



STRUCTUURONDERZOEK

Onderzoek naar de personeelsopbouw in de mobiliteitsbranche

Juni 2015

oomt

Vandaag weten
waar je morgen staat

POWERED BY
innovam

INHOUDSOPGAVE

1. Aanleiding	3
2. Conclusie	6
3. Resultaten	17
3.1 naar deelbranche	17
3.2 naar bedrijfsgrootte	28
3.3 naar regio	34
Bijlagen	37

1. AANLEIDING

AANLEIDING

OOMT heeft aangegeven behoefte te hebben aan informatie over de structuur (personeelsopbouw) van bedrijven in de mobiliteitsbranche. Uitspraken in eerdere onderzoeken over de ontwikkeling van het werk in de (nabije) toekomst stranden momenteel bij het kunnen maken van een doorvertaling.

Bijvoorbeeld: betekent een toename van werk ook een toename van aantal medewerkers, of is er naar verwachting voldoende onbenut potentieel in de branche? En andersom: betekent een afname van personeel dat de branche een probleem krijgt, of wordt hiermee alleen gelijke tred gehouden met de ontwikkeling van het werkaanbod?

Zonder begrip van de IST-situatie is het niet mogelijk om een beleidsmatige doorvertaling te kunnen maken van een SOLL-situatie.

Tegelijk is het ook belangrijk om ontwikkelingen in het personele opbouw te kunnen waarnemen. Vandaar dat dit onderzoek wordt opgezet met de doelstelling om het periodiek (1x per 2-3 jaar) te herhalen. Hiermee zien we bijvoorbeeld functies toenemen of verdwijnen.

Dit structuuronderzoek brengt in kaart hoe de huidige personeelsopbouw eruit ziet in mobiliteitsbranche.



ONDERZOEKSVRAGEN

De vragen in dit onderzoek luiden:

1. Hoe ziet de personeelsopbouw in de mobiliteitsbranche eruit?

Hoeveel FTE werkt in een deelbranche in welke categorie functies, op welk functieniveau, naar bedrijfsgrootte en in welke regio?

2. Is er op basis van de huidige aantallen volgens de bedrijven een overschot, balans of tekort van aantallen medewerkers in de functie?

Hierbij wordt een koppeling gelegd met bestaande onderzoeken zoals: werkorderanalyse en toekomstonderzoeken.



2. CONCLUSIE

In een gemiddeld mobiliteitsbedrijf werken 7,1 FTE

- 3,3 FTE in de werkplaats
 - 0,3 FTE achter de receptie
 - 1,3 FTE in de verkoop
 - 0,3 FTE in het magazijn
 - 1,4 FTE in het management
 - 0,5 FTE in overige functies
-
- 94% van het aantal FTE in de mobiliteitsbranche werkt in een van de deelbranches personenauto's, bedrijfsauto's, tweewielers.
 - 75% van de medewerkers in de mobiliteitsbranche werkt in een bedrijf tot en met 20 FTE.
 - 25% van de medewerkers in de mobiliteitsbranche werkt in een bedrijf met meer dan 20 FTE. Dit zijn vooral personenautodealers en truckbedrijven.
 - Universele autobedrijven en truckbedrijven hebben >60% van hun personeel in de werkplaats werken.
 - Autodealers en tweewielerbedrijven (fiets en gemotoriseerd) hebben <50% van hun personeel in de werkplaats werken.
 - In de werkplaatsen werken de meeste mensen op niveau 3.
 - De functie Overige bestaat vooral uit administratieve (financieel en verkoop) functies.
 - Het aantal FTE werkzaam via een uitzendbureau of als ZZP'er is nihil.

De meeste FTE zijn werkzaam op niveau 3 (1/2)

TOTAAL AANTAL MEDEWERKERS NAAR FUNCTIE PER DEELBRANCHE

	Universeel autobedrijf	Autodealerbedrijf ≤20 mdw	Autodealerbedrijf >20 mdw
Totaal # FTE	24.000	17.000	13.000
Werkplaats	14.000-15.000	7.600-7.700	5.750-5.900
Niveau 1	350-400	150-175	110-130
Niveau 2	3.300-3.400	1.850-1.900	1.400-1.450
Niveau 3	9.600-11.000	5.100-5.200	3.900-4.000
Niveau 4	580-600	430-450	325-350
Receptie	500-550	1.400-1.450	925-975
Sales / Verkoop	1.750-1.850	2.800-3.000	1.800-1.850
Magazijn	200-250	950-1.000	800-825
Management	5.200-5.400	2.750-2.850	1.600-1.650
Functies overig	1.600-1.750	1.200-1.250	2.050-2.100

De meeste FTE zijn werkzaam op niveau 3 (2/2)

TOTAAL AANTAL MEDEWERKERS NAAR FUNCTIE PER DEELBRANCHE

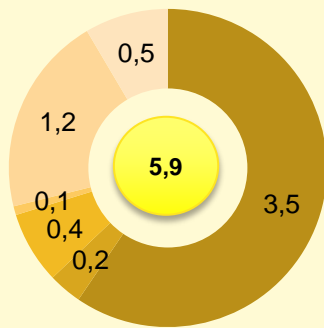
	Truckbedrijf ≤20 mdw	Truckbedrijf >20 mdw	Fietsbedrijf	Gemotoriseerd tweewielerbedrijf	
Totaal # FTE	4.700	4.200	6.800	1.900	
Werkplaats	3.000-3.100	2.625-2.725	3.200-3.300	880-900	
Niveau 1		100-120	75-85	25-35	5-10
Niveau 2		900-950	800-850	970-1.020	200-220
Niveau 3		1.725-1.775	1.525-1.575	2.250-2.300	670-690
Niveau 4		210-230	180-200	0	0
Receptie	125-150	110-130	100-110	45-55	
Sales / Verkoop	380-400	340-360	1.450-1.470	380-400	
Magazijn	220-240	200-220	45-55	70-80	
Management	630-650	560-580	1.690-1.710	420-440	
Functies overig	300-310	260-280	220-240	45-55	

De opbouw van een typisch personenautobedrijf (1/2)

- Bij universele autobedrijven ligt de nadruk op werkplaats en management functies.
- Bij autodealerbedrijven is de werkplaats functie (in verhouding) kleiner dan bij universele autobedrijven. Zij hebben juist een grotere receptie, verkoop en magazijn functie. Daarnaast hebben dealers ook de functie van verkoopmanager die universele autobedrijven niet hebben.

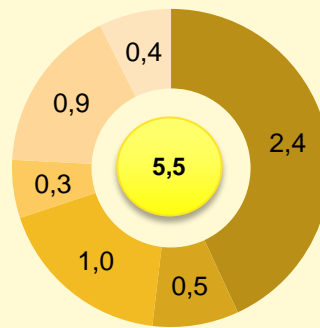
Het gemiddelde **universele autobedrijf** heeft **5,9 FTE** in dienst. Hiervan is het merendeel werkzaam in de werkplaats. Minimaal 2 FTE heeft APK. De directeur verricht alle voorkomende werkzaamheden.

