



# Wij zijn OOC, wie ben jij?

Onderzoek om medewerkers in de carrosseriebranche beter te leren kennen.

In opdracht van: OOC

Oktober 2025



samen brengen we de  
carrosseriebranche vooruit

VMS  Insight

## Inhoudsopgave

### Managementrapportage

- A. Achtergrond van het onderzoek
- B. Aanpak van het onderzoek
- C. Verschillen per deelbranche
- D. Profielen

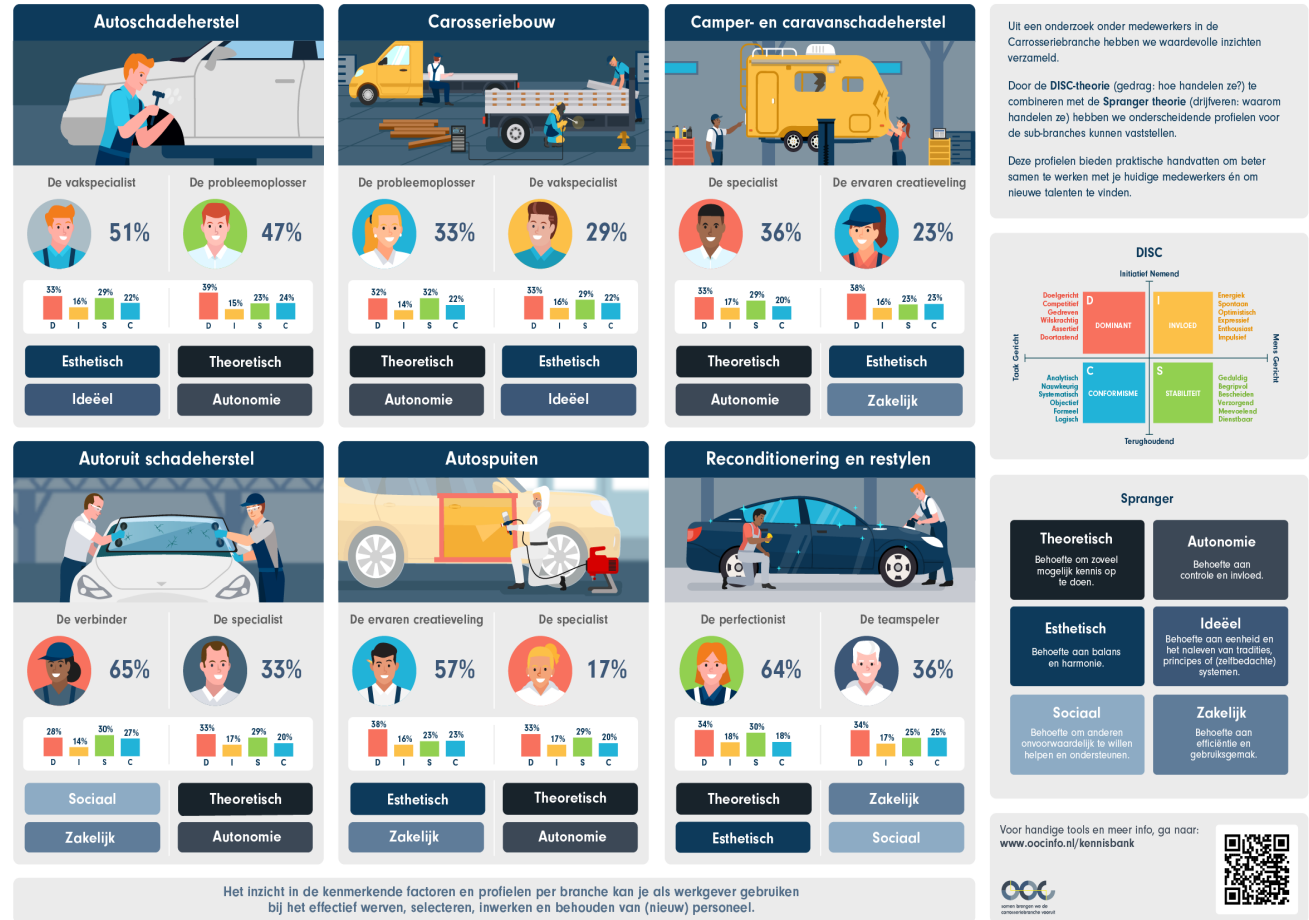
### Profielen op basis van de Theorie van Spranger

2  
2  
2  
3  
4

7

## Wie zijn de vakmensen in de carrosseriebranche?

Uit onderzoek kwamen de profielen van vakmensen in de carrosseriebranche naar voren, inclusief inzicht in wat hen drijft.



VMS Insight Dit onderzoek wordt namens OOC uitgevoerd door VMS Insight.



## Managementrapportage

Deze managementrapportage geeft een beknopt overzicht van de highlights van het onderzoek “Medewerkers in de carrosseriebranche”. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- A. Achtergrond van het onderzoek
- B. Aanpak van het onderzoek
- C. Verschillen per deelbranche
- D. Profielen

Meer achtergrondinformatie en uitgewerkte details zijn terug te vinden in het rapport.

### A. Achtergrond van het onderzoek

#### Doel

Het doel van het onderzoek is om inzichten te verkrijgen in welke werknemersgebonden factoren bijdragen aan een duurzame opstart en verblijf van werkenden in de carrosseriebranche. Deze inzichten wil OOC inzetten om dienstverlening te ontwikkelen die werkgevers kunnen gebruiken voor het effectief werven, selecteren, inwerken/onboarden en behouden van (nieuw) personeel.

#### Strategie

Huidige werkenden in de carrosseriebranche bevragen op:

- Wat zijn hun competenties?
- Waarom hebben zij voor de branche gekozen?
- Welke opleiding hebben ze gedaan?
- Wat vinden zij leuk en belangrijk in hun werk?
- Wat zijn hun drijfveren en hoe kun je daarop inspelen als werkgever?
- Hoe stimuleer je ze om in de branche te blijven?

#### Vraagstelling

Hoofdvraag is: welke typen medewerkers werken in de carrosseriebranche? En direct daarvan afgeleid: Wat kan geleerd worden van de huidige populatie en hoe vertaalt zich dat door in (schaalbare) dienstverlening? Welke profielen kunnen worden geschetst en hoe zijn deze te gebruiken in het effectief en efficiënt aantrekken van een toekomstige instroom-populatie?

### B. Aanpak van het onderzoek

#### Enquête

Het onderzoek bestaat uit een online vragenlijst die in maart 2024 is ingevuld door 299 medewerkers in de carrosseriebranche. Het onderzoek is in augustus 2025 herhaald om naast de carrosseriebouwers en schadeherstellers meer respondenten te verzamelen in de overige subbranches binnen de carrosseriebouwer. Deze medewerkers zijn digitaal en schriftelijk benaderd door OOC om de online vragenlijst in te vullen met de vraag: *Wij zijn OOC, wie ben jij?*

Naast achtergrondvragen bestaat de vragenlijst uit vragen over motivatie, vaardigheden, gedrag en drijfveren van medewerkers. Voor de opzet van de vragenlijst zijn 2 bestaande theorieën gebruikt: DISC-model en Drijfveren van Spranger

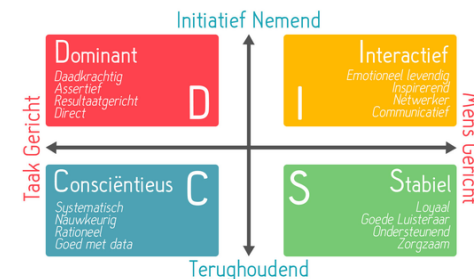
#### Drijfveren van Spranger

De drijfverenanalyse is gebaseerd op zes basishoudingen. Deze basishoudingen zijn vastgesteld door de Zwitserse gedragswetenschapper Eduard Spranger. Vervolgens zijn ze doorvertaald naar zes functionele drijfveren. Deze drijfveren zijn goed toepasbaar in werksituaties waarin mensen individueel en/of met elkaar samenwerken om doelen te bereiken. In het onderzoek is een beknopte drijfverenanalyse toegepast.

