomen.
40. De argumenten van werknemers die op eigen initiatief weggaan lopen uiteen. Voor een deel van hen is het werk te seriematig, te eentonig of zijn de doorgroeimogelijkheden te beperkt. Dit laatste geldt met name in de kleinere bedrijven waar minder functies voorkomen waarin men kan doorstromen en in de meer traditionele bedrijven, waar nog veel op basiskennis wordt gewerkt (herstel of bouw van minder technisch gecompliceerde voertuigen).
41. Het komt ook voor de werknemers vertrekken omdat zij geen klik hebben met hun leidinggevende of omdat hen te weinig vastigheid wordt geboden, bijvoorbeeld indien de duur van tijdelijke contracten door de werkgever gemaximaliseerd wordt.
42. Ook de arbeidsvoorwaarden spelen mee. Een deel van de bedrijven geeft aan dat zij in de regio concurrentie ondervinden van andere techniekbedrijven. Grote techniekbedrijven zoals ASML en Havenbedrijf Rotterdam zijn met hun goede arbeidsvoorwaarden een aantrekkelijke werkgever en dit resulteert in weglek bij de carrosseriebouw en schadeherstelbedrijven in diezelfde regio.

J. Imago van de branche

43. Wat betreft de inhoud van het werk bestaat er binnen de branche de nodige diversiteit. Bij een deel van de bedrijven wordt steeds minder traditioneel gewerkt en zet men vol in op de verduurzaming en elektrificatie.
 - Autotechniek en mechatroniek groeit steeds dichter naar elkaar toe.
 - Een deel van de bedrijven vraagt ook steeds vaker om werknemers van mbo niveau 4. Technisch specialisten die diagnoses kunnen stellen, die complexe problemen kunnen oplossen en specifieke werkzaamheden kunnen verrichten.
 - Door de snelle veranderingen in de beroepspraktijk ontstaat een situatie waarin een leven lang leren/ontwikkelen steeds belangrijker wordt.
 - Deze upgrading in de beroepspraktijk gaat ook gepaard met hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden, waarmee ook een nieuwe doelgroep van potentiële instromers wordt aangeboord.
 - Voor het zittende personeel ontstaan ook nieuwe doorgroeimogelijkheden, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot omscholing tot merkspecialist (werk met meer complexiteit en uitdagingen). Deze verruiming van de doorgroeimogelijkheden is een verrijking voor werknemers die op den duur op het werk uitgekeken raken.
 - Het is van belang dat de branche zich op dit punt weet te profileren omdat potentiële instromers anders voor andere branches kiezen met interessante technieken en goede arbeidsvoorwaarden.

44. Lang niet alle werknemers hebben echter de behoefte of ambitie om zich te laten bij-/of opscholen. Een deel van de werknemers blijft graag doen wat zij altijd al hebben gedaan. Dit verschil is vooral zichtbaar tussen de praktisch en theoretisch geschoolden. De bedrijven geven aan dat het een uitdaging kan zijn om werknemers te vinden die zich willen opscholen naar een hoger niveau.
45. Daarnaast vraagt ook een deel van de bedrijven niet om een opwaardering van het niveau. Dit zijn de meer traditionele bedrijven, waar nog veel op basiskennis wordt gewerkt (herstel of bouw van minder technisch gecompliceerde voertuigen). Wat betreft het imago dat de buitenwereld voor ogen heeft wordt nog veel aan dit type bedrijven gedacht.
46. De branche is nog vrij traditioneel wat betreft flexibele werktijden, het werken in deeltijd en het treffen van bedrijfsbindende maatregelen om werknemers te behouden. De branche is ook nog vrij traditioneel als het gaat om het aantal vrouwen in de technische beroepen, die zijn er nog maar weinig.

K. Imago van de branche onder potentiële instromers

De nu volgende bevindingen zijn gebaseerd op de enquête onder potentiële instromers. Vanwege de beperkte respons kunnen hier geen harde conclusies aan verbonden worden.

