

De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt 2014

Samenvattend eindrapport

Ruud van der Aa
Jenny Verheijen

Nederland Maritiem Land serie

1. De Nederlandse Maritieme Cluster: literatuuronderzoek en plan van aanpak economische impact studies
2. De Maritieme Arbeidsmarkt: vraag en aanbod van zeevaartkennis
3. De Nederlandse Scheepsbouw- en toeleveringsindustrie: economische betekenis en structuur
4. De Nederlandse Offshoresector: economische betekenis en structuur
5. De Nederlandse Binnenvaartsector: economische betekenis en structuur
6. De Nederlandse Waterbouwsector: economische betekenis en structuur
7. De Koninklijke Marine: economische betekenis en structuur
8. De Nederlandse Visserijsector: economische betekenis en structuur
9. De Nederlandse Watersportindustrie: economische betekenis en structuur
10. De Nederlandse Maritieme Dienstverlening: economische betekenis en structuur
11. De Nederlandse Maritieme Toeleveranciers: economische betekenis en structuur
12. De Nederlandse Zeehavensector: economische betekenis en structuur
13. De Nederlandse Maritieme Cluster: economische betekenis en structuur
14. De maritieme clustermodel: modellering en scenarioanalyse
15. De Nederlandse Maritieme Cluster: beleidsaanbevelingen
16. De Innovativiteit van de Nederlandse Maritieme Cluster
17. Maritieme Websites en E-Business: een verkenning
18. Maritiem Kapitaalforum: onderzoek naar de werking van de kapitaalmarkt in de sector van maritieme toeleveranciers
19. An International Shipping Company in the Netherlands: the tax perspective
20. E-business in de Maritieme Cluster: visies, strategieën, activiteiten
21. De arbeidsmarkt in de Nederlandse Maritieme Cluster: een overzichtsstudie
22. Toonaangevende bedrijven in de Nederlandse Maritieme Cluster: theorie en praktijk
23. De Koninklijke Marine als maritieme toonaangevend bedrijf
24. De Nederlandse maritieme cluster: monitor en dynamiek
25. European Maritime Clusters: global trends, theoretical framework, the cases of Norway and the Netherlands, policy recommendations
26. a Voorschriften voor Commercial Cruising Vessels / 26. b Rules for Commercial Cruising Vessels
27. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2003
28. Dutch Maritime Research, Development and Innovation Expenditure
29. European Maritime Policy Conference: proceedings
30. Dynamic European Maritime Clusters
31. De Nederlandse Maritieme Cluster: economische Monitor 2006
32. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2006
33. Monitor Maritieme Arbeidsmarkt 2008
34. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2010
35. De Marine en Marinebouwcluster: welvaartscreatie en innovatief vermogen
36. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2011
37. Maritime Hotspots, final report, 2012
38. Maritiem West Afrika, marktstudie, 2012
39. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2012
40. Maritime Turkey: Market research
41. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2013
42. De Nederlandse Maritieme Cluster: Monitor 2014
43. The European Short Sea Market in Perspective
44. Indonesia Maritime Hotspot
45. De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt 2014

De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt 2014

Samenvattend eindrapport

Stichting Nederland Maritiem Land

De Stichting Nederland Maritiem Land is op 27 juni 1997 opgericht teneinde de Nederlandse maritieme cluster te promoten en te versterken. Het bestuur van de Stichting bestaat uit W. van Sluis (voorzitter), Mw. T. Netelenbos (vice-voorzitter), R. Paul (secretaris/ penningmeester) en verder, in alfabetische volgorde, G. Biesbroeck, R. ten Brinke, Dr.ir. B. Buchner, ing. K. Damen, E.M. van Dijk, W. Heijliger, M.H.T. Jansen, F. Revenaar, J.P. Klaver, R.W.F. Kortenhorst, A. Meijer, Vadm b.d. W. Nagtegaal, A.H.J. Otto, R.J. Overtoom, A. Roelse, A.P.H. Vergroesen, L-G R. Verkerk, A.A.N. Vink, H.P.F. Voorneveld, P. Zoeteman.

De directeur van de Stichting is A. Uytendaal.