- **Theoretisch:** deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte om zoveel mogelijk kennis op te doen. Mensen met deze drijfveer willen graag leren, dingen ontdekken en kunnen verklaren.
- **Zakelijk:** de drijfveer kenmerkt zich door de behoefte aan efficiëntie en gebruiksgemak. Mensen met deze drijfveer werken volgens het return-on-investment principe. Voor wat hoort wat. Zij verspillen liever geen tijd of geld en vinden financiële zekerheid belangrijk.
- **Autonomie:** deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte aan controle en invloed. Mensen met deze drijfveer willen graag hun eigen lot bepalen en soms ook dat van anderen. Vrijheid en onafhankelijkheid zijn belangrijk voor hen.
- **Esthetisch:** deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte aan balans en harmonie. Mensen met deze drijfveer willen zich graag ontplooiën en ervaren gebeurtenissen als intens. Zij leven vooral in het hier en nu en genieten van de mooie dingen in het leven.
- **Sociaal:** deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte om anderen onvoorwaardelijk te willen helpen en ondersteunen. Mensen met deze drijfveer zijn meelevend naar mensen en willen de wereld graag helpen te verbeteren.
- **Ideëel:** deze drijfveer kenmerkt zich door de behoefte aan eenheid en het naleven van tradities, principes of (zelfbedachte) systemen. Mensen met deze drijfveer hechten waarde aan bepaalde richtlijnen en zullen deze als leidraad in hun leven gebruiken

#### DISC-model

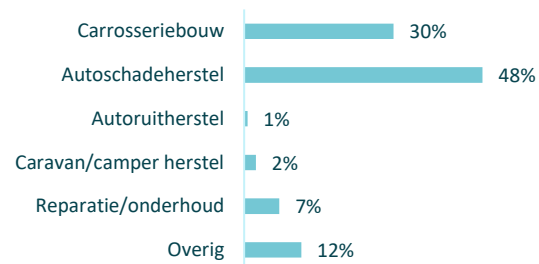
Het DISC-model geeft inzicht in het gedrag van mensen. De DISC methode is gebaseerd op het principe dat menselijke gedragstypen in vier groepen op te delen zijn: D (Dominerend, Daadkrachtig & Direct), I (Influencer, Inspirerend & Interactief), S (Stabiel, Sociaal & Ondersteunend) of C (Consciëntieus, Correct & Calculerend). In de vragenlijst is verkorte DISC toegepast die een indruk geeft van de gedagstypen.



## C. Verschillen per deelbranche

### Sectoren

De carrosseriebranche bestaat uit verschillende deelbranches, waarbij autoschadeherstel en carrosseriebouw de grootste twee zijn, daarnaast bestaat de branche onder andere uit bedrijven gespecialiseerd in reparatie- en onderhoud, autoruitherstel, caravan/camper herstel en branche gerelateerde bedrijven. In het onderzoek in 2024 is op basis van de respons een verdeling gemaakt tussen autoschadeherstel, carrosseriebouw en overige bedrijven. De verdeling van het aantal respondenten per deelbranche staat in onderstaande grafiek afgebeeld:



Autoruitherstel, caravan/camper herstel en reparatie/onderhoud zijn in 2024 samengevoegd onder de groep overig. In 2025 is er verder ingezoomd in de subbranches: autoruitschadeherstel, camper- en caravan schadeherstel, autospuiten en reconditionering & restyling.

### Autoschadeherstel

Wat opvalt is dat de 80% van de respondenten al meer dan 10 jaar in branche werkzaam is en dat 85% meer dan 30 uur per week werkt. Meer dan de helft van de respondenten werkt bij bedrijven met 10 tot 50 medewerkers. Autoschadeherstelbedrijven zijn meer gelijkmatig verdeeld over Nederland dan de andere sectoren en daarom zien we ten opzichte van de andere 2 sectoren meer medewerkers die in de grote steden werkzaam zijn. Medewerkers van autoschadeherstelbedrijven hebben tevens de kortste woon-werkafstand. 70% van de respondenten heeft een MBO opleiding en 12% een HBO opleiding. De meeste respondenten (59%) die bij autoschadeherstelbedrijven werken hebben niet in andere sectoren gewerkt. De belangrijkste motivaties om in de branche te werken zijn: interesse in de branche, passie voor techniek en aanbevelingen van bekenden binnen de branche. Met name interesse in de branche steekt er met 59% bovenuit.

Wat verder opvalt is dat medewerkers van autoschadeherstelbedrijven eerder zullen aangeven als ze ergens niet mee eens zijn dan in de andere sectoren. Ze vinden dat ze goed kunnen samenwerken en vinden het belangrijk op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf.

Belangrijke vaardigheden zijn volgens de medewerkers: in staat zijn om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn, zorgen dat kwaliteit hoog is en blijft en probleemoplossende vaardigheden.

Belangrijke drijfveren zijn: de trots voor het vakmanschap en de expertise die is opgebouwd, de mooie producten die ze maken en het doel- en resultaatgericht werken.

Medewerkers werkzaam bij autoschadeherstelbedrijven waarderen hun werk met een 8,0 en hun werkgever tevens met een 8,0.

### Carrosseriebouw

Circa 60% van de respondenten werkt al meer dan 10 jaar in de branche en 90% werkt meer dan 30 uur per week. Bijna de helft van de respondenten werkt bij bedrijven met meer dan 50 medewerkers. Medewerkers van carrosseriebouwbedrijven hebben gemiddeld een grotere woon-werkafstand dan de medewerkers van autoschadeherstelbedrijven, 40% woont meer dan 15 km van het werk ten opzichte van 30% bij autoschadeherstelbedrijven. 62% van de respondenten heeft een MBO opleiding en 21% een HBO opleiding. De helft van de respondenten (51%) die bij carrosseriebouwbedrijven werken heeft in andere sectoren gewerkt. Vaak in de sectoren: automotive, industrie of transport en logistiek. De belangrijkste motivaties om in de branche te werken zijn: passie voor techniek, interesse in de branche en beschikbaarheid van banen. Met name passie voor techniek steekt er met 48% bovenuit.

Medewerkers in de carrosseriebouw geven aan dat ze goed kunnen samenwerken, dat ze bij hun leidinggevende terecht kunnen met vragen en vinden het belangrijk op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf.

Belangrijke vaardigheden zijn volgens de medewerkers: kritisch denken, beredeneren en oog voor detail, gericht zijn op het halen van resultaten en doelen en zorgen dat kwaliteit hoog is en blijft.

Belangrijke drijfveren zijn: de trots voor het vakmanschap en de expertise die is opgebouwd, leuk vinden om problemen op te lossen en de mooie producten die ze maken.

Medewerkers werkzaam bij carrosseriebouwbedrijven waarderen hun werk met een 7,7 en hun werkgever met een 7,5.

### Overige bedrijven in de carrosseriebranche

Net als bij carrosseriebouwbedrijven werkt 58% van de respondenten al meer dan 10 jaar in branche, maar er wordt wel meer parttime gewerkt, 22% werkt minder dan 30 uur per week. De bedrijven zijn gemiddeld kleiner dan bij autoschadeherstel en carrosseriebouw. Ongeveer een derde werkt bij bedrijven met minder dan 10 medewerkers. Relatief veel respondenten werken buiten de randstad. Deze groep respondenten heeft de grootste woon-werk afstand, 27% woont meer dan 25 kilometer van het werk. 65% van de respondenten heeft een MBO opleiding en 16% een HBO opleiding. Bijna twee derde van de respondenten (62%) die bij de overige bedrijven werken hebben in een andere sector gewerkt. Vaak in de sectoren: automotive, industrie of transport en logistiek. De belangrijkste motivaties om in de branche te werken zijn: Interesse in de branche, passie voor techniek en de woon-werk afstand. Net als bij autoschadeherstelbedrijven is de interesse in de branche het belangrijkste (46%).

Medewerkers bij de overige bedrijven geven aan dat ze goed kunnen samenwerken, dat ze het belangrijk vinden om door te kunnen groeien en dat zij snel zullen aangeven als ze ergens mee zitten.

Belangrijke vaardigheden zijn volgens de medewerkers: zorgen dat kwaliteit hoog is en blijft, in staat zijn om zelfstandig initiatief te nemen en proactief te zijn en gericht op resultaat en doelen.

Belangrijke drijfveren zijn: de trots voor het vakmanschap en de expertise die is opgebouwd, leuk vinden om problemen op te lossen en doel- en resultaatgericht kunnen werken.

Medewerkers werkzaam bij de overige bedrijven in de carrosseriebranche waarderen hun werk met een 7,7 en hun werkgever met een 7,6.

**De overige bedrijven in de carrosseriebranche**

De subbranches camper- en caravanschadeherstel, autoruitherstel en autospuiten zijn samengenomen vanwege de lage respons. Binnen deze samengestelde groep komen echter drie duidelijke profielen naar voren.

