

Verander voordat je daartoe gedwongen wordt. Niks doen leidt tot stilstand!

De AutoTech Alliantie luidt de noodklok. Goede vakmensen om High Tech autoschades correct en veilig te herstellen sterven uit. Autoschadeherstellers slaan nu samen met Alliance Automotive Group de handen ineen om de branche wakker te schudden in een campagne gericht op het klaarstomen van technici, het aantrekken van nieuwe medewerkers en veilig schadeherstel conform de richtlijnen van de autofabrikant. In dit katern vertellen verschillende branchegenoten over hun ervaringen, aanwezige beperkingen, visie en mogelijke oplossingen in deze complexe wereld van High Tech voertuigen. Hoe transformeren we de branche naar het NU en maken we ons vak aantrekkelijker voor de toekomst?

In deze bijlage

Saskia Booy en Jolique Möller AutoTech Alliantie	2
Cor Baltus Alliance Automotive Group Benelux	3
Rene Beukers Louwman Autoschade	4
Peter Garritsen Autoschade Dampden	5
Joost den Elzen Den Elzen Groep	5
Jacques Neefs NexTechnician	6
John Onkenhout First Class Autoschade	6
Ronald van de Stolpe DAK	7
Ben Snoeij Techniekmaker	8
Ton Eijbergen Flexvak Automotive	9
Matthieu Sol ASA Autoschade	9
Roel Akkerman Summa College	10
Robert de Jong VBM	10
Annemiek van de Heg TECH360	11



AUTOTECH
— ALLIANTIE —



Saskia Booy en Jolique Möller AutoTech Alliantie

‘Tijd voor een *wake-up call*’

AutoTech Alliantie luidt de noodklok voor de schadeherstelsector. Volgens Saskia Booy (Director Operations) en Jolique Möller (Marketing Executive) kan de sector niet meekomen in de strijd om vakmensen: “Er moet iets veranderen. Anders stromen we leeg.”

Booy ziet het probleem snel groter worden: “We gaan naar schoner en veiliger vervoer. Auto’s zijn steeds meer rijdende computers met technische innovaties. Maar er zijn steeds minder vakmensen die daarvoor de juiste kennis hebben.” De schadeherstelbranche wordt hard getroffen. Mensen worden weggekocht door kapitaalkrachtige bedrijven in andere branches: “We kunnen niet meekomen met goede arbeidsvoorwaarden. We moeten veranderen, daarom brengen we als AutoTech mogelijkheden in kaart om onszelf als branche staande te houden.”

De schadeherstelbranche toegankelijker maken is een belangrijk speerpunt, denkt Booy: “Door minder in de geijkte vakken te denken en meer in specialisaties, worden er bredere instroommogelijkheden gecreëerd. Enerzijds kunnen bedrijven zich meer specialiseren in automerken ten gunste van de efficiency en anderzijds maakt het verkleinen van vakgebieden het mogelijk om zij-instromers sneller in te zetten in een deel van het proces.” Jolique Möller vult aan: “Kijk daarnaast naar het werk in de front-office, dat wordt alleen maar gecompliceerder gemaakt, waardoor het werven van geschikte mensen steeds moeilijker wordt. Oplossingen vinden om deze functie meer te automatiseren met o.a. artificial intelligence, is belangrijk om de personele tekorten het hoofd te bieden.”

SAMENWERKEN

Volgens Saskia en Jolique komt het

aan op samenwerking en gaat het uiteindelijk om de mobiliteit. “Binnen de automotive sector hebben we elkaar nodig. Van autofabrikant tot en met schadehersteller, van verzekeraar tot en met leverancier: zonder de juiste technici staan we allemaal stil. We zijn genoodzaakt om te kijken naar wat er wél is en daar zullen we het landschap opnieuw op moeten inrichten. Het juiste verhaal moet verteld worden aan de buitenwereld, dat het werken in de automotive veelzijdig is. Mensen met een achtergrond als bijvoorbeeld IT’er, elektriciën of nagelstylist hebben een basis om in het schadeherstelvak te kunnen slagen!”



‘We hebben behoefte aan een Masterplan voor samenwerking ROC’s en bedrijfsleven’

In de strijd tegen het tekort aan vakmensen is er behoefte aan een masterplan voor een intensievere samenwerking tussen ROC's en het bedrijfsleven. Dit zegt Cor Baltus, CEO Alliance Automotive Group Benelux: “We moeten het opleidingssysteem veranderen. Daarvoor is er behoefte aan intensieve samenwerking tussen ROC's en het bedrijfsleven.”