Studie uitgevoerd door:

ECORYS

P.O. Box 4175

3006 AD ROTTERDAM

Watermanweg 44

3067 GG ROTTERDAM

T 010 - 453.86.76

F 010 - 453.87.55

E info@ecorys.com

I www.ecorys.com

Trefwoorden: zeevaart, scheepsbouw, maritieme toeleveranciers, offshore, binnenvaart, waterbouw, zeehaven, maritieme dienstverlening, visserij, watersportindustrie, marine, maritieme cluster, arbeidsmarkt, beleid, onderwijs.

Copyright © 2015 Nederland Maritiem Land

All rights reserved. No part of the material protected by this copyright may be reproduced or utilized in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or any information storage and retrieval system without written permission of the owner of this copyright. Permission may be obtained at the following address: Stichting Nederland Maritiem Land, Boompjes 40, 3011 XB Rotterdam, The Netherlands; e-mail: info@maritiemland.nl; website: www.maritiemland.nl.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	i
Lijst met figuren	iii
Inleiding	5
1. Omvang en samenstelling werkgelegenheid	7
Aard dienstverbanden	8
2. Verwachte werkgelegenheid en vacatures	15
3. In- en uitstroom van maritiem/technisch personeel	21
4. Opleiding en scholing	29

Lijst met figuren

Figuur 1.1	Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de maritieme cluster (index 2006=100)	7
Figuur 1.2	Ontwikkeling aandeel extern ingehuurd personeel, per sector (2002-2014)	8
Figuur 1.3	Ontwikkeling aandeel personeel in eigen dienst met een tijdelijke aanstelling, per sector (2002-2014)	9
Figuur 1.4	Aandeel personeel in tijdelijke dienst, per sector (2014)	10
Figuur 1.5	Aandeel personeel in vaste dienst, per sector (2014)	10
Figuur 1.6	Ontwikkeling aandeel mbo-opgeleide werknemers, per sector (2003-2014)	11
Figuur 1.7	Ontwikkeling aandeel hbo-opgeleide werknemers, per sector (2003-2014)	11
Figuur 1.8	Leeftijdverdeling werknemers, per sector (2014)	12
Figuur 1.9	Aandeel werknemers < 25 jaar, per sector (2014)	13
Figuur 1.10	Aandeel werknemers 25-45 jaar, per sector (2014)	13
Figuur 1.11	Aandeel werknemers > 45 jaar, per sector (2014)	14
Figuur 2.1	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling, volgens de werkgevers (oktober 2014)	15
Figuur 2.2	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – sterke stijging, volgens de werkgevers (oktober 2014)	16
Figuur 2.3	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling - lichte stijging, volgens de werkgevers (oktober 2014)	16
Figuur 2.4	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling - stabiel, volgens de werkgevers (oktober 2014)	17
Figuur 2.5	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – lichte daling, volgens de werkgevers (oktober 2014)	17
Figuur 2.6	Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – sterke daling, volgens de werkgevers (oktober 2014)	18
Figuur 2.7	Aandeel vacatures op totale werkgelegenheid (maritiem/technisch personeel (2003, 2008, 2014); percentages	19
Figuur 2.8	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures, op totaal aantal vacatures (%) (2007 en 2014)	19
Figuur 3.1	Herkomst van personeel, per sector (2013); indicatief op basis van werkgeversenquête	21
Figuur 3.2	Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)	22
Figuur 3.3	Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)	22

Figuur 3.4	Instroom van nieuw personeel – uit (overige) maritieme sectoren, per sector (2013)	23
Figuur 3.5	Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)	23
Figuur 3.6	Instroom van nieuw personeel – uit werkloosheid, per sector (2013)	24
Figuur 3.7	Instroom van nieuw personeel – uit werkloosheid, per sector (2013)	24
Figuur 3.8	Uitstroombestemming van vertrokken personeel (2013); indicatief op basis van werkgeversenquête	25
Figuur 3.9	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – binnen eigen sector (2013)	25
Figuur 3.10	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar (andere) maritieme sectoren (2013)	26
Figuur 3.11	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar niet-maritieme sectoren (2013)	26
Figuur 3.12	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar pensioen (2013)	27
Figuur 3.13	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar werkloosheid (2013)	27
Figuur 3.14	Uitstroombestemming van vertrokken personeel – onbekende bestemming (2013)	27

Inleiding

In opdracht van Nederland Maritieme Land (NML) en de aangesloten brancheorganisaties heeft Ecorys de maritieme arbeidsmarktenquête 2014 uitgevoerd. Voor elke branche afzonderlijk is een sectorrapportage opgesteld. In deze rapportage worden de uitkomsten per sector met elkaar vergeleken.