**De groep Camper en Caravan schadehersteller** (theoretisch & autonome professional), wordt vooral gekenmerkt door hun analytische instelling en de behoefte om zelfstandig vraagstukken op te lossen. Vergeleken met andere profielen zijn het vaker mensen die nog relatief kort in het vak zitten en bewust kiezen voor een omgeving waar ze zich kunnen onderscheiden en ontwikkelen. Hun passie voor techniek en logica geeft hen energie, en ze zoeken vooral de uitdaging in complexe problemen. Sociale interactie speelt voor hen een minder centrale rol; ze gedijen het beste in situaties waarin ze ruimte krijgen om zelfstandig na te denken, kwaliteit te leveren en zichzelf te verbeteren.

Heel anders is **de Autoruutschadehersteller** (de sociaal & zakelijke professional). Dit zijn de verbinders binnen het vakgebied. Ze werken vaak in kleinere bedrijven, waar samenwerking en direct contact met klanten en collega's cruciaal zijn. Wat hen drijft is niet zozeer de techniek zelf, maar de mogelijkheid om anderen te helpen, samen te werken en praktische resultaten neer te zetten. Ze zijn vriendelijk, correct en relationeel ingesteld. Voor hen is de werksfeer, het contact met leidinggevenden en de samenwerking in het team minstens zo belangrijk als het eindproduct. Groei en autonomie zijn minder doorslaggevend dan in de Camper en Caravan schadehersteller: hun voldoening komt vooral voort uit goede relaties en een prettige werkomgeving.

**De autospuitser** (de esthetisch & zakelijke professional), bestaat vooral uit ervaren vakmensen die hun sporen al ruim verdiend hebben. Zij vinden hun trots in het afleveren van mooi, gedetailleerd en kwalitatief hoogstaand werk, vaak in het autospuitwerk en afwerkingsproces. Hun motivatie komt voort uit de esthetiek van het vak. Ze zijn daadkrachtig en overtuigend, maar tegelijk ook harmonie zoekend en zorgvuldig. In tegenstelling tot de jongere, theoretisch ingestelde collega's, zijn ze minder bezig met leren en ontwikkelen; hun focus ligt vooral op het bewaken van vakmanschap en het leveren van een product dat esthetisch én technisch klopt.

Profiel	Kernmotivatie	Kerncompetenties	Persoonlijkheid	Werkervaring	Type werk
<b>De specialist</b>	Problemen oplossen, eigen vaardigheden ontwikkelen	Technisch, analytisch, probleemoplossend, zelfstandig, kwaliteitsbewust	Rustig, weloverwogen, gedreven, krachtig in aanpak	> 10 jaar werkzaam: 31%	Camper & caravan schadeherstel
<b>De verbinder</b>	Anderen helpen, samenwerken	Communicatief, klantgericht, flexibel, initiatiefrijk	Vriendelijk, correct, relatie-opbouwend, geduldig	> 10 jaar werkzaam: 36%	Autoruutschadeherstel, kleine tot middelgrote bedrijven
<b>De ervaren creatieveling</b>	Esthetiek, trots op vakmanschap, resultaatgericht	Creatief, kwaliteitsbewust, flexibel, zelfstandig	Daadkrachtig, gedreven, trots, resultaatgericht	> 10 jaar werkzaam: 57%	Autospuiten, visueel productgericht, middelgrote bedrijven

## Reconditionering en restyling

De subbranche reconditionering en restyling kan in twee profielen verdeeld worden.

**Het eerste profiel reconditionering en restyling** (de theoretisch & esthetische professional). Deze groep wordt vooral gedreven door intrinsieke motivatie: ze werken in de carrosseriebranche omdat ze de inhoud van het werk leuk vinden, er plezier uit halen om problemen op te lossen, en omdat ze hun eigen vaardigheden willen ontwikkelen. Het gaat hen om vakmanschap, creativiteit en persoonlijke groei. Ze zien zichzelf vaak als mensen die rustig en vriendelijk zijn en graag samenwerken, maar ze hebben ook oog voor detail en werken zorgvuldig. Ze zijn minder bezig met status of beloning en meer met kwaliteit leveren en trots zijn op hun werk. Qua vaardigheden onderscheiden ze zich door probleemoplossend vermogen, kritisch denken en creativiteit. Het zijn mensen die in hun werk de esthetische en technische kant willen combineren: iets maken wat niet alleen functioneel is, maar ook mooi.

*Samengevat: Dit cluster bestaat uit vakmensen die vanuit passie en nieuwsgierigheid werken, en zichzelf zien als creatieve en oplossingsgerichte professionals. Hun energie komt vooral uit het inhoudelijke aspect van hun werk.*

**Het tweede profiel reconditionering en restyling** (de zakelijk & sociaal professional). Deze groep wordt veel meer gedreven door extrinsieke en sociale factoren. Hun motivatie ligt bij het halen van resultaten, samenwerken met anderen, en erkenning krijgen voor hun inzet. Ze vinden het belangrijk om doelen te bereiken en zijn zeer resultaatgericht, maar ook om met collega's en klanten goede relaties te onderhouden. Hun kern ligt bij sociaal contact, resultaatgerichtheid en leiderschap. Ze willen gezien worden, maar vooral in een context van samenwerking en succes boeken als team. Ze halen energie uit interactie, het ondersteunen van anderen, en een duidelijke structuur waarin ze hun werk kunnen doen. Qua persoonlijkheid zijn ze vaak communicatief, correct, vriendelijk en extravert. Ze hebben meer de neiging om zaken te regelen, richting te bepalen en overzicht te houden. Waar "het eerste profiel" meer de stille vakman is, is dit profiel meer de teamspeler en verbinder.

*Samengevat: Dit cluster bestaat uit sociale en resultaatgerichte professionals die gedreven zijn door succes, interactie en erkenning. Hun energie komt vooral uit de sociale en zakelijke context van hun werk.*

Wat alle vier de profielen bindt, is hun trots op het vak en hun streven naar kwaliteit. Toch vullen ze elkaar ieder op een unieke manier aan: de één door analytisch denkvermogen en innovatie, de ander door sociale verbondenheid en samenwerking, en door meesterschap en esthetisch oog voor detail. Samen geven ze een rijk en veelzijdig beeld van de sector, waarin kennis, mensenwerk en vakmanschap elkaar versterken.

Profiel	Kernmotivatie	Kerncompetenties	Persoonlijkheid	Werkervaring	Type werk
<b>De perfectionist</b>	Interesse in de branche, plezier in problemen oplossen, persoonlijke ontwikkeling, trots op vakmanschap	Creatief, probleemoplossend, kritisch denken, oog voor detail, flexibiliteit	Rustig, vriendelijk, samenwerkend, analytisch, harmoniegericht	< 1,5 jaar werkzaam: 42% Tussen 1,5 en 5 jaar: 24%	Reconditioneren en restylen
<b>De teamspeler</b>	Resultaatgerichtheid, interactie met anderen, helpen, erkenning/beloning, samenwerking	Resultaatgericht, klantgericht, organiseren, overtuigen, kritisch denken, leiderschap	Sociaal, communicatief, correct, daadkrachtig, extravert, gericht op teamdynamiek	< 1,5 jaar werkzaam: 31% Tussen 1,5 en 5 jaar: 40%	Reconditioneren en restylen

## Belangrijkste profielen per branche

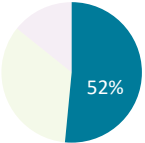
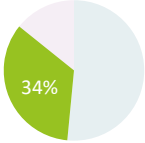
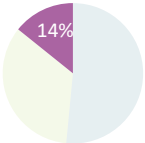
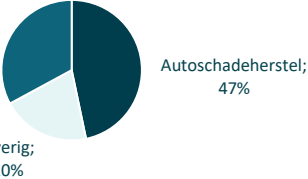
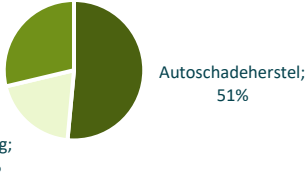
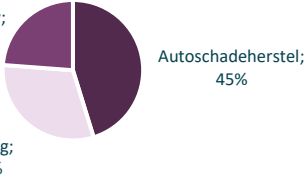
Profiel	Primair	Secundair
<b>Autoschadehersteller</b>	De vakspecialist (51%)	De probleemoplosser (47%)
<b>Carrosseriebouwer</b>	De probleemoplosser (33%)	De vakspecialist (29%)
<b>Camper- en caravanschadehersteller</b>	De specialist (36%)	De ervaren creatieveling (23%)
<b>Autoruit schadehersteller</b>	De verbinder (65%)	De specialist (33%)
<b>Autospuiter</b>	De ervaren creatieveling (57%)	De specialist (17%)
<b>Reconditionering en restylen</b>	De perfectionist (64%)	De teamspeler (36%)

# Profielen op basis van de Theorie van Spranger

## Profielen

Uit het onderzoek van 2024 kwamen de volgende profielen naar voren. Voor de branches Autoschadeherstel en Carrosseriebouw was de respons voldoende om de profielen 'De probleemplosser' en 'De vakspecialist' verder uit te werken. Daarnaast valt 14% van de respondenten binnen het profiel 'De resultaatgerichte ondersteuner', een groep waarin ook meerdere respondenten uit andere branches zijn vertegenwoordigd.