Volgens Baltus speelt het tekort al lange tijd, maar dat wordt nu steeds nijpender: “Het aantal jongeren dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt is met 30 procent afgenomen. Tegelijkertijd neemt de vergrijzing verder toe. Om een verdere teruggang te voorkomen moeten we daarom met alle partijen praten over het opleidingssysteem. Er is een bundeling nodig van alle initiatieven om deze krapte tegen te gaan.”

VOLDOENDE HANDEN

Nu is de cultuur in de technische branches al langzamerhand aan het kantelen: “In het verleden was het vanzelfsprekend dat er voldoende handen waren voor de ambachtelijke beroepen. Maar we hebben deze vakmensen de afgelopen jaren te weinig beloond.” Inmiddels is de krapte aan technische vakmensen problematisch. Volgens Baltus is de waardering en de betaling in de technische beroepen al verbeterd: “Maar we hebben

er als samenleving baat bij dat de kanteling in de maatschappij doorzet. Er zijn al initiatieven, maar deze zouden we moeten bundelen. De ROC's hebben meer ondersteuning nodig van het bedrijfsleven. Ook kunnen bedrijven helpen met opleidingsplekken. De ROC's zelf zouden zich meer moeten specialiseren. De betrokken partijen moeten meer de verbinding zoeken. Ook moeten we onszelf afvragen of we de jongeren wel op de juiste manier bereiken.”

ONDERZOEK

Er is een groot onderzoek nodig om tot een masterplan te komen. Baltus: “We moeten weten waar het probleem zit. Ik stel voor dat een onafhankelijke partij onderzoek doet. Dit onderzoek moet blootleggen waar de pijn zit, hoe we de jongeren kunnen bereiken.”

Hij denkt dat zo'n onderzoek kan worden bekostigd uit hiervoor beschikbare fondsen zoals het OOC en OOMT: “Het probleem is krachtig, dus we moeten dit onderzoek breed trekken. Dat is in ons aller belang. Aan de hand van de resultaten kunnen we een branchebrede discussie voeren over het opleidingssysteem en hoe we daarmee de jongeren kunnen bereiken.”



‘Het gaat om de veiligheid van de klant’

Moeilijk om aan goede vakmensen te komen? Rene Beukers, Manager Schade-netwerk bij Louwman Autoschade, zegt zich vooral zorgen te maken om de veiligheid van de klant: “Een deur of een motorkap, dat lukt ons wel. Maar specialistisch schadeherstel zoals elektro, ADAS en sensoren, dan hebben we vakmensen nodig.”

Volgens Beukers is het onzeker wat er allemaal staat te gebeuren: “Voor de nieuwe technieken die op ons af komen, hebben we steeds meer goede vakmensen nodig. Nu de elektrificering in volle gang is, worden we ons daar meer en meer bewust van. Maar eigenlijk speelt dit al langer, met voorlopers als ABS en stuurbe-krachtiging. Nu zit de auto vol met computers en sensoren. Als hij van de band rolt is dat makkelijk, maar als hij bij ons binnenkomt wordt het moeilijker.”

GRENZEN

Beukers heeft lange tijd een eigen schadeherstelbedrijf gehad, maar is nu bij Louwman Group actief met de strategische ontwikkeling van de schadeketen. Hierbij loopt hij ook aan tegen de grenzen van de beschikbaarheid van



nieuwe medewerkers: “Kunnen wij dit vak aantrekkelijk maken? En kunnen we onze kinderen nog overtuigen dat dit vak interessant is als een high tech vak? Afgelopen jaar kozen veel kinderen voor het HBO-onderwijs, maar zij kunnen niet allemaal een HBO-leiding-gevende functie hebben. We zijn het midden-deel vergeten. We hebben niet de mensen vastgehouden die digitale technieken kunnen adopteren. Daarom moet er meer aandacht komen voor MBO-onderwijs.”

NIEUWE KANSEN

Volgens Beukers zijn er nieuwe kansen: “De volgende generatie staat klaar. Deze mensen zijn digitaal opgevoed. Die moeten we prikkelen.” Hij wijst op het Louwman College, de eigen opleidingstak van de Louwman Group: “Hier is er al meer aan-dacht voor autoschade, bijvoorbeeld door merkerkenning, merkspecialisatie en de vooruitgang van nieuwe technieken. Je ziet dat de wereld van universeel en merkerkend steeds verder uit elkaar groeien. Als universeel is het steeds moeilijker om alle merken te repareren. Daarom is er meer behoefte aan goede vakmensen die op de hoogte zijn van de nieuwe reparatietechnieken.”