Focus op technische en maritieme functies

Een belangrijke opmerking vooraf is dat de focus van de arbeidsmarktenquête per sector verschilt. Met de totale werkgelegenheid als vertrekpunt is per sector ingezoomd op technische of maritiem-technische functies. Dit betekent dat de administratie en overige algemene werkzaamheden grotendeels buiten beeld blijven.

Dataverzameling

De dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode september – oktober 2014. Niet alle sectoren in de maritieme cluster hebben aan de monitor deelgenomen. De sectoren zeehavens, visserij en maritieme dienstverlening zijn daarom niet in deze monitor aanwezig.¹ De maritieme arbeidsmarktmonitor betreft daarmee de sectoren zeevaart, binnenvaart, offshore, scheepsbouw, waterbouw, maritieme toeleveranciers, watersport/jachtbouw, en de marine. De uitkomsten van deze monitor zijn als basis gebruikt voor het arbeidsmarkthoofdstuk in de *Maritieme Monitor 2014*, die Ecorys in opdracht van het ministerie van Infrastructuur en Milieu heeft uitgevoerd.²

Respons

In totaal zijn, in nauwe samenwerking met de brancheorganisaties in de maritieme cluster, 3.735 lidbedrijven aangeschreven met het verzoek om de online-enquête in te vullen. Hiervan hebben 420 bedrijven de enquête ingevuld (overall 11% respons). De uitkomsten zijn op basis van bedrijfsomvang gewogen per sector. Gezien het aantal bedrijven dat de enquête heeft ingevuld, zijn de uitkomsten voor de meeste sectoren indicatief. De bijlage bevat een tabel met de respons per sector. Wij wijzen er op dat de gegevens over de absolute omvang van de werkgelegenheid per sector gebaseerd zijn op CBS-cijfers en daarmee representatief zijn.³

Leeswijzer

Op de volgende pagina's beschrijven wij de belangrijkste uitkomsten voor: (1) de omvang en samenstelling van de werkgelegenheid; (2) verwachte werkgelegenheid en vacatures; (3) in- en uitstroom van personeel; (4) opleiding en scholing. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met eerdere metingen.

¹ Ten tijde van deze monitor liep er reeds een enquête in de Rotterdamse haven. Op verzoek van de brancheorganisaties heeft in de visserij geen enquêtering van bedrijven plaatsgevonden. En voor de maritieme dienstverlening waren er geen contactgegevens van bedrijven beschikbaar

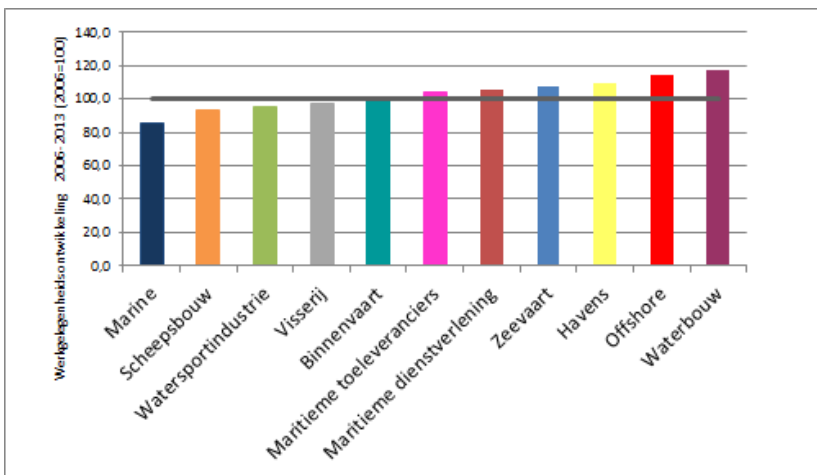
² Zie *De Nederlandse Maritieme Cluster, Monitor 2014*, Ecorys i.s.m. Nederland Maritiem Land.