FTE naar functie in universele autobedrijven



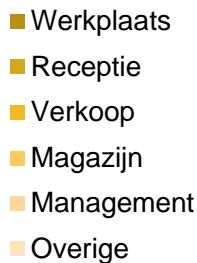
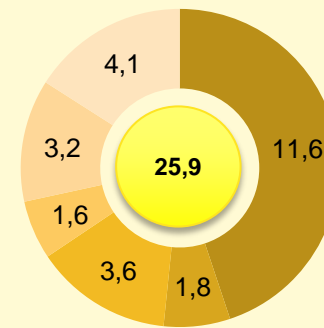
Het gemiddelde **autodealerbedrijf tot en met 20 medewerkers** heeft **5,5 FTE** in dienst. Hiervan is iets minder dan de helft werkzaam in de werkplaats. Minimaal 2 FTE heeft APK. Ook is er 1 verkoper in dienst. De directeur verricht alle niet-technische werkzaamheden.

FTE naar functie in autodealerbedrijven ≤20 FTE



Het gemiddelde **autodealerbedrijf met meer dan 20 medewerkers** heeft **25,9 FTE** in dienst. Hiervan is iets minder dan de helft werkzaam in de werkplaats. De andere functies hebben minimaal 1 FTE. De functie Overig ruim 4 FTE.

FTE naar functie in autodealerbedrijven >20 FTE



De opbouw van een typisch personenautobedrijf (2/2)

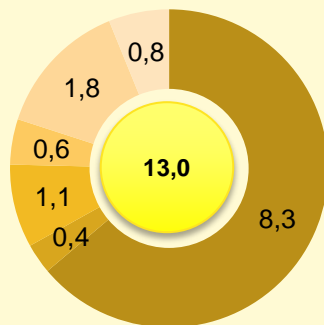
- Autodealerbedrijven willen om 4 redenen meer werkplaats medewerkers op niveau 4 (nu gemiddeld 0,1 FTE):
 1. Om piekbelasting op te kunnen vangen.
 2. Om ziekte op te kunnen vangen.
 3. Deze medewerkers werken naar eigen zeggen vaak sneller.
 4. Het is de toekomst van de techniek.
- Stimuleren van doorstroming naar hogere werkplaatsniveaus is cruciaal, echter:
 1. Op niveau komen en werken duurt na diplomering minimaal 5 jaar.
 2. Motivatie en ambitie van medewerkers vormen een issue.
 3. De doorstroming is op termijn (vanaf 27 jaar) nihil.
 4. Circa 50-75% heeft het in zich om van niveau 2 naar niveau 3 door te groeien.
 5. Circa 10-20% heeft het in zich om van niveau 3 naar niveau 4 door te groeien.
 6. Meekomen met techniek is een issue, omdat de complexiteit van het werk steeds hoger wordt.
- In werkplaatsen zonder werkplaatschef vindt aansturing plaats door de serviceadviseur.
- Een andere personeelsopbouw is (kostentechnisch) moeilijk:
 1. Het werkaanbod krimpt en moet met de huidige medewerkers gedaan worden.
 2. De huidige personele bezetting kan nog zo'n 20% groei van werkzaamheden aan (personele overbezetting).
 3. Bedrijven hebben nauwelijks ambitie om te groeien (autonoom of via fusies & overnames).
- De grotere autodealerbedrijven geven aan te sturen op ratio's in de verhouding directe en indirecte medewerkers. Flexibele inzet op vestigingen e/o overplaatsingen komen waar mogelijk voor.
- Voor werkplaats functies zetten bedrijven vraagtekens bij de kwaliteiten (en merkspecifieke kennis) van ZZP'ers.
- Binnen indirecte functies worden soms ZZP'ers ingezet om werkpieken op te vangen.

De opbouw van een typisch truckbedrijf

TRUCKBEDRIJF

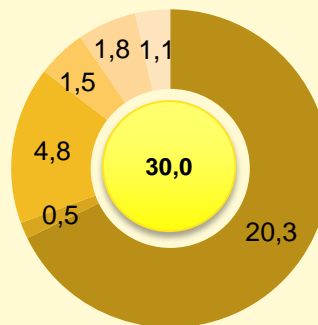
Het gemiddelde **truckbedrijf tot en met 20 medewerkers** heeft **13,0 FTE** in dienst. Hiervan is het merendeel werkzaam in de werkplaats. Minimaal 4 FTE hebben APK. Ook is er 1 verkoper in dienst. De directeur houdt zich volledig bezig met management en verkooptaken.

FTE naar functie in truckbedrijven ≤20fte



Het gemiddelde **truckbedrijf met meer dan 20 medewerkers** heeft **30,0 FTE** in dienst. Hiervan is het merendeel werkzaam in de werkplaats. Er zijn 5 verkopers in dienst. Dit naast een magazijnfunctie van 2 personen. De directeur houdt zich volledig bezig met managementtaken.

FTE naar functie in truckbedrijven >20fte



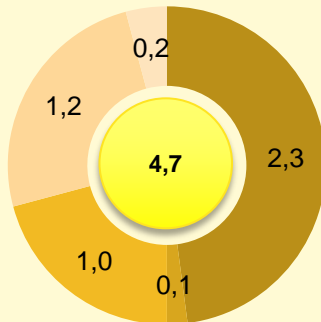
- Werkplaats
- Receptie
- Verkoop
- Magazijn
- Management
- Overige

De opbouw van een typisch tweewielerbedrijf

TWEEWIELERBEDRIJF

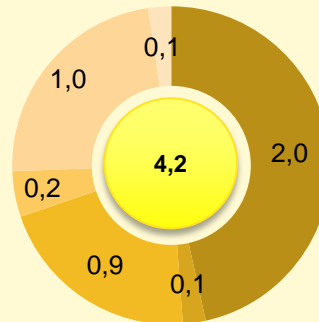
Het gemiddelde **fietsbedrijf** heeft **4,7 FTE** in dienst. Hiervan is het minder dan de helft werkzaam in de werkplaats. Ook is er 1 verkoper in dienst. De directeur houdt zich volledig bezig met management en verkooptaken.

FTE naar functie in fietsbedrijven



Het gemiddelde **gemotoriseerde tweewielerbedrijf** heeft **4,2 FTE** in dienst. Hiervan is minder dan de helft werkzaam in de werkplaats. Er is 1 verkoper in dienst en er is sprake van een magazijnfunctie. Het management bestaat uit 1 persoon.

FTE naar functie in gemotoriseerde tweewielerbedrijven



- Werkplaats
- Receptie
- Verkoop
- Magazijn
- Management
- Overige

De opbouw van een typisch mobiliteitsbedrijf

Op basis van **bedrijfs grootte** blijkt dat als bedrijven groeien:

- De werkplaats in verhouding niet even hard met de andere functies meegroeit bij bedrijven tot en met 16 medewerkers.
- De management functie in verhouding krimpt.
- De verkoop functie in verhouding harder groeit dan de andere functies bij bedrijven tot en met 20 medewerkers.
- De verkoop functie in verhouding vooral groeit bij truckbedrijven.
- De verkoop functie in verhouding vooral krimpt bij autodealerbedrijven.
- De magazijn en overige functies in verhouding harder groeien dan de andere functies.
- De functie overige neemt in verhouding bij autodealerbedrijven toe en bij truckbedrijven af.

