

Naar aanleiding van verschillende rapportages en aanbevelingen over de bemanningsproblematiek in de binnenvaart, o.a. *Alle hens aan dek*, heeft de Scheepvaartkrant in de laatste maanden van 2004 de stand van zaken onderzocht.

Maatregelen arbeidsproblematiek werpen eerste vruchten af
Aantal jongeren dat kiest voor een baan in binnenvaart neemt toe.

Inhoud:
inleiding
problemen
uitstroom
maatregelen
workshop
oplossingen
eisen-
verbetering
toekomst
conclusie

Inleiding

Het aantal leerlingen aan de scheepvaartopleidingen neemt toe en de uitval van leerlingen is sterk verminderd. Dit is goed nieuws voor de maritieme sector, want er is al een lange tijd vraag naar goed opgeleid personeel. In meerdere rapporten die de afgelopen jaren zijn uitgebracht is onderzoek gedaan naar de oorzaken van de personeelsproblematiek in de maritieme sector. Bedrijven, scholen en de overheid hebben geld beschikbaar gesteld en plannen gemaakt om de adviezen in de rapporten op te volgen en zo het tekort aan goed personeel terug te dringen.

De personeelstekorten binnen de scheepvaart lijken langzaam opgelost te worden. Het begin is gemaakt met een toename van leerlingen aan de scheepvaartopleidingen. Ook is de uitval onder leerlingmatrozen minder geworden. Dit resultaat is, niet zomaar ontstaan.

Verschillende instanties binnen de scheepvaart hebben de laatste jaren hard gewerkt om de situatie te verbeteren. Door onderzoek is een helder beeld ontstaan van de problematiek binnen de sector en zijn maatregelen genomen. Voorbeelden hiervan zijn de aanstelling van een onderwijscoördinator en meer voorlichting gericht op scholieren.

Problemen

De scheepvaartsector heeft al jaren moeite met het aantrekken van voldoende personeel. In de binnenvaart is het aantal jonge werknemers eind jaren negentig dramatisch gedaald. Dit groeiende probleem was reden voor het bestuur van de Stichting CAO voor de Binnenscheepvaart om opdracht te geven voor een onderzoek. Het onderzoeksbureau NEI begon in 1999 met het eerste onderzoek. In navolging hiervan zijn meerdere onderzoeken uitgevoerd, onder andere in opdracht van Stichting Nederland Maritiem Land. Uit deze onderzoeken is een goed beeld ontstaan van de problematiek. Een belangrijk probleem is de te kleine instroom en de te grote uitstroom. Jongeren bleken veel te weinig te kiezen voor maritieme opleidingen, en veel jongeren die kozen voor een opleiding stopten er vroegtijdig mee. In het rapport *'Alle hens aan dek'* van het NEI wordt uitgebreid aandacht besteed aan de problemen binnen de maritieme opleidingen. Door slechte communicatie tussen middelbare scholen en scheepvaartopleiding kiezen maar weinig jongeren voor de scheepvaart. Er is bovendien te weinig aandacht voor de maritieme sector. Jongeren die misschien wel geschikt zijn voor een baan in de binnenvaart komen niet in contact met deze sector en kiezen daarom voor een andere vervolgopleiding.

Uitstroom

Het is normaal dat studenten er tijdens een studie achter komen dat ze eigenlijk iets anders willen en ermee stoppen. Uit de onderzoeksrapporten blijkt dat daarnaast ook veel jongeren stoppen wegens andere redenen. In '**Alle hens aan dek**' staat hierover: 'Redenen om te stoppen waren vooral gelegen in de (te) 'lange arbeidstijden en onvoldoende mogelijkheden om regelmatig(er) thuis te kunnen zijn. De meeste hadden het gevoel dat het moeilijk is dit onderwerp bespreekbaar te maken met de werkgever en hierover eventueel afspraken te maken. Ook was het merendeel van mening dat het werk te weinig afwisselend is en/of dat men als leerling te weinig serieus genomen wordt.