Door de verdere verdieping van de subbranches in 2025 zijn nieuwe profielen ontstaan. Het profiel 'De resultaatgerichte ondersteuner' blijft echter branche-overstijgend binnen OOO zichtbaar. De aantallen per afzonderlijke branche zijn hiervoor te klein om het profiel branchespecifiek te benoemen.

	Theoretisch & Autonom De probleemplosser	Esthetisch & Ideel De vakspecialist	Zakelijk & Sociaal De resultaatgerichte ondersteuner
<b>Verdeling medewerkers per profiel</b>	<p>Ruim de helft van de medewerkers valt in dit profiel. Bij deze groep staat het oplossen van problemen op de voorgrond. Daarnaast willen ze zich verder ontwikkelen en gezien en gehoord worden.</p> 	<p>Een derde van de medewerkers valt in dit profiel. Dit zijn de vakspecialisten die trots zijn op hun werk en op de dingen die ze maken.</p> 	<p>Dit zijn medewerkers die doelgericht en resultaatgericht werken, die graag anderen helpen en waar de beloning en waardering belangrijk is. In deze groep werken veel ondersteunende medewerkers, managers en verkopers.</p> 
<b>Verdeling medewerkers per profiel naar deelbranche</b>	 <p>Carrosseriebouw; 33% Autoschadeherstel; 47% Overig; 20%</p>	 <p>Carrosseriebouw; 29% Autoschadeherstel; 51% Overig; 20%</p>	 <p>Carrosseriebouw; 24% Autoschadeherstel; 45% Overig; 31%</p>
<b>Drijfveren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</li> <li>• Zodat ik mijn vaardigheden verder kan ontwikkelen</li> <li>• Omdat ik gezien en gehoord word</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</li> <li>• Omdat ik producten maak die er mooi uitzien</li> <li>• Voor mij is het belangrijk om bij te dragen aan de veiligheid en functionaliteit van materieel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omdat ik doel- en resultaatgericht kan werken</li> <li>• Voor de beloning en waardering die ik krijg voor mijn werkzaamheden</li> <li>• Omdat ik anderen kan helpen</li> </ul>
<b>Functies (voornamelijk)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administratie</li> <li>• Carrosseriebouwer</li> <li>• Schadehersteller</li> <li>• Plaatwerker</li> <li>• Receptie</li> <li>• (Service) monteur</li> <li>• Werkplaats chef</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carrosseriebouwer</li> <li>• Schadehersteller</li> <li>• Plaatwerker</li> <li>• Spuiter</li> <li>• Voorbewerker</li> <li>• Monteur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Financial/office) manager</li> <li>• Planner</li> <li>• Calculator</li> <li>• Verkoper</li> </ul>

	Theoretisch & Autonoom		Esthetisch & Ideëel	
	De probleemoplosser - Carrosseriebouw	De probleemoplosser - Autoschadeherstel	De vakspecialist Carrosseriebouw	De vakspecialist - Autoschadeherstel
<b>Waarom ben jij in de carrosseriebranche actief?</b>	<p><b>Belangrijkste:</b> Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</p> <p><b>Relatief vaker t.o.v. schadeherstel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Omdat ik geniet van de interactie met anderen</li> <li>Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</li> <li>Omdat ik mij als individu kan onderscheiden</li> </ul>	<p><b>Belangrijkste:</b> Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</p> <p><b>Relatief vaker t.o.v. carrosseriebouw:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zodat ik mijn vaardigheden verder kan ontwikkelen</li> <li>Omdat ik gezien en gehoord word</li> </ul>	<p><b>Belangrijkste:</b> Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</p> <p><b>Relatief vaker t.o.v. schadeherstel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</li> <li>Omdat ik geniet van de interactie met anderen</li> <li>Het is mijn doel om anderen te helpen hun potentieel te bereiken</li> </ul>	<p><b>Belangrijkste:</b> Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</p> <p><b>Relatief vaker t.o.v. carrosseriebouw:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</li> <li>Zodat ik mijn vaardigheden verder kan ontwikkelen</li> <li>Omdat ik doel- en resultaatgericht kan werken</li> </ul>
<b>Gemiddelde leeftijd</b>	43 jaar	43 jaar	46 jaar	46 jaar
<b>Motivatie om de carrosserie-branche te werken (top 3):</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Passie voor techniek 43%</li> <li>2. Interesse in de branche 32%</li> <li>3. Beschikbaarheid van banen 32%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 60%</li> <li>2. Passie voor techniek 39%</li> <li>3. Mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei 24%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 55%</li> <li>2. Passie voor techniek 55%</li> <li>3. Mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei 24%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 65%</li> <li>2. Passie voor techniek 46%</li> <li>3. Aanbevelingen van bekenden binnen de branche 19%</li> </ol>

### Theoretisch & Autonoom

De carrosseriebouwers werken vaker bij grote bedrijven in de noordelijke provincies. Ze hebben een passie voor het oplossen van technische problemen en zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd

De schadeherstellers hebben vaker meer dan 10 jaar ervaring en werken vaker bij bedrijven in de randstad met 2-49 medewerkers. Ze vinden het leuk om problemen op te lossen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

### Esthetisch & Ideëel

De carrosseriebouwers werken vaker bij grote bedrijven. Ze zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd. Ze genieten van de interactie met anderen en helpen graag hun potentieel te bereiken.

De schadeherstellers hebben vaker meer dan 10 jaar ervaring en werken vaker bij bedrijven met 2-49 medewerkers in de zuidelijkere provincies. Ze zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd. En werken graag doel- en resultaatgericht.

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere branche binnen hetzelfde profiel

	Theoretisch & Autonom De specialist – Camper- en caravanschadeherstel	Sociaal & Zakelijk De verbinder – Autoruitherstel	Esthetisch & Zakelijk De ervaren creatieveling – Autospuiten
<b>Waarom ben jij in de carrosseriebranche actief?</b>	<p>Zodat ik mijn vaardigheden verder kan ontwikkelen</p> <p>Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</p> <p>Omdat ik mij als individu kan onderscheiden</p>	<p>Omdat ik anderen kan helpen</p> <p>Omdat ik doel- en resultaatgericht kan werken</p> <p>Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</p>	<p>Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</p> <p>Omdat ik producten maak die er mooi uitzien</p> <p>Omdat ik doel- en resultaatgericht kan werken</p>
<b>Verdeling medewerkers per profiel</b>			
<b>Type bedrijf</b>			
<b>Gemiddelde leeftijd</b>	36 jaar	41 jaar	38 jaar
<b>Motivatie om de carrosseriebranche te werken (top 3):</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Passie voor techniek 46%</li> <li>2. Interesse in de branche 40%</li> <li>3. Beschikbaarheid van banen 22%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 38%</li> <li>2. Passie voor techniek 19%</li> <li>3. Mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei 19%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 54%</li> <li>2. Passie voor techniek 52%</li> <li>3. Mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei 22%</li> </ol>

Theoretisch & Autonom

Sterk gedreven door passie voor techniek en interesse in de branche. Minder vaak door aanbeveling of sociale interactie. Kiezen vaker voor deze sector om problemen op te lossen en zich te onderscheiden.

Sociaal & Zakelijk

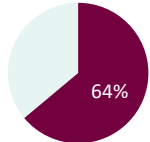
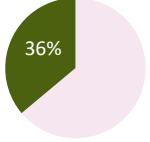
Minder door techniek gedreven, meer door anderen helpen, interactie en resultaatgerichtheid. Vaker gestimuleerd door aanbevelingen uit hun netwerk.

Esthetisch & Zakelijk

Heel sterk gedreven door esthetiek en vakmanschap en mooie producten maken. Techniek is belangrijk, maar vooral in combinatie met uitstraling.