Op basis van **CWI-regio** (zie bijlagen) blijkt dat tussen de regio's:

- De grootste bedrijven zich in de regio Midden-West (7,8 FTE) bevinden en de kleinste bedrijven in de regio Zuid-Oost (6,3 FTE).
- Noord, Noord-West en Zuid-Oost (3,1 FTE) en Midden-West (3,8 FTE) het aantal mensen in de werkplaats 0,7 FTE verschilt. In regio Midden-West zijn meer autobedrijven en truckbedrijven. Terwijl in regio Noord-West meer tweewielerbedrijven zijn.¹
- Zuid-west (1,6 FTE) en Oost (1,0 FTE) het aantal mensen in de verkoop 0,6 FTE verschilt. In regio Noord zijn meer autobedrijven en truckbedrijven. Terwijl in regio Oost meer tweewielerbedrijven zijn.¹
- De receptie, magazijn, management en overige functie hetzelfde is opgebouwd.

1 – bron: OOMT, 2014

Zowel kwantitatieve als kwalitatieve uitdagingen spelen in de opbouw van de arbeidsmarkt binnen de mobiliteitsbranche (1/2)

Op basis van de onderzoeksresultaten is gekeken naar het evenwicht van de aantallen medewerkers binnen de mobiliteitsbranche. Hierbij is rekening gehouden met de resultaten zoals bekend uit “Duurzame Inzetbaarheid Technisch Personeel (OOMT, 2013)”, “Trendonderzoek naar ontwikkelingen in de bedrijfswagenbranche tot 2025 (OOMT, 2014)”, “Werkorderanalyse - Verhouding tussen de bezetting in de werkplaats en het aanbod van werkzaamheden (OOMT, 2013)”, “Kengetallen Mobiliteitsbranche 2003-2013” (OOMT, 2014) en “Leerlingtellingen 2014-2015 (Innovam, 2015)”.

Onderstaande uitspraken hebben alleen betrekking op personenautobedrijven en truckbedrijven. Van de tweewielerbranche is geen trendrapport beschikbaar. Over deze deelbranche worden dan ook geen uitspraken gedaan.

Personenautobranche

- In de toekomst neemt de behoefte aan niveau 2 medewerkers af. Op dit moment is dat al minder dan 1,0 FTE. Hierin worden kwantitatief dan ook geen problemen voorzien. Kwalitatief is wel sprake van een toenemende behoefte aan elektrokennis.
- In de toekomst is het aandeel elektronische werkzaamheden op niveau 3 ongeveer 2 keer zo groot als nu. Daarnaast neemt de invloed van software en telecomkennis toe. Hier zullen niveau 3 medewerkers zich in moeten ontwikkelen. Daarnaast zullen ze ook meer werkzaamheden op hun eigen niveau (moeten) gaan uitvoeren. Nu zijn dat onevenredig veel niveau 2 werkzaamheden. Kwantitatief worden hier geen problemen voorzien, kwalitatief echter wel.
- In de toekomst nemen diagnosewerkzaamheden, benodigde systeemkennis, elektronische werkzaamheden, software en telecom (niveau 4 werkzaamheden) toe. Niveau 4 medewerkers zullen dan ook meer werkzaamheden op hun eigen niveau moeten gaan uitvoeren (nu gemiddeld 0,1 FTE). Nu zijn dat door een gebrek aan storingswerkzaamheden onevenredig veel niveau 3 werkzaamheden. Daarnaast heeft 86% van de bedrijven geen niveau 4 medewerkers, is het doorstroompotentieel van niveau 3 naar 4 binnen de bedrijven beperkt en de aanwas vanuit het MBO klein. In de toekomst kan hier zowel kwantitatief als kwalitatief een probleem ontstaan.
- Door een veranderend koopproces neemt de behoefte aan directe verkoopmedewerkers af. De behoefte aan indirecte verkoopmedewerkers (de nieuwe functies) en het aandeel serviceadviseurs (nu maximaal 0,3 FTE) zal (moeten) groeien.
- Bedrijven geven aan 20% overcapaciteit in hun personele bezetting te hebben ten aanzien van het huidige werkaanbod. Door technologische ontwikkelingen zal de vraag naar personeel in de toekomst ook met 20% afnemen. Hierdoor ontstaat een structureel overschot aan technisch personeel.

Zowel kwantitatieve als kwalitatieve uitdagingen spelen in de opbouw van de arbeidsmarkt binnen de mobiliteitsbranche (2/2)

Bedrijfsautobranche

- In de toekomst nemen diagnosewerkzaamheden, benodigde systeemkennis, elektronische werkzaamheden, software en telecom en kennis van verschillende aandrijflijnen (niveau 4 werkzaamheden) toe. Hierdoor neemt de behoefte aan niveau 3 werkzaamheden af en de behoefte aan niveau 4 medewerkers en HTS-ers toe. Deze kunnen ook efficiënter werkzaamheden op een lager niveau uitoefenen waar nodig. Daarnaast heeft 85% van de bedrijven geen niveau 4 medewerkers, is het doorstroompotentieel van niveau 3 naar 4 binnen de bedrijven beperkt en de aanwas vanuit het MBO en de HTS klein. In de toekomst kan hier zowel kwantitatief als kwalitatief een probleem ontstaan.
- Door differentiatie in het werkaanbod treedt specialisatie in de werkplaatsfuncties op.

Algemeen

- Specialisatie in de werkplaats of het inhuren van ZZP'ers is op dit moment nog weinig gangbaar. Ook staan bedrijven hier nog beperkt voor open. Vanwege de complexiteit van het werk (vooral op niveau 4), zal specialisatie in de toekomst wel op moeten (gaan) treden.
- Door een afname in werkplaats- en verkoopwerkzaamheden neemt de behoefte aan medewerkers in deze functies af. Bedrijven die willen sturen op een evenwichtige personeelsopbouw, zullen voor een gezonde financiële bedrijfsvoering op de verhouding van directe (leveren geld op) en indirecte (leveren geen geld op) functies sturen.

Om mee te kunnen met de toekomstige ontwikkelingen en daarbij een evenwichtige personeelsopbouw te krijgen zijn 2 punten belangrijk:

- Bedrijven staan weinig open voor groei. Op holdingniveau kunnen hier uitzonderingen bestaan.
- Een evenwichtige verdeling van directe en indirecte medewerkers. Bij de directe functies is het werkaanbod leidend. Bij de indirecte functies zullen medewerkers meer met minder mensen moeten doen (o.a. door procesverbeteringen). Grotere bedrijven hebben een hoger kostenpatroon doordat zij meer mensen op niveau 4 en hoger opgeleide medewerkers (met bijbehorend hoger salaris) in dienst hebben.