Het gevoel als goedkope arbeidskracht voor allerlei klusjes ingezet te worden overheerst'. Ook was een conflict met de werkgever in sommige gevallen reden om te stoppen met de opleiding, Het verschil in de opleidingen speelt ook een rol in de uitval. De beroepsbegeleidende leerweg (BBL) kent veel praktijk en de leerling is veel weg van school. Bij de beroepsopleidende leerweg (BOL) is dit niet zo, de leerling is veel dagen op school en kan goed begeleid worden.

Daarom kent de BOL opleiding minder uitvallers. **Alle hens aan dek**: 'De leerlingen komen vrijwel dagelijks op school gedurende een aantal jaren. Dit betekent dat een leerling qua leermogelijkheden, motivatie en eventuele problemen veel beter gemonitord kan worden. Bij de BBL matroos is dit veel moeilijker. Deze leerlingen zijn slechts gedurende een aantal blokken (van hooguit een aantal weken) per leerjaar op school. Begeleiding van de leerlingen is zodoende een stuk minder intensief waardoor een grotere kans op uitval ontstaat'.

Voor de uitvallers bij de BOL opleiding stuurman/ schipper bestaat de mogelijkheid om over te gaan naar de BBL opleiding voor matroos en stuurman/schipper. Voor de uitvallers bij de BBL matroos bestaat deze mogelijkheid niet. Uit het rapport komt ook naar voren dat er een slechte aansluiting is tussen de BBL opleiding en de praktijk. De opleiding wordt gezien als te theoretisch en op sommige punten achterhaald. Ondanks de negatieve ervaringen blijft de scheepvaart interessant voor de ex-leerlingen. Dit blijkt ook uit de personeelsstromen binnen de verschillende sectoren. Werknemers uit de binnenvaart gaan vaak op zoek naar een baan in de waterbouw en dit geldt ook voor de werknemers uit waterbouw die gaan werken in de binnenvaart. Ook gaan veel mensen vanuit de visserij op zoek naar een baan in de binnenvaart en vanuit de binnenvaart naar de maritieme dienstverlening en vice versa.

Maatregelen

Een van de maatregelen die genomen is naar aanleiding van het onderzoeksrapport '**Alle hens aan dek**' is het benoemen van een onderwijscoördinator. Dit werd voormalig onderwijzer, Daan van der Wekken. Hij doet dit werk vanaf april 2003 voor de Stichting CAO. Volgens Van der Wekken is er een groeiende belangstelling voor maritieme opleidingen. Dit komt onder andere door de scholen en het bedrijfsleven die actief bezig zijn geweest de scheepvaart onder de aandacht van jongeren te brengen. Er is nu veel voorlichting, zoals gastcolleges en excursies door heel het land. Ook zijn vertegenwoordigers uit de sector op beurzen waar veel jongeren komen.

Een andere reden, die niets te maken heeft met de maatregelen van de scholen en het bedrijfsleven, is de slechte situatie op de arbeidsmarkt. "In bijna elke sector gaat het economisch minder en vallen er ontslagen. Maar in de scheepvaart is er juist vraag naar nieuwe mensen. Het is dus ook logisch dat mensen zich hier op gaan richten om toch nog aan een baan te komen".

Workshop

Een voorbeeld van het dichterbij elkaar brengen van scholieren en de scheepvaart is de workshop High Tech in de Haven, die op 23 oktober werd georganiseerd door onder andere het Havenbedrijf Rotterdam en het Scheepvaart en Transport College. Deze workshop was bedoeld voor jongeren tussen de 12 en 18 jaar oud, die zich nog aan het oriënteren zijn op een vervolgopleiding. De jongeren konden kennis maken met de verschillende kanten van de scheepvaart. Ze kregen achtergrondinformatie over de geschiedenis en het belang van de

Rotterdamse haven. Ze brachten een bezoek aan het simulatiecentrum om te zien hoe scheepvaartstudenten worden getraind en hoe het besturen van een groot schip in zijn werk gaat. Ook maakten de jongeren een korte boottocht om iets te kunnen proeven van het varen. De workshop was een groot succes. Projectleidster Iris van Essen heeft later verschillende reacties gekregen waaruit blijkt dat sommige jongeren gemotiveerd zijn om te kiezen voor een scheepvaartopleiding. High Tech in de Haven wordt nog wel geëvalueerd maar de kans is groot dat het vaker georganiseerd gaat worden.