47. De potentiële instromers hebben een positief beeld van de baankansen en mogelijkheden in de carrosseriebranche. Het overgrote deel is van mening dat men met een mbo-opleiding in de richting van carrosseriebouw of schadeherstel veel kanten op kan, dat men daar goed mee kan verdienen en dat het werk in de komende jaren alleen maar belangrijker wordt.
48. Over de inhoud van het werk en vooral de fysieke omstandigheden bestaat een minder positief beeld:
 - De meerderheid denkt dat het werk fysiek zwaar is en onveilig of gevaarlijk kan zijn.
 - Over de hoeveelheid herhaalde handelingen in het werk bestaat op het eerste oog geen eenduidig beeld. Aan de ene kant denkt men dat het werk veel uit sleutelen bestaat, aan de andere kant wordt het werk wel overwegend als afwisselend ingeschat.
 - Een relatief groot deel van de potentiële instromers denkt dat het werk in de branche niet erg geschikt is voor vrouwen en dat men aanleg moet hebben om het werk goed te kunnen doen.
 - De potentiële instromers zijn het er niet unaniem over eens dat het werk een goed imago heeft. Een kwart geeft aan dat het werk een slecht imago heeft.
49. De meerderheid van de respondenten had voor het bezoek van de website '*Voertuigtechniek, dat is een gave*' een (redelijk) goed beeld van het werk in de carrosseriebranche. Aan de andere kant wist een substantieel deel (30%) (helemaal) niet goed wat het werk inhield. Vooral bij deze laatste groep heeft de campagne er aan bijgedragen dat men anders naar de carrosseriebranche is gaan kijken.
 - Voor hen was het bezoek aan website informatief en heeft het een positieve bijdrage geleverd op enkele belangrijke factoren die meespelen bij het kiezen van een vervolgoopleiding, zoals de aansluiting van het werk bij de persoonlijke interesse.
50. De campagne heeft in zijn algemeenheid het werk in de branche onder de aandacht gebracht. Omdat de branche vrij klein is, is deze ook bij het grotere publiek minder bekend en daardoor ook 'onbemind'. In deze zin is elke vorm van exposure welkom om hierin enige verandering aan te brengen.

9 Bijlage

Tabel B.1 – Voornaamste bezigheid van respondenten

	aantal	percentage
<i>Onderwijs</i>		
voortgezet onderwijs	8	30%
middelbaar beroepsonderwijs	4	15%
hoger onderwijs	3	11%
cursus	1	4%
<i>subtotaal</i>	<i>16</i>	<i>60%</i>
<i>Geen onderwijs</i>		
werkend	7	26%
geen onderwijs, geen werk	2	7%
geen onderwijs, verder onbekend	2	7%
<i>subtotaal</i>	<i>11</i>	<i>40%</i>
totaal	27	100%

Bron: Enquête impact campagne 'Voertuigtechniek, dat is een gave', KBA Nijmegen

Tabel B.2 – In- en uitstroom van werknemers Carrosseriebouw- en schadeherstelbranche, met en zonder correctie stromen SBI-relevant

Jaar	<i>In- en uitstroom OOC-bedrijven</i>		<i>In- en uitstroom gecorrigeerd voor stromen SBI-carrosserie</i>	
	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>	<i>Instroom</i>	<i>Uitstroom</i>
2017	6.323	5.129	5.230	3.983
2018	8.364	5.311	6.362	4.298
2019	7.745	5.768	6.556	4.814
2020	5.745	7.317	4.691	5.355
2021	10.817	5.798	7.795	5.080

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.3 – Herkomst instromers OOC-bedrijven jonger dan 25 jaar

Herkomstpositie	2017	2018	2019	2020	2021
Onderwijs	85%	87%	85%	88%	86%
Zij-instroom (andere branche)	10%	9%	11%	8%	10%
Uitkering	2%	1%	2%	1%	1%
Overig zonder inkomen	2%	2%	1%	2%	2%
Onbekend	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal (=100%)	2.319	2.696	2.475	2.001	2.760

Bron: MN en CBS, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.4 – Leeftijdsopbouw uitstromers OOC-bedrijven naar buiten de branche

leeftijd	2017		2018		2019		2020		2021	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<25	1.310	33%	1.364	32%	1.578	33%	1.690	32%	1.342	26%
25-34	885	22%	983	23%	1.063	22%	1.120	21%	1.150	23%
35-44	619	16%	660	15%	725	15%	767	14%	772	15%
45-54	504	13%	580	13%	663	14%	698	13%	722	14%
>55	665	17%	711	17%	785	16%	1.080	20%	1.094	22%
totaal	3.983	100%	4.298	100%	4.814	100%	5.355	100%	5.080	100%