WEGKOPEN

Beukers wijst wel op de neveneffecten van de vraag naar technisch perso-neel: “Ik hoor al dat goede technische mensen worden weggekocht door kapitaalcrachtige bedrijven in andere technische branches. Dat betekent dat we een tandje bij moeten zetten om onze branche interessant te houden. We moeten trotser zijn op onze branche en dat moeten we beter uitdragen. Dat is een klus voor ons, onze branche en onze opdrachtgevers.”



‘We trekken jongeren juist door onze vooruitstrevende uitstraling’

Bedrijven met een vooruitstrevende uitstraling hebben een voorsprong bij het werven van jonge vakmensen. Dit is de ervaring van Peter Garritsen, Manager van Autoschade Dampten in Zwaag. Het bedrijf heeft enkele maanden geleden haar nieuwe fossielvrije en duurzame bedrijfspand geopend: “Wij merken dat we hiermee een streepje voor hebben bij de werving van jonge vakmensen.”

Het nieuwe bedrijfspand van Autoschade Dampten is gevestigd op industrieterrein Zwaagdijk-West, waar alleen bedrijven zonder gasaansluiting aanwezig zijn. Ook Autoschade Dampten is compleet los van het gas: “Daarmee zijn wij klaar voor de toekomst”, aldus Garritsen. “Juist dit heeft een aantrekkende kracht op nieuwe technische medewerkers, in een markt

die toch al krap is: wij merken dat dit de interesse heeft bij nieuwe medewerkers.”

EXTRA HANDEN

Autoschade Dampten telt nu 25 medewerkers en kan nog wel wat extra handen gebruiken: “Maar het is erg moeilijk om nieuwe medewerkers te vinden. Daarom hebben we een streepje voor met onze voorsprong op het gebied van elektronische oplossingen. Wij merken dat het vak breder wordt en met meer elektronica ook meer nieuwe vakmensen trekt.”

TEKORT

Toch ervaart ook Garritsen dat er bijna geen jonge vakmensen zijn: “En als ze er al zijn, willen ze vier dagen per week werken en veel geld verdienen. Ook is hun kennisniveau over het algemeen laag. Wij zoeken

daarom naar mensen met interesse in het vak die willen leren en passie hebben.” Ook hanteert hij ruime arbeidsvoorwaarden: “Niet alleen met flexibele werktijden, maar we bieden ook een studiefonds voor mensen in vaste dienst voor hun kinderen. En we bieden gratis fruit van de zaak.” Maar het gaat Garritsen vooral om de passie voor het vak: “Zo hadden we een nieuwe medewerker voor drie dagen werken en een dag school. Hij vroeg of hij een vijfde dag een paar uur mocht komen werken om ook het vak in de spijterij te leren. Kijk, dan heb je passie. Dat waarderen wij.”

Nog een laatste tip: “Wij organiseren regelmatig snuffeldagen voor leerlingen, ook bij de truckbedrijven binnen onze groep. Tijdens deze snuffeldagen proberen wij de leerlingen binnen te houden.”

‘Goed personeelsbeleid steeds belangrijker’

In deze krappe arbeidsmarkt komt het meer aan op een professioneel personeelsbeleid. Om mensen te werven, maar vooral vast te houden. Volgens Joost den Elzen, directeur Den Elzen Groep, zijn de eerste weken belangrijk: “Juist dan moet je zorgen dat nieuwe medewerkers zich thuis voelen.”

De krapte teistert elke branche, niet alleen de schadeherstelsector: “Vergrijzing houdt je niet tegen. We moeten anders gaan ondernemen, opleiden en uiteindelijk het hele proces met minder mensen uitvoeren. En als de krapte echt groot wordt, moeten we het proces mis-

schien korter maken door meer automatisering, of weer meer vervangen dan het tijdrovende repareren.”

HR-BELEID

Den Elzen zegt voor zijn 9 bedrijven continu zo'n 20 mensen nodig te hebben: “Ik heb meer werk dan we aankunnen. Daarom is een goed HR-beleid belangrijker dan ooit.” Door zijn bedrijfsomvang kan hij makkelijker investeren in HR: “Nodig om leerlingen te kunnen opleiden en structuur in hun werk te geven.” Hij spreekt van een nieuwe fase in zijn bedrijf. “Mijn vader werkte mee in het bedrijf. Later werd hij meer ondernemer. Daar ligt ook

mijn hart. Nadat ik het roer overnam, zijn we gegroeid tot 9 vestigingen. Dat geeft ruimte voor investeren en ontwikkelen, ook op het gebied van slimmer en prettiger werken.”