*\*De subbranches camper- en caravanschadeherstel, autoruitherstel en autosputen zijn samengenomen vanwege de lage respons. Binnen deze samengestelde groep komen echter drie duidelijke profielen naar voren.*

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Esthetisch De perfectionist – Reconditioneren en Restylen	Zakelijk & Sociaal De teamspeler – Reconditioneren en Restylen
<b>Waarom ben jij in de carrosseriebranche actief?</b>	<p>Zodat ik mijn vaardigheden verder kan ontwikkelen</p> <p>Omdat ik het leuk vind om problemen op te lossen</p> <p>Omdat ik producten maak die er mooi uitzien / Mijn trots voor het vakmanschap en de expertise die ik heb opgebouwd</p>	<p>Omdat ik doel- en resultaatgericht kan werken</p> <p>Omdat ik anderen kan helpen</p> <p>Voor de beloning en waardering die ik krijg voor mijn werkzaamheden</p>
<b>Verdeling medewerkers per profiel</b>	 <p>64%</p>	 <p>36%</p>
<b>Gemiddelde leeftijd</b>	29 jaar	26 jaar
<b>Motivatie om de carrosseriebranche te werken (top 3):</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 59%</li> <li>2. Mogelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling en groei 28%</li> <li>3. Passie voor techniek 24%</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Interesse in de branche 49%</li> <li>2. Afstand van werklocatie tot woonplaats 40%</li> <li>3. Passie voor techniek 23%</li> </ol>

### Theoretisch & Esthetisch

Sterk gedreven door interesse in de branche, en interesse in de branche. Kiezen vaker voor deze sector om problemen op te lossen en om hun vaardigheden verder te kunnen ontwikkelen.

*\*Meer intrinsiek gemotiveerd*

### Zakelijk & Sociaal

Sterk gedreven door interesse in de branche, en interesse in de branche. Deze groep is duidelijk resultaat- en mensgericht. De belangrijkste motivatie is doel- en resultaatgericht werken, gevolgd door anderen helpen en beloning/waardering.

*\*Meer extrinsiek en sociaal gemotiveerd.*

*\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel*

	Theoretisch & Autonom		Esthetisch & Ideel	
	De probleemplosser - Carrosseriebouw	De probleemplosser - Autoschadeherstel	De vakspecialist Carrosseriebouw	De vakspecialist - Autoschadeherstel
<b>Uur per week</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tussen 0 en 30 uur 8%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 69%</li> </ul> <p>Relatief vaker een vast dienstverband</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tussen 0 en 30 uur 16%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 59%</li> </ul> <p>Relatief minder vaak een vast dienstverband</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tussen 30 en 40 uur 45%</li> <li>Meer dan 40 uur 41%</li> </ul> <p>Relatief minder vaak een vast dienstverband</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tussen 30 en 40 uur 65%</li> <li>Meer dan 40 uur 29%</li> </ul> <p>Relatief vaker een vast dienstverband</p>
<b>Meer dan 10 jaar werkzaam in de branche</b>	51%	71%	72%	92%
<b>Andere branche gewerkt: ja%</b>	51%	45%	48%	29%
<b>Bedrijfs grootte</b>	Vaker werkzaam bij bedrijven met 10-249 medewerkers (85%) <i>49% 2-49 medewerkers</i>	Vaker werkzaam bij bedrijven met 2-49 medewerkers (72%) <i>63% 10-249 medewerkers</i>	Vaker werkzaam bij bedrijven met 50-499 medewerkers (31%) <i>59% 5-49 medewerkers</i>	Vaker werkzaam bij bedrijven met 5-49 medewerkers (83%) <i>8% 50-499 medewerkers</i>
<b>Woon-werk (relatief vaak)</b>	Vaker werkzaam in de provincies Groningen, Friesland en Drenthe	Vaker werkzaam in de randstad	Vaker werkzaam in de randstad	Vaker werkzaam in de provincies Zeeland, Noord-Brabant, Limburg
<b>Woon- werk km</b>	58% <15 kilometer	69% <15 kilometer	72% <15 kilometer	73% <15 kilometer
<b>Opleiding</b>	MBO  62% HBO/WO  17%	MBO  67% HBO/WO  15%	MBO  62% HBO/WO  28%	MBO  75% HBO/WO  6%
<b>Gedacht om in andere branche te werken</b>	38% ervoor en 26% tijdens	28% ervoor en 22% tijdens	31% ervoor en 28% tijdens	15% ervoor en 48% tijdens

### Theoretisch & Autonom

De carrosseriebouwers werken vaker bij grote bedrijven in de noordelijke provincies. Ze hebben een passie voor het oplossen van technische problemen en zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd

De schadeherstellers hebben vaker meer dan 10 jaar ervaring en werken vaker bij bedrijven in de randstad met 2-49 medewerkers. Ze vinden het leuk om problemen op te lossen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

### Esthetisch & Ideel

De carrosseriebouwers werken vaker bij grote bedrijven. Ze zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd. Ze genieten van de interactie met anderen en helpen graag hun potentieel te bereiken.

De schadeherstellers hebben vaker meer dan 10 jaar ervaring en werken vaker bij bedrijven met 2-49 medewerkers in de zuidelijkere provincies. Ze zijn trots op het vakmanschap en expertise die ze hebben opgebouwd. En werken graag doel- en resultaatgericht.

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere branche binnen hetzelfde profiel

	Theoretisch & Autonom De specialist – Camper- en caravanschadeherstel	Sociaal & Zakelijk De verbinder – Autoruiterherstel	Esthetisch & Zakelijk De ervaren creatieveling – Autospuiten
<b>Uur per week</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minder dan 20 uur 17%</li> <li>Tussen 20 en 30 uur 15%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 37%</li> <li>Meer dan 40 uur 31%</li> </ul> <p>68%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minder dan 20 uur 7%</li> <li>Tussen 20 en 30 uur 10%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 45%</li> <li>Meer dan 40 uur 38%</li> </ul> <p>83%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minder dan 20 uur 10%</li> <li>Tussen 20 en 30 uur 3%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 52%</li> <li>Meer dan 40 uur 35%</li> </ul> <p>87%</p>
<b>Werkjaren</b>	Minder dan 1,5 jaar werkzaam: 29% Meer dan 10 jaar werkzaam: 31%	Minder dan 1,5 jaar werkzaam: 19% Meer dan 10 jaar werkzaam: 36%	Minder dan 1,5 jaar werkzaam: 11% <b>Meer dan 10 jaar werkzaam: 57%</b>
<b>Andere branche gewerkt: ja%</b>	46%	52%	57%
<b>Bedrijfs grootte</b>	66% <50 medewerkers	76% <50 medewerkers	75% <50 medewerkers
<b>Woon-werk (relatief vaak)</b>	Vaker werkzaam in de provincies Zeeland, Noord-Brabant, Limburg	Vaker werkzaam in de Randstad	Vaker werkzaam in de provincies Zuid-Holland, rest van Noord-Holland, Utrecht
<b>Woon- werk km</b>	70% <15 kilometer	55% <15 kilometer	60% <15 kilometer
<b>Opleiding</b>	Middelbaar onderwijs 27% MBO 55% HBO/WO 7%	Middelbaar onderwijs 21% MBO 55% HBO/WO 17%	Middelbaar onderwijs 18% MBO 71% HBO/WO 2%
<b>Gedacht om in andere branche te werken</b>	20% ervoor en 22% tijdens	33% ervoor en 21% tijdens	22% ervoor en 33% tijdens

### Theoretisch & Autonom

Redelijk evenwichtige spreiding qua werkjaren, maar opvallend veel nieuwkomers (<1,5 jaar: 29%). Minder vaak in een vast dienstverband dan de andere clusters (68%). Meer mensen bij middelgrote/grote bedrijven (10-249 werknemers). Werken vaker in de camper- en caravanschadeherstel.

### Sociaal & Zakelijk

Werken vaak in autoruiterherstel (65%). Relatief evenwichtige verdeling in werkervaring (veel tussen 1,5-10 jaar). Veel bij kleine bedrijven (2-9 medewerkers). 71% heeft een vast contract.

### Esthetisch & Zakelijk

Grootste groep met meer dan 10 jaar ervaring (57%). Sterk vertegenwoordigd in autospuitbedrijven (57%). Hoog aandeel vast contracten (84%).