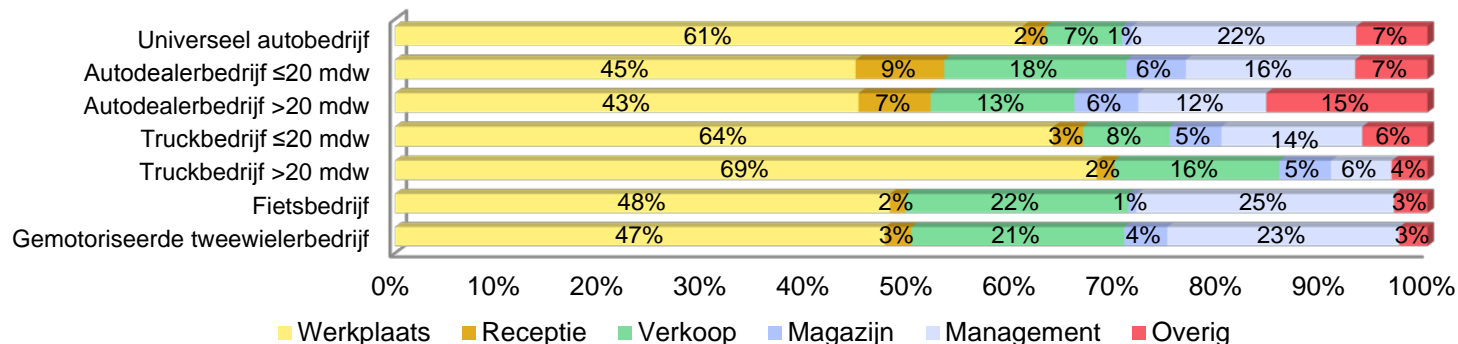
3. RESULTATEN

3.1 Naar deelbranche

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

De personeelsopbouw van universele autobedrijven verschilt van merkdealers en lijkt op die van truckbedrijven

- De personeelsopbouw van universele autobedrijven en autodealerbedrijven verschilt:
 - De werkplaats en management functie zijn bij universele autobedrijven groter dan bij autodealerbedrijven. Dit komt doordat de directeur vaak eigenaar en meewerkend voorman is en de focus hier meer op aftersales dan op sales ligt.
 - De receptie, verkoop en magazijn functie zijn bij autodealerbedrijven groter dan bij universele autobedrijven. Dit komt omdat de focus hier vanuit het merk ook op sales ligt. Bedrijven geven aan, dat de dealerstandard hier geen rol in speelt.
- De personeelsopbouw van universele autobedrijven komt sterk overeen met truckbedrijven.
 - Truckbedrijven hebben alleen een grotere magazijn functie
 - Universele autobedrijven hebben alleen een grotere management functie
- Als autodealerbedrijven en truckbedrijven meer dan 20 FTE in dienst hebben:
 - Neemt de verkoop functie bij truckbedrijven toe en krimpt deze bij autodealerbedrijven.
 - Neemt de functie Overige bij autodealerbedrijven toe en krimpt deze bij truckbedrijven.
 - Krimpt de management functie.



3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	3,5	60%
Receptie	0,2	3%
Verkoop	0,4	7%
Magazijn	0,1	2%
Management	1,2	19%
Overige	0,5	8%

Universele autobedrijven (gemiddeld 5,9 FTE)

- Hebben gemiddeld 3,5 FTE in de werkplaats en 1,2 FTE management.
- De APK keurmeester functie (2,2 FTE) bestaat vooral uit de eerste autotechnicus (1,5 FTE). Daarnaast heeft ook de eigenaar een APK keurmeester bevoegdheid.

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	2,4	44%
Receptie	0,5	9%
Verkoop	1,0	18%
Magazijn	0,3	5%
Management	0,9	16%
Overige	0,4	7%

Autodealerbedrijven ≤20 FTE (gemiddeld 5,5 FTE)

- Hebben gemiddeld 2,4 FTE in de werkplaats, 1 FTE verkoop en 0,9 FTE management.
- De APK keurmeester functie (2,5 FTE) bestaat vooral uit de eerste autotechnicus (1,7 FTE). Daarnaast hebben ook de directeur, technisch specialist en werkplaatsmanager een APK bevoegdheid.

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	11,6	45%
Receptie	1,8	7%
Verkoop	3,6	14%
Magazijn	1,6	6%
Management	3,2	12%
Overige	4,1	16%

Autodealerbedrijven >20 FTE (gemiddeld 25,9 FTE)

- Hebben gemiddeld 11,6 FTE in de werkplaats, 3,6 FTE verkoop, 3,2 FTE management en 4,1 FTE overige functies.
- *Er zijn geen gegevens over APK bekend.*

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	8,3	64%
Receptie	0,4	3%
Verkoop	1,1	8%
Magazijn	0,6	5%
Management	1,8	14%
Overige	0,8	6%

Truckbedrijven ≤20 FTE (gemiddeld 13,0 FTE)

- Hebben gemiddeld 8,3 FTE in de werkplaats, 1,1 FTE in de verkoop, 1,8 FTE management en 0,8 FTE overige.
- De APK keurmeester functie (4,7 FTE) bestaat vooral uit eerste bedrijfsautotechnici (2,9 FTE). Daarnaast hebben ook directeuren, eerste autotechnici, technisch specialisten bedrijfswagens en werkplaatschefs een APK keurmeester bevoegdheid.

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	20,3	68%
Receptie	0,5	2%
Verkoop	4,8	16%
Magazijn	1,5	5%
Management	1,8	6%
Overige	1,1	4%

Truckbedrijven >20 FTE (gemiddeld 30 FTE)

- Hebben gemiddeld 20,3 FTE in de werkplaats, bijna 5 FTE in de verkoop en 1,5 FTE magazijn.
- *Er zijn gegevens over APK bekend.*

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	2,3	48%
Receptie	0,1	2%
Verkoop	1,0	22%
Magazijn	0,0	1%
Management	1,2	25%
Overige	0,2	3%

Fietsbedrijven (gemiddeld 4,7 FTE)

- Hebben gemiddeld 2,3 FTE in de werkplaats, 1,0 FTE in de verkoop, 1,2 FTE management en 0,2 FTE overige.

Afdeling	FTE	%
Werkplaats	2,0	47%
Receptie	0,1	3%
Verkoop	0,9	21%
Magazijn	0,2	4%
Management	1,0	23%
Overige	0,1	3%

Gemotoriseerde tweewielerbedrijven (gemiddeld 4,2 FTE)

- Hebben gemiddeld 2 FTE in de werkplaats, bijna 1 FTE in de verkoop en 0,2 FTE magazijn.

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Universele autobedrijven

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
	Niveau 1	0,1	
Werkplaats	Assistent	0,1	
	Niveau 2	0,7	
Werkplaats	Autotechnicus	0,7	
	Niveau 3	2,4	
Werkplaats	Eerste autotechnicus	2,4	1,5
	Niveau 4	0,1	
Werkplaats	Technisch specialist personenauto's	0,1	0,1
		3,5	1,6

95% heeft geen medewerkers op niveau 1
 64% heeft geen medewerkers op niveau 2
72% heeft 1 – 3 medewerkers op niveau 3
 93% heeft geen medewerkers op niveau 4

Bedrijven geven aan, dat monteurs veel verschillende werkzaamheden mogen doen waardoor ze "wel" een allround monteur met inzicht in het bedrijf worden. Er is hier dus sprake van combinatiefuncties

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
Receptie		0,2	
	Balie- /Shopmedewerker	0,1	
	Telefoniste	0,1	
Verkoop		0,4	
	Serviceadviseur	0,1	
	Verkoopadviseur	0,3	
Magazijn		0,1	
	Logistiek medewerker	0,1	
Management		1,2	
	Directeur	0,9	0,4
	Werkplaatsmanager	0,3	0,2
Overige		0,5	
	Administratief medewerker	0,4	
	Schoonmaakster	0,1	

85% heeft geen receptiefunctie
 76% heeft geen verkoopfunctie
 97% heeft geen magazijnfunctie
 78% heeft geen functie overige

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Autodealerbedrijven ≤ 20 FTE

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
	Niveau 1	0,0	
Werkplaats			
	Niveau 2	0,6	
Werkplaats	Autotechnicus	0,6	
	Niveau 3	1,7	
Werkplaats	Eerste autotechnicus	1,7	1,2
	Niveau 4	0,1	
Werkplaats	Technisch specialist personenauto's	0,1	0,1
		2,4	1,3

93% heeft geen medewerkers op niveau 1
 47% heeft geen medewerkers op niveau 2
 67% heeft 1 – 3 medewerkers op niveau 3
 86% heeft geen medewerkers op niveau 4

Bedrijven geven aan werkplaatsmedewerkers minimaal op niveau 3 te willen hebben, maar het liefst op niveau 4 omdat dat die allrounder zijn.