AANTREKKELIJK

Of dat de manier is om als bedrijf aantrekkelijk te zijn? “Vroeger kreeg het systeem van leermeester-leerling kritiek omdat dat teveel tijd kostte. Maar als je dat verandert, wordt de pijn straks nog groter. Goede begeleiding blijft belangrijk. Daarnaast is een auto best sexy om aan te werken, maar de branche moet wel goed betalen. Door de schaarste betaalt elk schadebedrijf meer dan de CAO

voorschrijft, maar eigenlijk moeten de CAO-lonen zelf hoger. Ik zie in de huidige energietransitie leerlingen wegvloeden naar beter betalende banen voor montage van zonnepanelen en warmtepompen. Daar moeten we wat mee.” Als het aan Den Elzen ligt moet het anders, zoals een nieuw opleidingssysteem, hogere CAO-lonen en een beter personeelsbeleid: “Schadeherstel is ondergesneeuwd. Dat moeten we veranderen. Opdrachtgevers hebben hierin ook een verantwoordelijkheid. Ook zij moeten meedenken. We moeten samen naar de toekomst kijken.”

Jacques Neefs NexTechnician

‘Extra instroom creëren door samenwerken’

Als het aan Jacques Neefs, directeur NexTechnician, ligt, werken onderwijs en bedrijfsleven intensiever samen om de teruglopende instroom van vakmensen in de schadeherstelbedrijven te keren. “We moeten de AutoTechnische innovaties goed voor het voetlicht plaatsen, want die maken het vak aantrekkelijk.”

Volgens Neefs is een belangrijke oorzaak voor de terugloop dat jongeren (en hun ouders) weinig weten van de ontwikkelingen in de AutoTechniek. Als bedrijven en onderwijs bijvoorbeeld samen zorgen voor promotie en werving wordt het makkelijker te benadrukken dat het hoogtechnologisch werk is: “We moeten de innovaties in het autobedrijf zichtbaar maken. Bijvoorbeeld in de klas vertellen wat het inhoudt en dat bij de schadebedrijven laten zien.”

SAMENWERKEN

NexTechnician is een samenwerkingsverband van automotive bedrijven in de regio Amsterdam en het ROC van Amsterdam. Zij dragen bij aan veilig herstel en willen de terugloop van leerlingen stoppen. Neefs: “Sinds de oprichting in 2017 is de instroom in Amsterdam stabiel, maar elders in het land vanwege demografische redenen teruggelopen. Essentieel is de samenwerking tussen de bedrijven onderling, want samen kun je zo veel meer impact maken. Zij organiseren hier regelmatig bijeenkomsten en blijven betrokken bij de leerlingen. Wij zijn een soort automotive clubhuis voor de buurt en ontvangen leerlingen van veel VMBO-scholen voor workshops en technische oriëntaties.” Naast jongeren opleiden ziet hij het belang van zij-instromers: “Afkomstig uit andere branches of het buitenland, maar wel een waardevolle aanwinst. NexTechnician biedt passende opleidingen, soms met behoud van uitkering.”

HET KAN ANDERS

Volgens Neefs moeten onderwijs en bedrijfsleven in de spiegel kijken en moderniseren: “Het MBO wordt succesvoller door goed samen te werken met de bedrijven. Dat laat NexTechnician zien. Zo hebben wij 130 fietsmakers via zij-instroom aan werk geholpen.” Met dit resultaat wil Neefs de aanpak van NexTechnician ook in andere regio's introduceren: “Hiervoor streven we naar samenwerking met Bovag: ook daar staat het probleem hoog op de agenda.”



John Onkenhout First Class Autoschade

‘Ik zou geen ander

Passie en opleiding. Het zijn voor John Onkenhout, 1e Autoschadetechnicus bij First Class Autoschade in Breukelen, belangrijke redenen om zich thuis te voelen in zijn baan: “Hier worden Tesla's met schade hersteld. Ik werk hier met passie.”

Volgens Onkenhout moet werken met je handen wel bij je passen. “Daarbij komt dat het belangrijk is om te blijven leren. De technische ontwikkelingen gaan snel en deze moet je via scholing bijhouden.” Hij heeft daarom onlangs de opleiding 1e autoschadetechnicus niveau 3 afgerond: “Deze opleiding heb ik gedaan in een bootcamp van AutoTech, een 3-jaarse opleiding verkort tot 1 jaar met een combinatie van praktijk en theorie.”