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Esthetisch De perfectionist – Reconditioneren en Restylen	Zakelijk & Sociaal De teamspeler – Reconditioneren en Restylen
<b>Uur per week</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minder dan 20 uur 24%</li> <li>Tussen 20 en 30 uur 14%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 32%</li> <li>Meer dan 40 uur 31%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minder dan 20 uur 40%</li> <li>Tussen 20 en 30 uur 14%</li> <li>Tussen 30 en 40 uur 31%</li> <li>Meer dan 40 uur 14%</li> </ul>
<b>Werkjaren</b>	<p>Minder dan 1,5 jaar werkzaam: 42%</p> <p>Tussen 1,5 en 5 jaar: 24%</p> <p>Meer dan 10 jaar werkzaam: 22%</p>	<p>Minder dan 1,5 jaar werkzaam: 31%</p> <p>Tussen 1,5 en 5 jaar: 40%</p> <p>Meer dan 10 jaar werkzaam: 9%</p>
<b>Andere branche gewerkt: ja%</b>	69%	51%
<b>Bedrijfsgrootte</b>	<p>72% &lt;10 medewerkers</p> <p>25% 10-49 medewerkers</p>	<p>43% &lt;10 medewerkers</p> <p>54% 10-49 medewerkers</p>
<b>Woon-werk (relatief vaak)</b>	Vaker werkzaam in de rest van Zuid-Holland, rest van Noord-Holland en Utrecht	Vaker werkzaam in de provincies Overijssel, Gelderland, en Flevoland
<b>Woon- werk km</b>	70% <15 kilometer	55% <15 kilometer
<b>Opleiding</b>	<p>Lager onderwijs 26%</p> <p>Middelbaar onderwijs 40%</p> <p>MBO 29%</p>	<p>Lager onderwijs 11%</p> <p>Middelbaar onderwijs 49%</p> <p>MBO 31%</p>
<b>Gedacht om in andere branche te werken</b>	28% ervoor en 9% tijdens	40% ervoor en 14% tijdens

### Theoretisch & Esthetisch

Dit zijn vaak jongere of nieuwere vakmensen, werkzaam in kleinschalige bedrijven, die dichter bij huis werken en nog niet altijd een vast contract hebben. Het zijn de vaklui in opbouw, die vaak fulltime werken en hun plek in de branche nog aan het verstevigen zijn.

### Zakelijk & Sociaal

Dit zijn vaker stabielere krachten in grotere bedrijven, met meestal een vast contract en vaak in parttime functies. Ze hebben ook een iets langere ervaring (1,5 tot 5 jaar grootste groep).

\*Indien 'relatief vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Autonoom		Esthetisch & Ideel																																									
	De probleemplosser - Carrosseriebouw	De probleemplosser - Autoschadeherstel	De vakspecialist Carrosseriebouw	De vakspecialist - Autoschadeherstel																																								
<b>DISC</b>	<p><b>Gedragstype S</b> vaker aanwezig: stabiel, sociaal &amp; ondersteunend (32% vs. 23%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Vriendelijk</li> <li>❖ Samen optrekkend</li> <li>❖ Tevreden</li> <li>❖ Relatie opbouwend</li> </ul>	<p><b>Gedragstype D</b> vaker aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct (39% vs. 32%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Veel doen en bereiken</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Krachtig in aanpak</li> </ul>	<p><b>Gedragstype C</b> vaker aanwezig: consciëntieus, correct &amp; calculerend (22% vs. 19%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Weloverwogen aanpak</li> <li>❖ Logica volgend</li> <li>❖ Rustig</li> <li>❖ Regels volgend</li> </ul>	<p><b>Gedragstype D</b> vaker aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct (38% vs. 33%)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Daadkrachtig</li> <li>❖ Veel doen en bereiken &amp; krachtig in aanpak</li> </ul>																																								
	<table border="1"> <tr><th>DISC</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>D</td><td>32%</td></tr> <tr><td>I</td><td>14%</td></tr> <tr><td>S</td><td>32%</td></tr> <tr><td>C</td><td>22%</td></tr> </table>	DISC	Percentage	D	32%	I	14%	S	32%	C	22%	<table border="1"> <tr><th>DISC</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>D</td><td>39%</td></tr> <tr><td>I</td><td>15%</td></tr> <tr><td>S</td><td>23%</td></tr> <tr><td>C</td><td>24%</td></tr> </table>	DISC	Percentage	D	39%	I	15%	S	23%	C	24%	<table border="1"> <tr><th>DISC</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>D</td><td>33%</td></tr> <tr><td>I</td><td>16%</td></tr> <tr><td>S</td><td>29%</td></tr> <tr><td>C</td><td>22%</td></tr> </table>	DISC	Percentage	D	33%	I	16%	S	29%	C	22%	<table border="1"> <tr><th>DISC</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>D</td><td>38%</td></tr> <tr><td>I</td><td>14%</td></tr> <tr><td>S</td><td>29%</td></tr> <tr><td>C</td><td>19%</td></tr> </table>	DISC	Percentage	D	38%	I	14%	S	29%	C	19%
DISC	Percentage																																											
D	32%																																											
I	14%																																											
S	32%																																											
C	22%																																											
DISC	Percentage																																											
D	39%																																											
I	15%																																											
S	23%																																											
C	24%																																											
DISC	Percentage																																											
D	33%																																											
I	16%																																											
S	29%																																											
C	22%																																											
DISC	Percentage																																											
D	38%																																											
I	14%																																											
S	29%																																											
C	19%																																											
<b>Belangrijk/ervaringen in de werkomgeving (relatief vaker)</b>	<p><b>Stellingen relatief vaker t.o.v. autoschadeherstel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik vragen heb</li> <li>- Het contact met mijn leidinggevende is goed</li> <li>- Ik vind het belangrijk om door te kunnen groeien</li> </ul>	<p><b>Stellingen relatief vaker t.o.v. carrosseriebouw:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkomstandigheden zijn goed binnen het bedrijf</li> <li>- De werkdruk is hoog binnen het bedrijf</li> <li>- Ik krijg de juiste beloning voor mijn werkzaamheden</li> </ul>	<p><b>Stellingen relatief vaker t.o.v. autoschadeherstel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik vragen heb</li> <li>- De werksfeer is goed binnen het bedrijf</li> <li>- Het contact met mijn leidinggevende is goed</li> <li>- Ik ben bekend met de toekomstplannen van het bedrijf</li> <li>- De werkomstandigheden zijn goed binnen het bedrijf</li> </ul>	<p><b>Top 3: (geen duidelijk verschil t.o.v. carrosseriebouw):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf</li> <li>- Ik kan goed samenwerken met collega's,</li> <li>- Als ik het ergens niet mee eens ben dan geef ik dat aan</li> </ul> <p><i>Medewerkers hoeven relatief minder vaak over te werken</i></p>																																								

**Theoretisch & Autonoom**

Carrosseriebouwers hebben vaker een stabiel en sociaal gedragstype (S), terwijl schadeherstellers vaker een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D) hebben.

Schadeherstellers vinden goede werkomstandigheden en juiste beloning belangrijk, terwijl carrosseriebouwers de relatie met hun leidinggevende belangrijker vinden.

**Esthetisch & Ideel**

Carrosseriebouwers hebben vaker een consciëntieus, correct & calculerend gedragstype (C), terwijl schadeherstellers vaker een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D) hebben.

Schadeherstellers vinden het belangrijk om op de hoogte te zijn van de bedrijfsplannen, terwijl carrosseriebouwers waarde hechten aan het contact met de leidinggevende en goede werksfeer.

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere branche binnen hetzelfde profiel

	Theoretisch & Autonom De specialist – Camper- en caravanshadeherstel	Sociaal & Zakelijk De verbinder – Autoruitherstel	Esthetisch & Zakelijk De ervaren creatieveling – Autospuiten
<b>DISC</b>	<p><b>Gedragstype D</b> meest aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Veel doen en bereiken</li> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Krachtig in aanpak</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Daadkrachtig</li> </ul>	<p><b>Gedragstype S</b> meest aanwezig: stabiel, sociaal &amp; ondersteunend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Vriendelijk</li> <li>❖ Tevreden</li> <li>❖ Anderen helpen</li> <li>❖ Relatie opbouwend</li> <li>❖ Samen optrekend</li> </ul>	<p><b>Gedragstype D</b> meest aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Veel doen en bereiken</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Daadkrachtig</li> <li>❖ Krachtig in aanpak</li> </ul>
<b>Belangrijk/ervaringen in de werkomgeving (top 5)</b>	<p>Ik kan goed samenwerken met collega's</p> <p>Als ik het ergens niet mee eens ben dan geef ik dat aan</p> <p><b>Ik vind het belangrijk om door te kunnen groeien</b></p> <p>De werksfeer is goed binnen het bedrijf</p> <p>De werkomstandigheden zijn goed binnen het bedrijf</p>	<p>Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf</p> <p>Ik kan goed samenwerken met collega's</p> <p>Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik vragen heb</p> <p>Het contact met mijn leidinggevende is goed</p> <p>Als ik het ergens niet mee eens ben dan geef ik dat aan</p>	<p>Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf</p> <p>Ik kan goed samenwerken met collega's</p> <p>Als ik het ergens niet mee eens ben dan geef ik dat aan</p> <p>Het contact met mijn leidinggevende is goed</p> <p>De werksfeer is goed binnen het bedrijf</p>

### Theoretisch & Autonom

Hebben vaak een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D).