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
Receptie		0,5	
	Balie- /Shopmedewerker	0,3	
	Telefoniste	0,2	
Verkoop		1,0	
	Serviceadviseur	0,2	
	Verkoopadviseur	0,8	
Magazijn		0,3	
	Logistiek medewerker	0,3	
Management		0,9	
	Directeur	0,5	0,2
	Verkoopmanager	0,2	
	Werkplaatsmanager	0,2	0,2
Overige		0,4	
	Administratief medewerker	0,4	

35% heeft geen receptiefunctie
 22% heeft geen verkoopfunctie
 59% heeft geen magazijnfunctie
 52% heeft geen functie overige

Van autodealerbedrijven > 20fte zijn niet voldoende gegevens bekend om deze uitsplitsing te kunnen maken.

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Truckbedrijven ≤ 20 FTE

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
	Niveau 1	0,3	
Werkplaats	Assistent	0,3	
	Niveau 2	2,6	
Werkplaats	Autotechnicus	0,5	
Werkplaats	Bedrijfsautotechnicus	2,1	
	Niveau 3	4,8	
Werkplaats	Eerste autotechnicus	0,7	0,4
Werkplaats	Eerste bedrijfsauto-technicus	4,1	2,9
	Niveau 4	0,6	
Werkplaats	Technisch specialist bedrijfsauto's	0,6	0,5
		8,3	3,8

90% heeft geen medewerkers op niveau 1
 45% heeft 1 – 3 medewerkers op niveau 2
 67% heeft 1-5 medewerkers op niveau 3
 85% heeft geen medewerkers op niveau 4

Afdeling	Functie	gem. # FTE	gem. # FTE met APK
Receptie		0,4	
	Balie- /Shopmedewerker	0,2	
	Telefoniste	0,2	
Verkoop		1,1	
	Serviceadviseur	0,3	
	Verkoopadviseur	0,8	
Magazijn		0,6	
	Logistiek medewerker	0,6	
Management		1,8	
	Directeur	1,1	0,4
	Verkoopmanager	0,1	0,4
	Werkplaatsmanager	0,6	
Overige		0,8	
	Administratief medewerker	0,8	

65% heeft geen receptiefunctie
 59% heeft geen verkoopfunctie
 66% heeft geen magazijnfunctie
 59% heeft geen functie overige

Van truckbedrijven > 20fte zijn niet voldoende gegevens bekend om deze uitsplitsing te kunnen maken.

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Fietsbedrijven

Afdeling	Functie	gem. # FTE
	Niveau 2	0,6
Werkplaats	Fietstechnicus	0,6
	Niveau 3	1,5
Werkplaats	Eerste fietstechnicus	1,5
		2,1

66% heeft geen medewerkers op niveau 2
58% heeft 1-2 medewerkers op niveau 3

Binnen fietsbedrijven wordt 0,2FTE ingevuld door verschillende technici, zoals scootertechnicus, autotechnicus en branchevreemde technici.

Afdeling	Functie	gem. # FTE
Receptie		0,0
Verkoop		1,0
	Werkplaatsreceptie	0,1
	Verkoper	0,9
Magazijn		0,0
Management		1,2
	Directeur	0,9
	Verkoopmanager	0,2
	Werkplaatsmanager	0,1
Overig		0,1
	Administratief medewerker	0,1

97% heeft geen receptiefunctie
 33% heeft geen verkoopfunctie
 98% heeft geen magazijnfunctie
 97% heeft geen functie overige

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Gemotoriseerde tweewielerbedrijven

Afdeling	Functie	gem. # FTE
	Niveau 2	0,4
Werkplaats	Motorfietstechnicus	0,2
Werkplaats	Scooter-/bromfietstechnicus	0,2
	Niveau 3	1,6
Werkplaats	Eerste motorfietstechnicus	1,0
Werkplaats	Eerste scootertechnicus	0,1
Werkplaats	Eerste autotechnicus	0,5
		2,0

66% heeft geen medewerkers op niveau 2
52% heeft 1-2 medewerkers op niveau 3

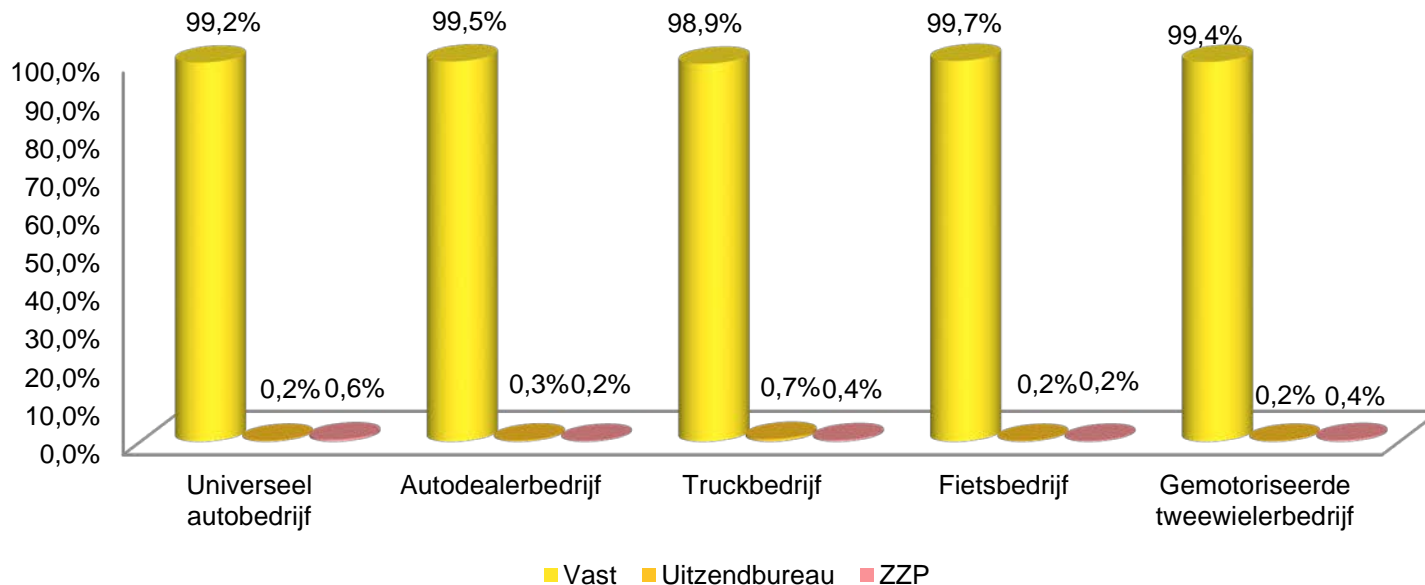
Afdeling	Functie	gem. # FTE
Receptie		0,1
	Balie- / Shopmedewerker	0,1
Verkoop		0,9
	Werkplaatsreceptie	0,1
	Verkoper	0,8
Magazijn		0,2
	Logistiek medewerker	0,2
Management		0,9
	Directeur	0,6
	Verkoopmanager	0,2
	Werkplaatsmanager	0,1
Overig		0,1
	Administratief medewerker	0,1

79% heeft geen receptiefunctie
 36% heeft geen verkoopfunctie
 74% heeft geen magazijnfunctie
 69% heeft geen functie overige

3.1 Personeelsopbouw per functie naar deelbranche

Overzicht van aantal FTE naar vaste en tijdelijke werknemers

De verdeling van het aantal FTE naar deelbranche komt overeen. Naar schatting zijn er in de gehele mobiliteitsbranche zo'n 350 mensen werkzaam via een uitzendbureau of als ZZP'er.