NIEUWE TECHNIEKEN

Onkenhout is blij de opleiding te hebben gedaan: “De opleiding draait om nieuwe technieken zoals elektrische auto's, waterstof en autonoom rijden.”





Ronald van de Stolpe
Manager Verzekeringen bij DAK

‘Krapte vakmensen leidt tot verarming diensten verzekerden’

De krapte op de schadeherstelmarkt leidt tot een verarming van de diensten aan verzekerden. Dit zegt Ronald van de Stolpe, Manager Verzekeringen bij verzekeringsvolmacht DAK. “Door de personeelskrapte staan tarieven onder druk. Dat vertaalt zich nu al in een lagere dienstverlening, zoals beperking van vervangend vervoer of haalen brenghservice.”

Hiermee drukt de schaarste op de capaciteit van schadeherstel. “Het tekort aan vakmensen is indirect een gevaar voor ons, als opdrachtgever namens verzekeraars. Wij zijn erbij gebaat dat de auto op tijd en goed wordt hersteld. Het tekort aan vakmensen voor schadeherstel is een risico omdat er te weinig herstelcapaciteit is. Daar worden wij door onze adviseurs en verzekerden op aangesproken.”

Ook werkt een tekort op termijn prijsopdrijvend: “Dat werkt uiteindelijk door in de premie of het versoberen van de polisvoorwaarden. Dat zie je al gebeuren.”

VERSCHUIVING

Volgens Van de Stolpe zet de verschuiving van de regie op schadeherstel naar de importeur/fabrikant en haar dealernetwerk verder door: “Auto’s worden complexer en daardoor duurder voor schadeherstel. Een onderscheid tussen complex en cosmetisch schadeherstel bestaat al, waarbij importeursrichtlijnen complex schadeherstel grotendeels voorschrijven. Daar gaat productaansprakelijkheid en de ontwikkelingen van autonoom rijden een rol in spelen. Er gaat veel veranderen; de importeur/fabrikant gaat meer bepalen. Hij wil alle bijkomende services binnen zijn eigen keten integreren, zodat de winstgevendheid binnen de eigen keten blijft.” Hiermee krijgt hij een krachtige positie en bestuurt de keten, die bestaat uit verzekerde, importeur/fabrikant, lease-maatschappij, verzekeraar en schadeherstelbedrijf.”



in Breukelen

werk willen’

Je maakt kennis met de technische innovaties in auto’s en hoe je ermee omgaat bij het herstellen van autoschades. Er volgen bijscholingen in het kader van ‘leven lang leren’. Belangrijk, want met werken aan elektrische auto’s moet je weten wat je doet. Dit is verantwoordelijk werk.” Volgens Onkenhout kun je hiermee jonge mensen motiveren, maar ze moeten het wel in zich hebben: “Je moet passie hebben. Dan is het werk uitdagend, hartstikke leuk.”

MOEILIK

Hij weet dat het moeilijk is om goed geschoold personeel te vinden. “Werken in het schadeherstelbedrijf is niet meer vuil. In deze Tesla-werkplaats is het erg schoon. Ik heb ervaring met traditioneel schadeherstelwerk, maar de huidige nieuwe innovaties zoals elektriciteit maken het verschil. Werken tussen de Tesla’s is leuk.”

Vooraf voor jongeren is het dan ook aantrekkelijk om een baan tussen de Tesla’s te vinden: “Maar uiteindelijk gaat het om technologische innovaties. Die vormen de uitdaging om de Tesla’s goed te herstellen. Ik werk hier dan ook met passie.”



Ben Snoeijs Techniekmaker

‘We staan aan de vooravond van enorme personeelskrapte’

Tekort aan technisch personeel?

“Dit is nog maar het begin. Het wordt nog veel erger.” Dit zegt Ben Snoeijs, oprichter van Techniekmaker. “De behoefte aan technische vakmensen groeit, de interesse neemt af. Dat moet een keer mis gaan.”

Het wordt een hels karwei om jongeren actief te krijgen in de technische sector, aldus Snoeijs. “Binnenkort gaan de baby-boomers met pensioen. De generatie jongeren die deze uitstroom moet opvangen is echter met een miljoen minder. Daarnaast neemt de vraag

toe; alleen voor de energietransitie zijn 100.000 vakmensen nodig. Maar in het onderwijs zien we de interesse in techniek afnemen. Steeds minder jongeren kiezen voor techniek.”