Sterk in problemen oplossen (41%) en veel doen/bereiken (63%). Zijn krachtig in aanpak (47%) en blijven rustig (46,9%). Relatief vaak daadkrachtig (35%), moedig (20%), en overtuigend (31%). Hebben een duidelijke drang naar resultaat (57%).

*Dit zijn de specialisten: mensen die energie halen uit problemen uitpluizen en oplossen, vaak met een logische en weloverwogen aanpak. Ze zijn daadkrachtig en resultaatgericht, maar blijven tegelijkertijd rustig en gestructureerd. Past goed bij complexere klussen zoals camper- en caravanshadeherstel, waar veelzijdigheid en technische puzzels centraal staan.*

### Sociaal & Zakelijk

Hebben vaker een stabiel en sociaal gedragstype (S).

Vallen op door vriendelijkheid (57%) en een correcte, weloverwogen aanpak (50%). Vaak relatie-opbouwend (33%), samen optrekend (31%) en rustig (45%). Hebben een sterke neiging tot anderen helpen (41%) en problemen oplossen (52%). Zijn gedreven tot resultaat (64%), maar combineren dat met logica volgend denken (38%).

*Dit zijn de verbinders: sociaal, vriendelijk en correct, gericht op samenwerking en relaties. Ze zijn evenwichtig en nemen geen overhaaste beslissingen, maar zorgen wel dat resultaten gehaald worden. Dit sluit naadloos aan bij autoruitherstel, waar klantcontact, service en teamwork belangrijk zijn.*

### Esthetisch & Zakelijk

Hebben vaak een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D).

Heel sterk gedreven tot resultaat (73%) en daadkrachtig (49%). Relatief vaak hart op de tong (19%), recht voor zijn raap (29%), en krachtig in aanpak (43%). Tegelijkertijd vriendelijk (49%) en vaak enthousiast (30%) of sympathiek (19%). Scoort hoog op grondigheid (25%) en problemen oplossen (51%).

*Dit zijn de gedreven creatieveling: resultaatgericht, daadkrachtig en duidelijk in hun communicatie, maar ook met oog voor vriendelijkheid en samenwerking. Ze werken grondig en trots aan een mooi eindresultaat. Perfect passend bij autospuiten, waar esthetiek, precisie en vakmanschap hand in hand gaan.*

\*Indien 'relatief vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Esthetisch De perfectionist – Reconditioneren en Restylen	Zakelijk & Sociaal De teamspeler – Reconditioneren en Restylen
<b>DISC</b>	<p><b>Gedragstype D</b> meest aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Veel doen en bereiken</li> <li>❖ Krachtig in aanpak</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Recht voor zijn raap</li> </ul> <p>D: 34%, I: 18%, S: 30%, C: 18%</p>	<p><b>Gedragstype D</b> meest aanwezig: dominerend, daadkrachtig &amp; direct</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gedreven tot resultaat</li> <li>❖ Veel doen en bereiken</li> <li>❖ Krachtig in aanpak</li> <li>❖ Problemen oplossen</li> <li>❖ Richting bepalend</li> </ul> <p>D: 34%, I: 17%, S: 25%, C: 25%</p>
<b>Belangrijk/ervaringen in de werkomgeving (top 5)</b>	<p>Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik vragen heb</p> <p>Ik kan goed samenwerken met collega's</p> <p>Ik vind het belangrijk om door te kunnen groeien</p> <p>De werksfeer is goed binnen het bedrijf</p> <p>Als ik het ergens niet mee eens ben dan geef ik dat aan</p> <p><i>*tevreden maar minder betrokken bij bedrijfsplannen, contact leidinggevende iets lager</i></p>	<p>Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik vragen heb</p> <p>Het contact met mijn leidinggevende is goed</p> <p>Ik vind het belangrijk om door te kunnen groeien</p> <p>Ik kan goed samenwerken met collega's</p> <p>Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn van de plannen binnen het bedrijf</p> <p><i>*over het algemeen meer betrokken en verbonden met het bedrijf, leidinggevend en collega's</i></p>

### Theoretisch & Esthetisch

Hebben vaak een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D).

Sterk in problemen oplossen (51%) en veel doen/bereiken (57%) en krachtig in aanpak (51%). Vriendelijk (53%), samen optrekkend (47%) zijn graag met anderen (45%), met aandacht voor samenwerking en harmonie. Hebben een duidelijke drang naar resultaat (63%) maar blijven rustig (43%).

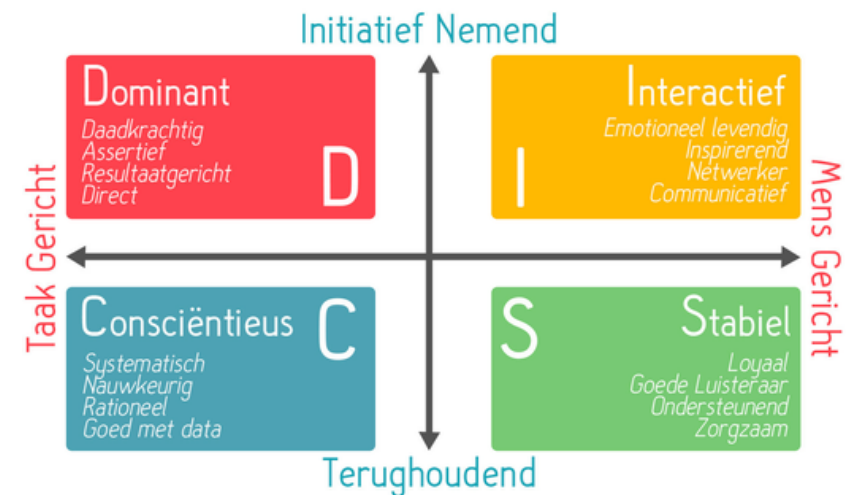
*Dit zijn de zorgvuldige doeners: mensen die energie halen uit het oplossen van problemen en het behalen van concrete resultaten. Ze combineren resultaatgerichtheid met samenwerking en halen voldoening uit zichtbare verbeteringen in hun werk.*

### Zakelijk & Sociaal

Hebben vaak een dominerend en daadkrachtig gedragstype (D).

Sterk gedreven tot resultaat (74%) en veel doen/bereiken (60%). Rustig (51%), correct (31%) en vriendelijk (54%), gericht op een betrouwbare en samenwerkende aanpak. Graag met anderen (49%) en samen optrekkend (46%), met oog voor samenwerking en hulpvaardigheid (34%).

*Sociaal vaardige professionals die resultaatgericht werken en graag samenwerken. Ze combineren daadkracht en enthousiasme met vriendelijkheid, zorgen voor een goede werksfeer en halen energie uit het helpen van collega's en klanten*



\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Autonoom		Esthetisch & Ideeel	
	De probleemoplosser - Carrosseriebouw	De probleemoplosser - Autoschadeherstel	De vakspecialist Carrosseriebouw	De vakspecialist - Autoschadeherstel
<b>Welke vaardigheden vind jij belangrijk?</b>	<p><i>Stellingen relatief vaker t.o.v. autoschadeherstel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Samenwerken is belangrijk voor mijn werk.</li> <li>- Ik ben gericht op het behalen van resultaten en het bereiken van doelen in mijn werk.</li> <li>- Goed kunnen organiseren/plannen is belangrijk in mijn werk.</li> <li>- Klantgerichtheid is belangrijk voor mijn werk.</li> </ul>	<p><i>Stellingen relatief vaker t.o.v. carrosseriebouw:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</li> <li>- Kritisch denken, beredeneren en oog voor detail zijn cruciaal voor effectief werk.</li> <li>- Digitale vaardigheden, zoals het werken met software of apparatuur, zijn belangrijk voor mijn werk.</li> <li>- Ik kan mijn creativiteit goed kwijt binnen mij werk.</li> </ul>	<p><i>Stellingen relatief vaker t.o.v. autoschadeherstel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik ben actief bezig met leren en het verbeteren van mijn vaardigheden in mijn werk.</li> <li>- Goed kunnen organiseren/plannen is belangrijk in mijn werk</li> <li>- Ik kan mijn creativiteit goed kwijt binnen mij werk</li> <li>- Kritisch denken, beredeneren en oog voor detail zijn cruciaal voor effectief werk.</li> </ul>	<p><i>Stellingen relatief vaker t.o.v. carrosseriebouw:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</li> <li>- Samenwerken is belangrijk voor mijn werk.</li> <li>- Ik vind technische vaardigheden belangrijk voor de uitvoering van mijn functie</li> </ul>
<b>Rapportcijfer werk</b>	7,5	8	7,9	7,9
<b>Rapportcijfer werkgever</b>	7,4	7,9	7,6	7,9

### Theoretisch & Autonoom

Carrosseriebouwers vinden het belangrijk om doelen te bereiken en resultaten te behalen. Ze kunnen goed organiseren/ plannen en werken graag samen.