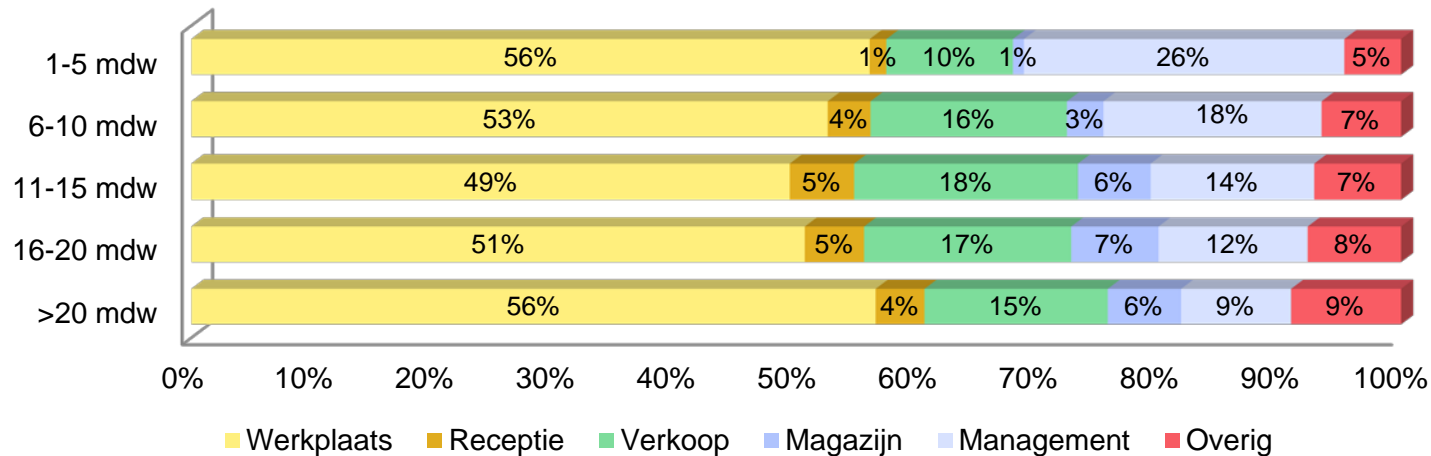
3. RESULTATEN

3.2 Naar bedrijfsgrootte

3.2 Personeelsopbouw per functie naar bedrijfsgrootte

De personeelsopbouw van de bedrijven verandert sterk naar mate deze in omvang toenemen

- De werkplaats en management functie wordt verhoudingsgewijs kleiner naarmate de bedrijven groter worden. Voor werkplaats is een uitzondering zichtbaar vanaf > 16 medewerkers.
- De receptie, verkoop en magazijn functie wordt verhoudingsgewijs groter naarmate de bedrijven groter worden. Uitzonderd bedrijven met meer dan 20 medewerkers.
- De functie overige wordt verhoudingsgewijs groter naarmate de bedrijven groter worden.



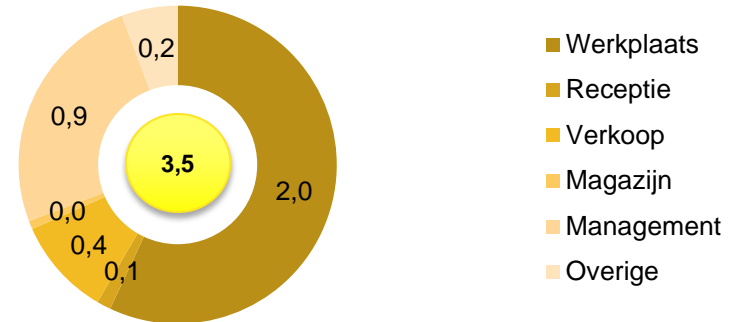
3.2 Personeelsopbouw per functie naar bedrijfsgrootte

De personeelsopbouw naar bedrijfsgrootte

Bedrijven tot en met 5 FTE

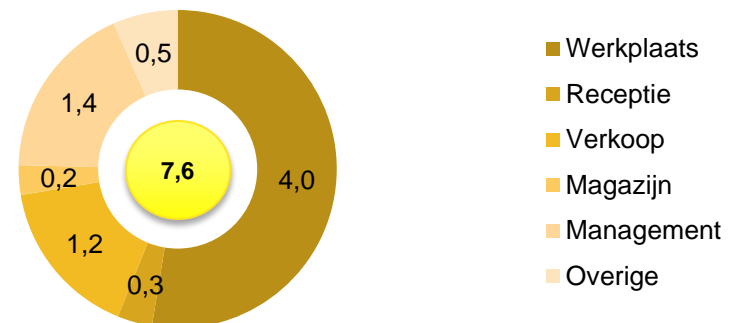
- Hebben gemiddeld 2 FTE in de werkplaats en 1 directeur.
- De eigenaar is naast ondernemer meewerkend voorman.
- Binnen het bedrijf is vooral de eerste autotechnicus (0,7 FTE) ook de APK keurmeester. In totaal is dit 1 FTE.

FTE naar functie in bedrijven ≤ 5 FTE

**Bedrijven met 6 -10 FTE**

- Hebben gemiddeld 4 FTE in de werkplaats.
- Hier zien we ook voor het eerst een volledige verkoop functie (1,2 FTE) terug.
- Het management (1,4 FTE) groeit absoluut en bestaat vooral uit een directeur en werkplaatsmanager .
- Bij overige vervult een administratief medewerker voor 0,5 FTE de functie.
- Binnen het bedrijf is de eerste (bedrijfs-)autotechnicus ook de APK keurmeester. Dit is 1,8 FTE. Daarnaast hebben ook de directeur en werkplaatsmanager een APK bevoegdheid (ieder 0,3 FTE). Totaal is dit 2,4 FTE.

FTE naar functie in bedrijven 6 - 10 FTE



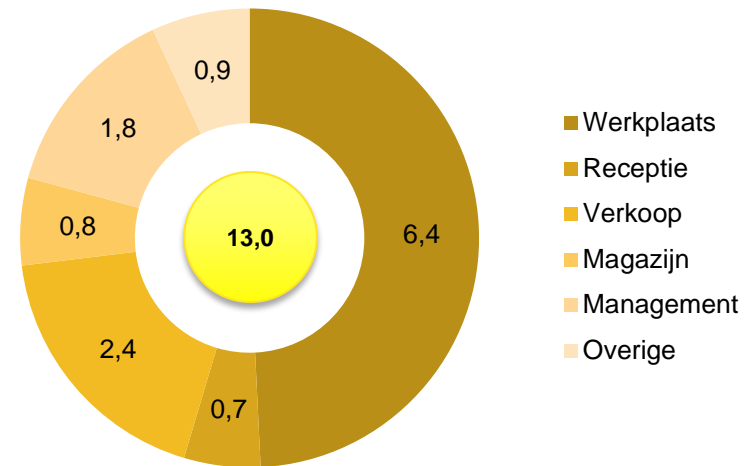
3.2 Personeelsopbouw per functie naar bedrijfsgrootte

De personeelsopbouw naar bedrijfsgrootte

Bedrijven met 11 - 15 FTE

- Hebben gemiddeld 6,4 FTE in de werkplaats. Dit maakt nu nog maar 50% van het personeelsbestand uit.
- Hier ontstaat bijna een volledige receptie functie (0,7 FTE).
- De verkoopfunctie is hier toegenomen tot 2,4 FTE.
- We zien voor het eerst ook een bijna volledige magazijn functie (0,8 FTE).
- Het management (1,8 FTE) bestaat vooral uit een directeur, werkplaatsmanager en verkoopleider.
- Bij overige vervult een administratief medewerker voor 0,9 FTE de functie.