DRUPPEL

Volgens Snoeijs is er geen snelle oplossing. “Op korte termijn kunnen we dit probleem via zij-instroom verzachten. Maar het blijft een druppel op een gloeiende plaat. Ook al komt er een nieuwe generatie die wel interesse heeft, dan duurt het 10 jaar voordat zij instromen op de arbeidsmarkt.” Het kost dus lange tijd om de daling te keren: “Investeren is moeilijk, want er is geen directe pay-off. We moeten investeren in programma’s met impact. Daarmee kunnen we niet vroeg genoeg beginnen. Met name op basisscholen en het voortgezet onderwijs is er veel

behoefte aan technieklessen. Daarnaast helpen gekke combinaties, zoals bijvoorbeeld een combinatie van economie en techniek. We moeten de taart groter maken met commercieel-technische mensen.”

MINDER SAAI

Een ander speerpunt is om het onderwijs minder saai te maken: “Betrek het bedrijfsleven erbij. Werk met korte, praktische casussen. Of geef gastcolleges die laten zien wat techniek is. Het onderwijs is ingeslapen, het bedrijfsleven niet.” Volgens Snoeijs is Nederland nog steeds te traditioneel, als het gaat om meiden en techniek: “We moeten techniek leuker maken; niet alleen investeren in recruitment, maar volop inzetten op de ontwikkeling van talent.”



Ton Eijbergen Directeur Flexvak Automotive

‘We moeten beter luisteren naar jongeren’

Om jongeren te interesseren voor de technische branche moeten we beter naar ze luisteren. Dat vindt Ton Eijbergen, Directeur van Flexvak Automotive: “De opleidingsstructuur is achterhaald. Jongeren willen meteen het vak leren door te doen, direct resultaat dus. Daar moeten we wat mee.”

Eijbergen wijst naar het internet, Spotify en Youtube: “Als je iets wil zien of horen, kun je dat meteen regelen. Waarom zitten we dan bij de opleiding nog vast in het systeem van 1 dag school en 4 dagen werken, en dat voor enkele jaren? Jongeren willen een benadering met direct resultaat. Leren door te doen.”

KLAARSTOMEN

Eijbergen heeft zijn arbeidsbemiddelingsbureau Flexvak opgericht om vakmensen in de techniek direct aan het werk te helpen. Met Flexvak Automotive richt hij zich op de automotive branche. “Wij stomen jongeren en zij-instromers in korte tijd klaar voor werken in de bandenbranche. Als een vervolg daarop kunnen ze doorstromen naar de schadeherstelbranche.” De mensen worden opgeleid in een 2-weekse ‘boot camp’.



Flexvak Automotive is een arbeidsbemiddelingsbureau voor de automotive branche. Het bedrijf houdt zich bezig met uitzenden, detacheren, werving en selectie.

Daarna kunnen ze aan de slag in (de) montage en herstel. “Ze krijgen een opleiding via hun werkgever, onze Flexvak Academy en in samenwerking met ROC's en MBO's.”

GEEN KRAPTE

Eijbergen zegt geen moeite te hebben jongeren te bereiken en te interesseren: “Wij bereiken de jongeren via hun eigen leefwereld, met gerichte marketing via social media, filmpjes, onze podcasts of onze influencer Sem Meijer. Zo zien zij hoe leuk werken in de werkplaats is. Ook sponsoren we autocoureur Niels Langeveld. Hiermee bereiken we autoliefhebbers.” Zijn ervaring is dat jonge mensen een vaste baan willen. “Maar je moet als bedrijf investeren. Jongeren van 13-14 jaar hebben meestal geen idee wat ze willen, welke opleiding. Je kan ze wel enthousiasmeren en informeren.” Ook zijn er te weinig leerbedrijven met leermeesters: “Die kunnen jongeren en zij-instromers met beperkte ervaring begeleiden en opleiden.”

OPDRACHTGEVERS

Ook vindt Eijbergen dat verzekeraars het uurtarief voor schadeherstelbedrijven zouden moeten verhogen zodat er meer ruimte is voor opleiden en aanemen van personeel: “Auto's zijn duurder geworden en opdrachtgevers verwachten een goede dienstverlening. Dan moet het uurtarief ook in verhouding staan.”

Matthieu Sol
ASA Autoschade

‘Vertrek van medewerker biedt nieuwe kansen’

Is het wel zinvol om medewerkers vast te houden? “Het vertrek van een medewerker van je bedrijf hoeft geen ramp te zijn”, vindt Matthieu Sol, directeur ASA Autoschade. “Dat is een natuurlijk proces. Nieuwe, jonge mensen brengen meestal fris elan mee. Dat kan juist goed werken binnen je bedrijf.”