Oplossingen

Om het tekort aan arbeidskrachten op te lossen wordt nu gebruik gemaakt van veel buitenlandse werknemers. Van der Wekken ziet de buitenlandse werknemers niet als concurrentie voor de Nederlandse. "Er is een groot tekort aan personeel, met name matrozen. Er is dus voldoende plek voor iedereen". Michiel Koning, van het CBRB, denkt ook dat er voldoende werk is voor Nederlands personeel. Schippers willen het liefst een Nederlandse bemanning, omdat dit niet zorgt voor taal- of cultuurverschillen. En omdat buitenlandse werknemers in Nederland volgens de Nederlandse CAO betaald moeten worden, zijn buitenlandse krachten ook niet goedkoper. Er zijn ook oorzaken van het tekort die niet vanuit de scholen of bedrijven kunnen worden opgelost. Dit zijn de afspraken die tussen werknemer en werkgever gemaakt moeten worden. Een voorbeeld hiervan is de werktijd. In '**Alle hens aan dek**' staat hierover: 'Een negatieve waardering van de werkroosters is voor veel mensen gerelateerd aan levensfasen of persoonlijke omstandigheden. Werkgevers moeten hierop inspelen door maatwerkoplossingen te bieden, rekening houdend met de wensen en omstandigheden van de werknemer. Dit kan niet altijd binnen de onderneming, zeker niet bij veel van de een eenscheps-ondernemingen'. Omdat er ook mensen zijn die de werkroosters wel kunnen waarderen, stelt het rapport voor om in reclamecampagnes de positieve kant van de roosters, zoals de vele vrije tijd, te benadrukken.

Eisen

Door de hoge eisen die aan werknemers gesteld worden en de geringe instroom ontstaan er moeilijk vervulbare vacatures. Wanneer een vacature voor een langere periode dan drie maanden openstaat wordt deze als 'moeilijk vervulbaar' gezien. Het aandeel moeilijke vervulbare vacatures van het totaal aantal vacatures geeft een beeld van de spanning op de arbeidsmarkt. Uit het arbeidsmarktonderzoek 2001 blijkt dat de oorzaak hiervan, naast het tekort aan sollicitanten, een tekort aan werkervaring is.

In de binnenvaart is vooral veel vraag naar multi-inzetbare werknemers, die verstand hebben van reparatie en onderhoud van schepen, hulpsystemen, hoofdsystemen en het afwerken van schepen, zoals schilderen en betimmeren. Door de kleinschaligheid van de binnenvaart moeten medewerkers in dit opzicht allround inzetbaar zijn. In het algemeen telt dit ook voor personeel in de zeevaart, visserij, waterbouw en de watersportindustrie. Naast het verstand hebben van onderhoud en reparatie is kennis van de wet- en regelgeving, het bemannen van schepen, het commercieel beheer van schepen, maritieme bedrijfsvoering en logistiek ook belangrijk in de binnenvaart.

De huidige situatie is positief voldoende schepen om de leerlingen te plaatsen, maar niet alle stageplaatsen zijn even goed. Docenten binnen de BBL opleiding matroos kunnen per stage twee bezoeken aan boord van de stageschepen brengen. Voor de opleiding schipper/stuurman is dit één bezoek. De Stichting CAO heeft weliswaar geld vrijgemaakt voor de scholen om meer dan één bezoek te brengen, maar alleen voor de opleiding te noemen vergeleken met vier jaar geleden. Maar er kan nog veel verbeteren.