FTE naar functie in bedrijven 11 - 15 FTE



- De APK keurmeester functie (3,9 FTE) bestaat nog steeds vooral uit de eerste (bedrijfs-)autotechnicus (2,9 FTE). Daarnaast hebben ook de technisch specialist bedrijfs-/personenauto, de directeur en werkplaatsmanager een APK bevoegdheid (respectievelijk 0,1; 0,2; 0,3 en 0,4 FTE).

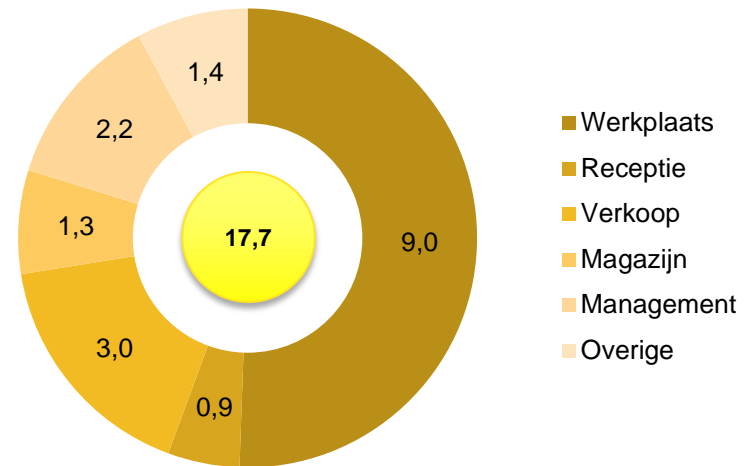
3.2 Personeelsopbouw per functie naar bedrijfsgrootte

De personeelsopbouw naar bedrijfsgrootte

Bedrijven met 16 - 20 FTE

- Hebben gemiddeld 9 FTE in de werkplaats. Dit maakt nu rond de 50% van het personeelsbestand uit.
 - De receptie functie groeit tot 0,9 FTE.
 - De verkoop functie neemt hier verhoudingsgewijs af tot 3 FTE.
 - De magazijn functie neemt toe tot 1,3 FTE.
 - Het management (2,2 FTE) bestaat vooral uit een directeur, werkplaatsmanager en verkoopleider. De laatste 2 functies nemen hierbij toe.
 - Bij overige (1,4 FTE) vervult een administratief medewerker voor 1,2 FTE de functie.
-
- De APK keurmeester functie (5,4 FTE) bestaat nog steeds vooral uit de eerste (bedrijfs-)autotechnicus (4,1 FTE). Daarnaast hebben ook de technisch specialist bedrijfs-/personenauto, de directeur en werkplaatsmanager een APK bevoegdheid (respectievelijk 0,4; 0,2; 0,3 en 0,4 FTE).

FTE naar functie in bedrijven 16 - 20 FTE

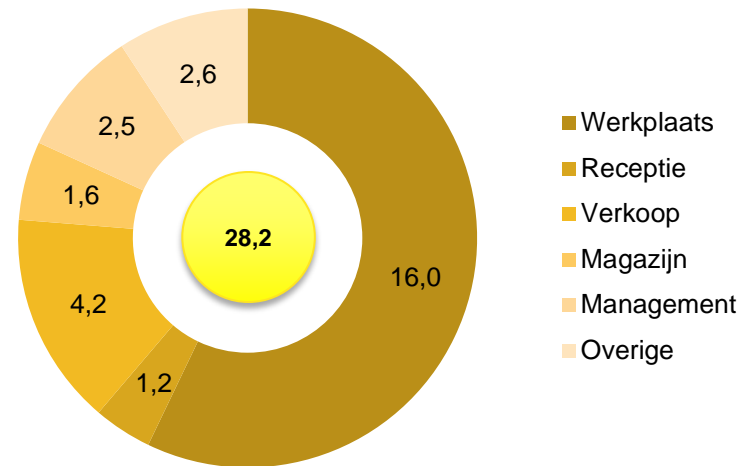


De personeelsopbouw naar bedrijfsgrootte

Bedrijven met meer dan 20 FTE

- Hebben gemiddeld 16 FTE in de werkplaats. En maken weer meer dan 50% van het personeelsbestand uit.
- De receptie functie is met 1,2 FTE nagenoeg stabiel.
- De verkoop functie is met 4,2 FTE verhoudingsgewijs gelijk.
- De magazijn functie is met 1,6 FTE nagenoeg stabiel.
- Het management (2,5 FTE) neemt verhoudingsgewijs af.
- Bij overige (2,6 FTE) vervult een administratief medewerker hoofdzakelijk de functie. Dit neemt in verhouding toe.

FTE naar functie in bedrijven >20 FTE



- *Er zijn gegevens over APK bekend.*

3. RESULTATEN

3.3 Naar regio

3.3 Personeelsopbouw per functie naar CWI regio

De personeelsopbouw van de bedrijven in de verschillende CWI-regio's* verschilt in aandeel van werkplaats en verkoop functies

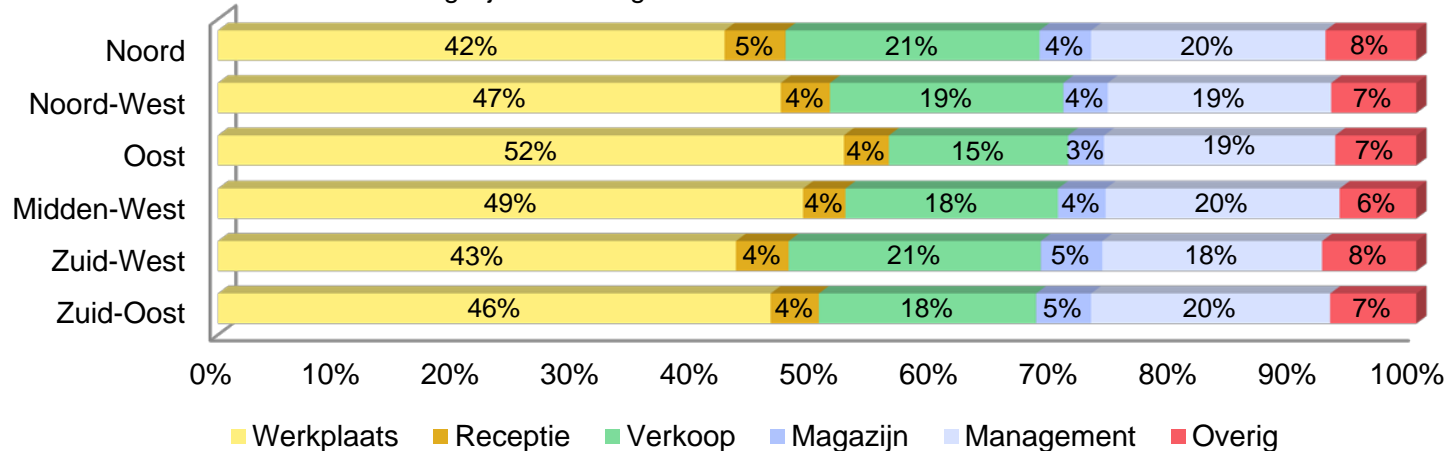
Bedrijven in de regio Oost hebben:

- het grootste aandeel (52%) werkplaatsfuncties
- het kleinste aandeel (15%) verkoopfuncties

Bedrijven in de regio Noord en Zuid-West hebben:

- het kleinste aandeel (N=42%, ZW=43%) werkplaatsfuncties
- het grootste aandeel (N+ZW=21%) verkoopfuncties

Binnen alle andere functies is een sterk gelijke verdeling te zien.



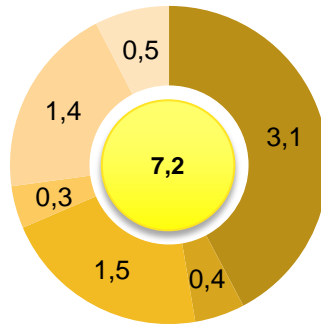
*Zie voor de CWI regio's de landkaart in de bijlage

3.3 Personeelsopbouw per functie naar CWI regio

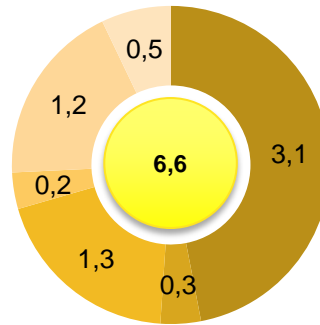
De personeelsopbouw van de bedrijven in de verschillende CWI-regio's verschilt in omvang van werkplaats- en verkoopfuncties

- Bedrijven zijn het kleinst in de regio Zuid-Oost (6,3 FTE) en het grootst in de regio Midden-West (7,8 FTE).
- Het aantal werkplaatsfuncties is het kleinst in Noord, Noord-West en Zuid-Oost (3,1 FTE) en het grootst in Midden-West (3,8 FTE).
- Het aantal verkoopfuncties is het kleinst in Oost (1,0 FTE) en het grootst in Zuid-West (1,6 FTE).

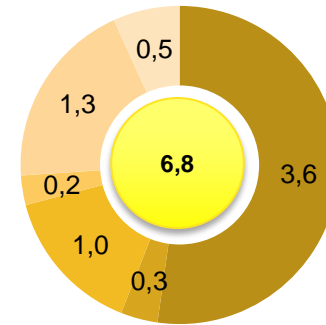
FTE naar functie in Noord



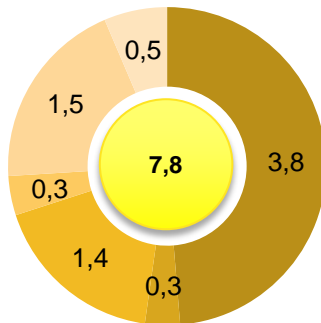
FTE naar functie in Noord-West



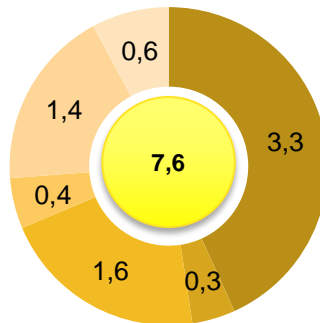
FTE naar functie in Oost



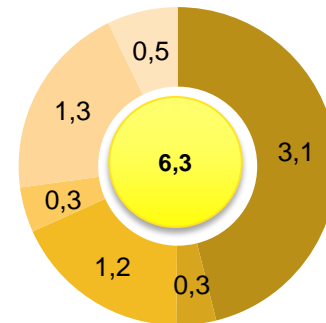
FTE naar functie in Midden-West



FTE naar functie in Zuid-West



FTE naar functie in Zuid-Oost



■ Werkplaats
 ■ Receptie
 ■ Verkoop
 ■ Magazijn
 ■ Management
 ■ Overige

■ Werkplaats
 ■ Receptie
 ■ Verkoop
 ■ Magazijn
 ■ Management
 ■ Overige

BIJLAGEN

CWI regio-indeling



ONDERZOEKSVERANTWOORDING

De onderzoeksopzet bestond uit face-to-face en telefonische interviews, analyseren van personeelsadministraties, e-mails en deskresearch. In het onderzoek zijn alleen bedrijven met personeel bevestigd dus geen eenpitters en ZZP'ers. Wel zijn bedrijven bevestigd naar ZZP'ers.

1. Face-to-face interviews

- Met behulp van een semigestructureerde vragenlijst zijn interviews afgenomen met universele autobedrijven, autodealerbedrijven, truckbedrijven en tweewielerbedrijven. In deze gesprekken is onder andere ingegaan op opleidingsniveau, functieniveau en werkniveau.

2. Telefonische interviews

- Tijdens het jaarlijkse vacatureonderzoek van Innovam zijn 2.627 bedrijven ook bevestigd naar hun personeelsopbouw. Het responspercentage was hierbij 84%.

3. Analyseren van personeelsadministraties

- Tijdens de face-to-face interviews met top 20 dealerholdings en importeurs is een selectie van relevante gegevens uit de personeelsadministratie verkregen.

4. E-mails

- Tijdens de telefonische interviews zijn bedrijven met meer dan 20 medewerkers gevraagd of zij achteraf een format via e-mail wilden invullen.

5. Deskresearch

- De onderzoeksresultaten zijn gereflecteerd aan inzichten uit eerdere onderzoeken om het evenwicht op de arbeidsmarkt te kunnen beschrijven.

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

- De resultaten van de truckbedrijven met meer dan 20 medewerkers zijn hoofdzakelijk typisch voor 1 merk en geven daardoor slechts een indicatief beeld. Vanwege een afwijkende vorm van registreren is het aantal verkoopfuncties hoog. Waarschijnlijk worden hier ook receptiefuncties onder geschaard.
- Het verzamelen van de gegevens met meer dan 20 medewerkers was niet op een eenduidige wijze mogelijk. Hierdoor zijn alleen totalen per functie weergegeven (cirkeldiagrammen) en geen gedetailleerde tabellen.
- In de rapportage zijn alleen de bedrijven uit de deelbranche personenauto, bedrijfsauto en tweewielers meegenomen. Op basis van het kengetallenrapport van OOMT (2014) bevat dit 94% van de bij OOMT aangesloten bedrijven in de mobiliteitsbranche.
- De regio's zijn ingedeeld volgens de CWI-indeling.

Opdrachtgever: OOMT
Waterveste 1A, Houten
Postbus 491, 3990 GG Houten
T (030) 63 54 019
E oomt@oomt.nl
I www.oomt.nl

Uitvoerder: Innovam
Onderzoeker: dr. Eric van 't Hof
Datum: juni 2015

© 2015 OOMT

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, internet, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van OOMT. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.