Toegegeven, jonge mensen hebben minder ervaring en maken meer fouten, aldus Sol: “Maar ze bieden nieuwe kansen. Daar moet je creatief mee omgaan. Bovendien zijn oudere medewerkers duurder en neemt de productie af. Alleen is het werven van nieuwe mensen lastig door de personeelskrapte.” Ook werkt de krapte kostenverhogend: “Door stijgende lonen en je moet soms externe mensen inhuren vanwege onderbezetting.”

ONDERWIJS

Volgens Sol is het onderwijs mede een belangrijke reden voor de personeelskrapte: “Opleiders zijn onvoldoende meegegaan met de techniek. Ik denk dat mensen uit de praktijk meer moeten lesgeven. Ik zie een tweedeling in het kennisniveau. Eigenlijk is HBO-niveau noodzakelijk, maar voor schadeherstel zijn er alleen MBO-opleidingen. Bovendien liggen de lonen voor HBO-ers hoger. Schadeherstellers worden nog steeds onderbetaald door spanningen met verzekeraars over de tarieven.”

Sol pleit voor een partnerschap met verzekeraars

om samen de problematiek aan te pakken. “Als je alle kosten neemt, zijn de tarieven niet kostendekkend. Nu gaat dat nog goed, maar bij laagconjunctuur niet meer.”



HIGH-TECH

Volgens Sol is de nieuwe generatie auto's een uitdaging. “Die zitten vol high-tech,

maar wie kan de schades nog herstellen? Wie kan de kennis overbrengen? Wie maakt jongeren nog enthousiast? Om jonge mensen te werven en behouden werkt geld, maar ook een persoonlijke benadering. En je moet het werk leuk maken. Maar helemaal vasthouden kan niet. Jongeren willen nieuwe uitdagingen en veranderen makkelijk van baan. Daar moet je als ondernemer niet bang voor zijn.”

‘Wij richten ons vooral op zij-instroom’

Het Summa College ziet de reguliere instroom van jongeren bij autoschade afnemen: “Een beroepsopleiding gericht op autoschade staat bij jongeren niet op het netvlies”, aldus Directeur Roel Akkerman. “Wij richten ons daarom ook op zij-instromers.”

Volgens Akkerman zijn er momenteel zo'n 300 MBO-opleidingen: “Autoschade is een niche als beroepsopleiding. Er zijn veel andere keuzes voor jongeren. Wij zien dat ouders van een jongere die voor techniek wil kiezen, hun kind eerder naar een ICT-opleiding sturen.”

Voor Akkerman zijn de zogenaamde zij-instromers daarom belangrijk: “De doelgroep bestaat daarbij uit mensen die van beroep willen veranderen en nieuwe Nederlanders. Wij focussen

ons op mensen die een andere baan zoeken. Maar daarvoor is de samenwerking met het bedrijfsleven wel belangrijk. De uitdaging is het begeleiden van deze medewerkers naar een baan.”

NIVEAU 4

Akkerman benadrukt dat hiervoor een goede zichtbaarheid van opleidingslocaties essentieel is: “We moeten zichtbaar zijn op de markt waar zich de populatie bevindt, bij mensen die reeds een beroep hebben.” Tegelijkertijd is het zaak om met het opleidingsaanbod het niveau van het autoschadeherstelvak te volgen: “Ik zie autoschade als een vaardigheidsberoep. Het wordt ook meer en meer een high-tech beroep. Wij hebben daarom een MBO-programma ontwikkeld op niveau 4. Hiermee richten we ons op een nieuwe



doelgroep specialisten. Onze jeugd groeit digitaal op en de opleiding niveau 4 sluit daar beter op aan. Eerst was het hoogste niveau 3 (autoschadetechnicus). Niveau 4 leidt op tot Technisch Gespecialiseerd Schadeherstel. Binnenkort starten we met een pilot.”

Robert de Jong Voorzitter Vereniging Bergings- en Mobiliteitsspecialisten (VBM)

‘De vijver is bijna opgedroogd’

Ook de bergingsbedrijven kampen met personeelskrapte: “Onze branche kent onregelmatig werk”, aldus Robert de Jong, voorzitter van Vereniging Bergings- en Mobiliteitsspecialisten. “We zien mensen uitstromen en kiezen voor regelmatig werk. Tegelijkertijd treden nieuwe mensen toe, maar dat zijn er te weinig.”