Verbetering

Op een vergadering van het Scheepvaart en Transport College, gehouden tijdens Rotterdam Maritime, kwam de kritiek naar boven dat docenten te weinig bezoeken brengen aan stage-adressen. Bedrijven zouden daarnaast te weinig investeren in toekomstige matrozen. Ook is er een tekort aan goede stageschepen. Er zijn op het moment matroos, omdat het niet de

taak is van Stichting CAO om bezoeken te financieren. De bezoeken blijken wel een positief effect te hebben, leerlingen waarderen het en docenten zijn beter op de hoogte van de stand van zaken. Dit draagt weer bij tot minder uitval.

Toekomst

De huidige instroom is voldoende, maar kan beter. Volgens Chris van Eijmeren, docent aan de het Scheepvaart en Transport College, moet er meer reclame komen voor de sector. "Het moet beter bekend worden dat Nederland leeft van de Rijn- en binnenvaart. Dan kun je jongelui, die nu moeilijk werk kunnen vinden, meer interesseren voor de binnenvaart". Wat hij erg belangrijk vindt is de houding van het bedrijfsleven. "In onze binnenvaartorganisaties draaien we de opleiding voor de toekomst zelf de nek om. Dat doen we als bedrijfstak en dat doen verschillende verenigingen. Ik denk dat je nu de schippers moet benaderen en moet vragen wat ze willen doen om voor de toekomst goed personeel te hebben". Als voorbeeld geeft hij een betere navolging van de CAO's. "Schippers zijn gewend om hard te werken aan boord, dus het maakt niet uit als ze er 's nachts een keertje uit moeten om te laden of te lossen. Maar voor de nieuwe matrozen ligt dat anders, zij willen wel die vrije tijd en als ze extra uren moeten maken, dan willen ze daar ook voor betaald worden".

Over de uitstroom is van Eijmeren wel positief, want die is de laatste jaren erg verminderd. "De uitstroom van het oude BBL systeem, alleen lessen aan boord en geen schoolbegeleiding, was soms zestig, vijftig en in sommige gevallen zelfs 70% en dat is nu al teruggebracht tot 50%. En we kunnen dat verder terugbrengen als de leermeesters meer aandacht aan de opleiding willen besteden en als het onderwijs zelf financieel meer wil bijdragen en meer de gelegenheid wil bieden om de schepen te bezoeken. Dan denk ik dat we de uitstroom zelfs kunnen verminderen tot veertig en misschien zelfs tot dertig procent. Maar ik denk niet dat ik dat voor mijn pensioen nog ga meemaken".

Conclusie

Het lijkt erop dat het arbeidsprobleem alleen opgelost kan worden door goede samenwerking. Hier is alleen weinig sprake van. Dit komt omdat er weinig initiatieven worden genomen door scholen en bedrijven om te zorgen voor betere communicatie. De vergadering tijdens Rotterdam Maritime was een poging de communicatie tussen schippers, bedrijven en onderwijs te verbeteren. Dit initiatief mislukte min of meer omdat er maar heel weinig mensen de moeite hadden genomen om naar de bijeenkomst te komen. Maar de realiteit moet ook onder ogen gezien worden. Docenten hebben het vaak te druk om stageplaatsen te bezoeken en les te geven. Schippers hebben hun eigen schema waar ze zich aan moeten houden, ze kunnen zich niet aanpassen aan de agenda van de docenten en een beginnende matroos neemt ook veel tijd en geld in beslag. En leerlingmatrozen zijn nog jong en hebben vaak weinig verantwoordelijkheidsgevoel. Dit betekent niet dat de situatie niet kan veranderen, maar er moet wel gezocht worden naar oplossingen waar de school, het bedrijfsleven en de studenten zich in kunnen vinden. Deze oplossingen kunnen echter alleen gevonden worden als alle drie de groepen een bijdrage leveren maar tegelijkertijd ook offers brengen door tijd en geld te investeren. Belangrijk is dat er een begin is gemaakt om het probleem aan te pakken en het is de taak van alle betrokkenen om zich in te spannen om de arbeidsproblematiek nog sneller terug te dringen.

Bron: Scheepvaartkrant 8 december 2004