³ Voor toelichting zie: Bijlage I: Methodologische aanpak, in: *De Nederlandse Maritieme Cluster, Monitor 2014*, Ecorys i.s.m. Nederland Maritiem Land.

1. Omvang en samenstelling werkgelegenheid

- De directe werkgelegenheid in de maritieme cluster bedroeg in 2013 in totaal ongeveer 158.000 personen. Ten opzichte van 2012 is dit een stijging van 1 procent, wat gelijk staat aan ruim 1.300 nieuwe banen (uitgedrukt in werkzame personen).⁴ Het aantal werkzame personen in de maritieme cluster beslaat circa 2,5 procent van de Nederlandse werkgelegenheid. Er zijn vooral nieuwe banen bijgekomen in de sectoren waterbouw en offshore.
- Het aantal werkzame personen nam in de periode 2006-2013 het sterkst toe in de waterbouw, gevolgd door de offshore, havens, zeevaart, maritieme dienstverlening en maritieme toeleveranciers. De werkgelegenheid bij de marine, scheepsbouw, watersport/jachtbouw en visserij daalde, de binnenvaart bleef nagenoeg stabiel.

Figuur 1.1 Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de maritieme cluster (index 2006=100)



Bron: Ecorys, *De Nederlandse maritieme cluster, Monitor 2014*, NML, 2014.

- Ook de meer recente ontwikkelingen (2012-2013) laten zien dat in de meeste maritieme sectoren sprake is van een stabiele tot groeiende werkgelegenheid. Sectoren waar de werkgelegenheid fors is gegroeid zijn de offshore (+6%)⁵, de maritieme dienstverlening (+6%), de zeevaart (+3%), de maritieme toeleveranciers (+3%). Stabiel is de omvang van de werkgelegenheid in de binnenvaart, waterbouw, visserij en watersport/jachtbouw. De ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de marine is afhankelijk van politieke besluitvorming. Als gevolg van de bezuinigingsoperatie bij defensie, zal de werkgelegenheid tot 2016 gefaseerd dalen.

⁴ Gegevens ontleend aan *De Nederlandse Maritieme Cluster, Monitor 2014*, Ecorys i.s.m. Nederland Maritiem Land.

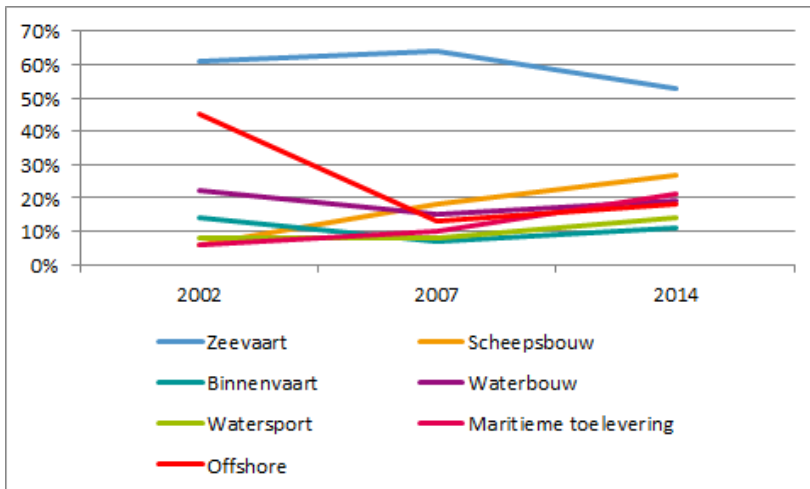
⁵ Onder invloed van de lage olieprijs is de groei in werkgelegenheid in de offshore danig onder druk komen te staan.