Schadeherstellers vinden het belangrijk om te beschikken over goede digitale vaardigheden, zelfstandig te kunnen werken en kritisch na te kunnen denken om op deze manier oog voor detail te hebben.

### Esthetisch & Ideeel

Carrosseriebouwers vinden het een belangrijke vaardigheid om kritisch te kunnen denken en beredeneren. Tevens is het continu blijven ontwikkelen/verbeteren van vaardigheden essentieel.

Schadeherstellers vinden het belangrijk om te beschikken over goede technische vaardigheden. Zij zorgen ervoor dat de kwaliteit van hun werk hoog blijft. Goed kunnen samenwerken is essentieel.

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere branche binnen hetzelfde profiel

	Theoretisch & Autonom De specialist – Camper- en caravanschadeherstel	Sociaal & Zakelijk De verbinder – Autoruitherstel	Esthetisch & Zakelijk De ervaren creatieveling – Autospuiten
<b>Welke vaardigheden vind jij belangrijk? (Top 5)</b>	<p>Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</p> <p>Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</p> <p>Voor het werk dat ik doe, zijn probleemoplossende vaardigheden belangrijk.</p> <p><b>Ik ben actief bezig met leren en het verbeteren van mijn vaardigheden in mijn werk.</b></p> <p><b>Goed kunnen organiseren/plannen is belangrijk in mijn werk.</b></p>	<p>Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</p> <p>Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</p> <p>Voor het werk dat ik doe, zijn probleemoplossende vaardigheden belangrijk.</p> <p><b>Samenwerken is belangrijk voor mijn werk.</b></p> <p><b>Communicatieve vaardigheden zijn belangrijk voor de uitvoering van mijn werk</b></p>	<p>Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</p> <p><b>Ik ben gericht op het behalen van resultaten en het bereiken van doelen in mijn werk.</b></p> <p>Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</p> <p>Voor het werk dat ik doe, zijn probleemoplossende vaardigheden belangrijk.</p> <p><b>Flexibiliteit is essentieel om effectief te kunnen functioneren in mijn werk.</b></p>
<b>Welke vaardigheden vind jij belangrijk? (Minst voorkomende)</b>	<p>Flexibiliteit is essentieel om effectief te kunnen functioneren in mijn werk.</p> <p>Leiderschapsvaardigheden zoals coördineren, delegeren, overtuigen en onderhandelen, zijn belangrijk om mijn werk goed uit te kunnen voeren</p> <p>Ik vind technische vaardigheden belangrijk voor de uitvoering van mijn functie</p>	<p>Leiderschapsvaardigheden zoals coördineren, delegeren, overtuigen en onderhandelen, zijn belangrijk om mijn werk goed uit te kunnen voeren</p> <p>Ik kan mijn creativiteit goed kwijt binnen mij werk</p> <p>Ik ben actief bezig met leren en het verbeteren van mijn vaardigheden in mijn werk.</p>	<p>Digitale vaardigheden, zoals het werken met software of apparatuur, zijn belangrijk voor mijn werk.</p> <p>Leiderschapsvaardigheden zoals coördineren, delegeren, overtuigen en onderhandelen, zijn belangrijk om mijn werk goed uit te kunnen voeren</p> <p>Ik ben actief bezig met leren en het verbeteren van mijn vaardigheden in mijn werk.</p>
<b>Rapportcijfer werk</b>	8,1	7,8	7,7
<b>Rapportcijfer werkgever</b>	8,1	7,8	7,6

### Theoretisch & Autonom

- Zelfstandig initiatief nemen: proactief zijn en eigen taken oppakken.
- Kwaliteitsbewustzijn: zorgen dat de kwaliteit van werk hoog blijft.
- Probleemoplossend vermogen / actief leren: problemen kunnen oplossen en continu vaardigheden verbeteren.

### Sociaal & Zakelijk

- Samenwerken: goed kunnen samenwerken met collega's.
- Communicatieve vaardigheden: effectief communiceren in het werk.
- Zelfstandig initiatief nemen / kwaliteitsbewustzijn: initiatief tonen en kwaliteit bewaken.

### Esthetisch & Zakelijk

- Zelfstandig initiatief nemen: zelfstandig werken en proactief handelen.
- Resultaatgerichtheid: gericht zijn op het behalen van doelen en resultaten.
- Kwaliteitsbewustzijn: hoge kwaliteit van werk garanderen.

\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel

	Theoretisch & Esthetisch De perfectionist – Reconditioneren en Restylen	Zakelijk & Sociaal De teamspeler – Reconditioneren en Restylen
<b>Welke vaardigheden vind jij belangrijk?</b>	<p>Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</p> <p>Kritisch denken, beredeneren en oog voor detail zijn cruciaal voor effectief werk.</p> <p>Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</p> <p>Ik ben gericht op het behalen van resultaten en het bereiken van doelen in mijn werk.</p> <p><b>Ik ben actief bezig met leren en het verbeteren van mijn vaardigheden in mijn werk.</b></p> <p><i>*meer nadruk op creativiteit, flexibiliteit en communicatie vaardigheden.</i></p>	<p>Ik zorg ervoor dat de kwaliteit van mijn werk hoog is en blijft.</p> <p>Ik ben gericht op het behalen van resultaten en het bereiken van doelen in mijn werk.</p> <p>Kritisch denken, beredeneren en oog voor detail zijn cruciaal voor effectief werk.</p> <p>Ik ben in staat om zelfstandig initiatief te nemen, proactief te zijn en zelf mijn taken op te pakken.</p> <p><b>Voor het werk dat ik doe, zijn probleemoplossende vaardigheden belangrijk.</b></p> <p><i>*meer nadruk op resultaat, kwaliteit, zelfstandigheid en probleemoplossend vermogen.</i></p>
<b>Rapportcijfer werk</b>	<span style="background-color: #006400; color: white; border-radius: 50%; padding: 5px;">8,4</span>	<span style="background-color: #006400; color: white; border-radius: 50%; padding: 5px;">7,9</span>
<b>Rapportcijfer werkgever</b>	<span style="background-color: #006400; color: white; border-radius: 50%; padding: 5px;">8,5</span>	<span style="background-color: #006400; color: white; border-radius: 50%; padding: 5px;">8,0</span>

Theoretisch & Esthetisch

Deze groep haalt voldoening uit creativiteit en flexibiliteit in hun werk. Ze vinden het belangrijk om technische vaardigheden, communicatie en samenwerking in te zetten, en voelen zich verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit van hun werk. Nadruk ligt ook op oog voor detail en creatieve oplossingen. Ze zijn in staat Ik om zelfstandig initiatief te nemen en proactief te zijn waar ruimte is om hun ideeën in te brengen.

Zakelijk & Sociaal

Deze groep is sterk resultaatgericht, proactief en probleemoplossend ingesteld. Ze combineren technische kennis met nauwkeurigheid, analytisch denken en focus op kwaliteit. Creativiteit speelt een rol, maar minder nadrukkelijk dan bij T&E; in plaats daarvan ligt de nadruk op hoge kwaliteit leveren, zelfstandigheid en het behalen van doelen.

*\*Indien '(relatief) vaker' dan is dat in vergelijking met de andere profiel*

VMS | Insight B.V.  
De Limiet 2  
4131 NR Vianen

Tel: +31 (0) 347 722 060  
Email: [info@vms-insight.nl](mailto:info@vms-insight.nl)  
Web: [vms-insight.nl](http://vms-insight.nl)

**VMS**  **Insight**