Rik Vorgers, secretaris van VBM, spreekt van personeelskrapte. “De mobiliteit neemt toe. De verwachting is dat het aantal auto's tot 2030 tot 30% toeneemt, dus ook de drukte bij bergingsbedrijven.” De bergingsbranche telt nu 1400 tot 1600 mensen die dagelijks bezig zijn met berging en pechhulp: “De hoeveelheid werk is 25 tot 30 procent gegroeid. Maar de instroom blijft achter.”

UITDAGEND

De Jong ziet volop redenen om te willen werken in de bergingsbranche: “Het is uitdagend werk met vrijheid. Dat spreekt



jongeren aan, maar ook mensen met ander werk die willen veranderen. Maar het is verantwoordelijk werk waarvoor opleiding belangrijk is: bergers kunnen zich geen fouten permitteren. Daarom is scholing vereist om er te mogen werken.”

Toch kent de branche een uitstroom omdat mensen niet onregelmatig willen werken: “Nu heeft de bergingsbranche een goede CAO met goede beloning, maar wij kunnen niet meekomen met arbeidsvoorwaarden die bij andere branches vaak beter zijn.”

Daarom komt het aan op het werven van voldoende mensen. “Wij hebben campagnes via social media en adverteren gericht. Maar de spoeling wordt dunner.” VBM richt zich daarom ook op zij-instromers, mensen die vroeg met pensioen gaan maar actief willen blijven: “We werken samen met ROC's. Ook organiseren we inlooptagen.” De Jong maakt zich dan ook zorgen over de toekomst: “We blijven mensen zoeken en werken pro-actief. Een bergingspecialist werkt veelal alleen en moet daarvoor over de juiste opleiding en ervaring beschikken. Daarom bieden wij jongeren de mogelijkheid na de opleiding een half jaar tot een jaar mee te rijden met een ervaren bergingsspecialist. Zo kunnen zij het vak in de praktijk leren en ervaring opdoen voordat ze zelf aan de slag gaan.”



Annemiek van de Heg
Manager TECH360

‘Investeer in technische ondersteuning en training’

Volgens Annemiek van de Heg, manager TECH360, is het in een krappe markt voor vakmensen belangrijk om te investeren in technische ondersteuning en training: “En daarmee in nieuwe technieken en ontwikkeling van je werkplaats.”

Van de Heg maakt zich zorgen over de uitstroom uit de branche. “Het is belangrijk dat ondernemers zich inzetten om leerlingen te behouden. Ze moeten in gesprek met de school: weten wat er speelt en betrokken zijn bij het opleiden.”

Ook ziet ze het vak veranderen: “Monteurs werken vaker met de laptop en repareren softwarematig. De aankomende generatie zal geen vieze handen meer hebben. Onze branche draagt dat te weinig uit.”

LEERBEDRIJF

Probleem is dat leerlingen moeite hebben een leerbedrijf te vinden. Van de Heg: “Mijn boodschap is te investeren in jong, technisch talent en ze een leer/werkplek te bieden. Leid een medewerker op tot leermeester en onderhoud contact met zijn school. Sluit klussen in de werkplaats zoveel mogelijk aan bij de lessen. Draag als bedrijf je steentje bij aan instroom en behoud van technici.”

TECHNISCHE ONDERSTEUNING

Als mogelijke oplossing voor personeelskrapte ziet Van de Heg TECH360, een dienstverlening van Alliance Automotive Group: “Zie het als 360 graden ondersteuning. TECH360 biedt hulp met technische ondersteuning en training. De technische vraagbaak helpt werkplaatsen om efficiënter tot diagnose of oplossing te komen. En helpt bij het uitvoeren van de nieuwste technieken in nieuwe voertuigen. Zie dit als een extra medewerker op afstand. Hiermee laat je zien dat je als werkgever investeert in de werkplaats en in de ontwikkeling.”





AUTOTECH

— ALLIANTIE —

Dit katern is mede mogelijk gemaakt door Alliance Automotive Group. Wilt u meepraten over dit onderwerp? Neem dan contact op met de AutoTech Alliantie, een vereniging van 144 schadeherstelvestigingen door heel Nederland die gezamenlijk streven naar veilig schadeherstel zoals de autofabrikant het bedoeld heeft. Alleen schadebedrijven die deze visie delen maken deel uit van deze Alliantie.

Jolique Möller,
jolique@autotechalliantie.nl

COLOFON

Initiatief: **AutoTech Alliantie**
Eindverantwoording en Coördinatie: **Team AutoTech Alliantie**
Redactie: **Court-Jan van Beek**
Productie: **Minervum Multi Media BV/Aftersales Magazine**