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.5 – Aantal studenten vo-onderwijs schooljaren 2018/19 tot en met 2021/22

Schooljaar	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
vmbo Profiel Mobiliteit en Transport	3.093	3.333	3.017	2.980	2.955
vmbo Profiel Produceren installeren & energie	10.549	10.573	9.872	9.105	9.062
vmbo Profiel Bouwen, Wonen en Interieur	6.013	6.445	6.553	6.672	6.633
vmbo Profiel Media, Vormgeving en ICT	2.882	3.179	3.075	2.868	2.961
vmbo Profiel Maritiem en Techniek	644	582	550	568	529
vmbo techniek overig (sectorbreed, intersectoraal techniek)	3.594	60	<10	<10	<10
vmbo doorlopende leerlijn vmbo-mbo techniek	805	649	531	417	96
Vmbo Dienstverlening & Producten	32.130	36.203	35.581	32.960	31.421
vmbo overige profielen	70.076	63.945	96.080	58.300	57.319
vmbo theoretische leerweg	86.008	85.691	82.612	77.173	73.978
vavo	17.750	17.504	16.913	10.657	12.670
vo overig	769.015	762.184	752.125	747.804	744.667
totaal	1.002.559	990.348	971.328	949.504	942.291

Bron: CBS microdata

Tabel B.6 – Aantal mbo-studenten in aanverwante kwalificatiedossiers carrosseriebranche (=‘carrosserie verwant’)

Kwalificatiedossier	Schooljaar	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Metaalbewerken		4.184	4.109	3.927	3.944	3.794
Entree (verwante opleidingen)		803	965	959	881	773
Aftersales mobiliteitsbranche (m.u.v. brancherelevante opleidingen)		213	196	160	152	113
Specialist voertuigen en mobiele werktuigen		3.574	3.857	4.158	4.333	4.444
Voertuigen en mobiele werktuigen		11.140	11.110	11.199	11.204	10.743
Totaal aanverwante kwalificatiedossiers		19.914	20.237	20.403	20.514	19.867

Bron: CBS microdata

Tabel B.7 – Verdeling mbo-studenten carrosserie relevant en hun bestemming opvolgend schooljaar (percentages)

Cohort	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
<i>Positie opvolgend schooljaar:</i>				
<i>Autoschadehersteltechniek</i>				
- Nog in opleiding (incl. doorstroom hoger niveau)	54%	52%	55%	47%
- Gediplomeerd en geen vervolgonderwijs	25%	27%	28%	30%
- Uitstroom andere richting mbo, zonder diploma	6%	6%	5%	7%
- Uitval: geen opleiding en geen diploma	15%	14%	13%	17%
<i>Autospuiten</i>				
- Nog in opleiding (incl. doorstroom hoger niveau)	50%	49%	43%	46%
- Gediplomeerd en geen vervolgonderwijs	31%	31%	42%	33%
- Uitstroom andere richting mbo, zonder diploma	5%	6%	3%	6%
- Uitval: geen opleiding en geen diploma	14%	15%	12%	15%
<i>Assemblage, carrosseriebouw en recreatievoertuigen</i>				
- Nog in opleiding (incl. doorstroom hoger niveau)	44%	46%	46%	41%
- Gediplomeerd en geen vervolgonderwijs	34%	36%	40%	52%
- Uitstroom andere richting mbo, zonder diploma	3%	6%	1%	2%
- Uitval: geen opleiding en geen diploma	18%	12%	12%	5%
<i>Totaal carrosserie relevant</i>				
- Nog in opleiding (incl. doorstroom hoger niveau)	52%	50%	50%	47%
- Gediplomeerd en geen vervolgonderwijs	28%	29%	34%	32%
- Uitstroom andere richting mbo, zonder diploma	6%	6%	4%	6%
- Uitval: geen opleiding en geen diploma	15%	14%	12%	15%

Bron: CBS microdata