Aard dienstverbanden

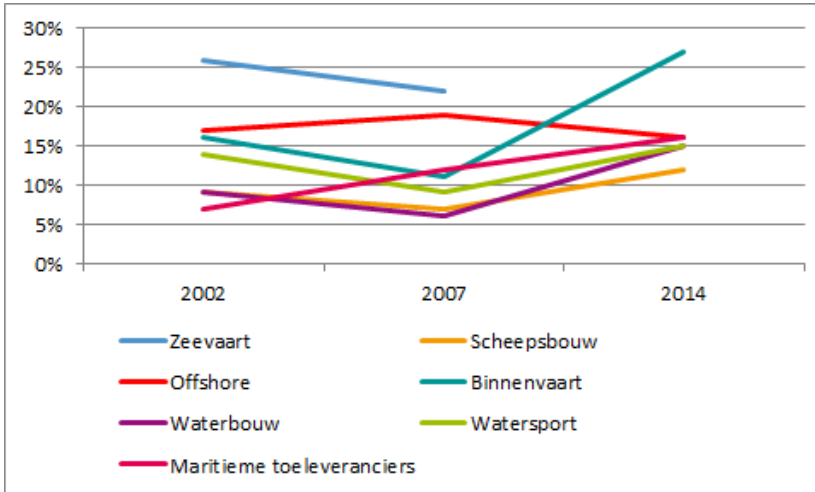
De flexibiliteit van het personeelsbestand is een indicator van de economische ontwikkeling van de sector. Flexibel inzetbaar personeel, zoals uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), kan in economisch gunstige tijden gemakkelijk ingehuurd worden en wanneer het economisch minder gaat, worden afgestoten. De flexibiliteit van het personeelsbestand meten wij in deze monitor af aan het aandeel extern ingehuurde werknemers (niet op de loonlijst) en het aandeel tijdelijke contracten (wel op de loonlijst).

- Ongeveer een op de vijf werknemers (20%) in de maritieme cluster wordt extern ingehuurd. In de scheepsbouw is dit met 27 procent het hoogst, in de binnenvaart het laagst met 11 procent. Daartussen bevinden zich de zeevaart (25%), de maritieme toelevering (21%), de waterbouw (19%), de offshore (18%) en de watersport/jachtbouw (14%). Het overige deel van het personeel is in eigen dienst van de bedrijven (op de loonlijst).
- Het aandeel extern ingehuurd personeel is in de meeste sectoren tussen 2002 en 2007 afgenomen, om daarna weer licht toe te nemen. De zeevaart vormt hierop een uitzondering (figuur 1.2). De scheepsbouw vertoont over 2002-2014 een stijgende trend.
- Een vergelijkbare ontwikkeling is waarneembaar voor het aandeel personeel met een tijdelijke aanstelling (figuur 1.3). Ook hier vertonen de meeste sectoren tussen 2002 en 2007 een dalende trend, om vervolgens naar 2014 een stijgende trend te vertonen.

Figuur 1.2 Ontwikkeling aandeel extern ingehuurd personeel, per sector (2002-2014)



Figuur 1.3 Ontwikkeling aandeel personeel in eigen dienst met een tijdelijke aanstelling, per sector (2002-2014)

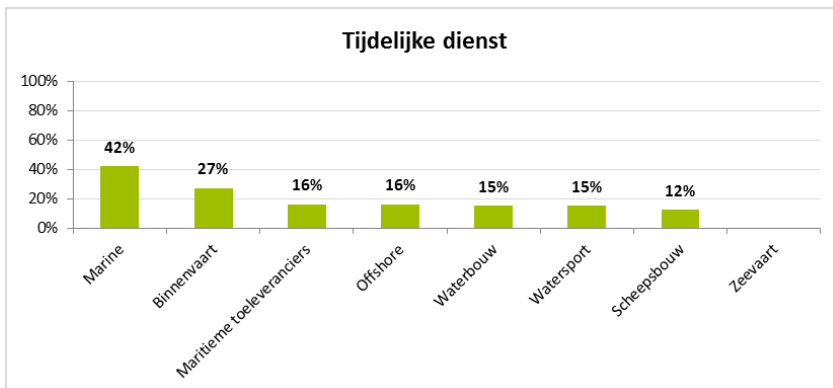


NB1: voor de zeevaart voor 2014 geen gegevens

NB2: voor de marine alleen gegevens voor 2014

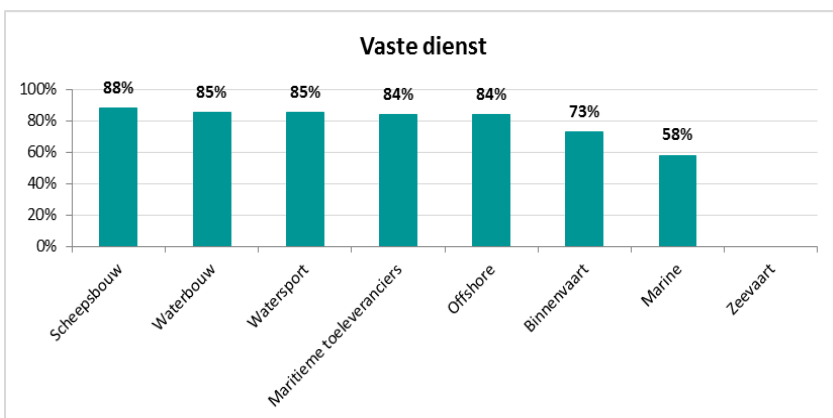
- Van het personeel in eigen dienst (op de loonlijst) heeft anno 2014 ongeveer 17 procent een tijdelijk dienstverband. In de meeste sectoren ligt dit aandeel rond de 16 procent (maritieme toeleveranciers 16%, offshore 16%, waterbouw 15%, watersport/jachtbouw 15%, scheepsbouw 12%). Het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband in de binnenvaart bedraagt 27 procent (zie figuur 1.4).
- Het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband bij de marine is 42%. Dit hangt samen met het loopbaanbeleid bij de marine: voor personen met een tijdelijk dienstverband geldt dat er na een bepaalde periode bij de marine gewerkt te hebben (op de leeftijd van circa 32 á 35 jaar), bezien wordt of het mogelijk is bij de marine te blijven. Een deel van dit personeel stroomt door binnen de marine, een deel wordt bemiddeld naar een andere baan buiten de marine of buiten defensie.
- Omgekeerd aan het aandeel tijdelijke dienstverbanden ligt het aandeel personeel met een vast dienstverband in de meeste sectoren ruim boven de 80 procent. Het aandeel vaste dienstverbanden is met 88 procent het hoogst in de scheepsbouw, gevolgd door waterbouw en watersport/jachtbouw (beide 85%), de maritieme toeleveranciers en de offshore (beide 84%). In de binnenvaart en bij de marine is het aandeel vaste dienstverbanden respectievelijk 73 en 58% (zie figuur 1.5).

Figuur 1.4 Aandeel personeel in tijdelijke dienst, per sector (2014)



NB: voor de zeevaart over 2014 geen gegevens

Figuur 1.5 Aandeel personeel in vaste dienst, per sector (2014)



NB: voor de zeevaart over 2014 geen gegevens

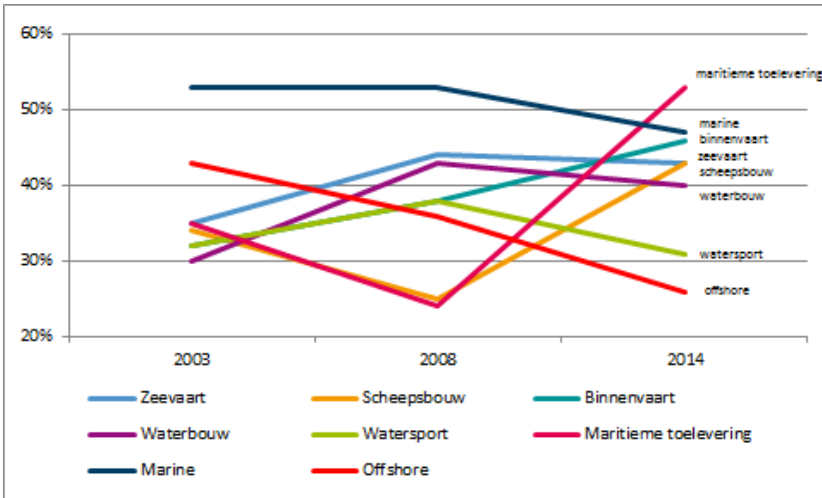
Conclusies flexibele schil:

- De omvang van de flexibele schil (ingehuurd personeel en in tijdelijke dienst) in de maritieme cluster als geheel ongeveer een derde van het personeelsbestand uitmaakt. Dit is vergelijkbaar met het Nederlands gemiddelde (CBS, 2012).
- In overeenstemming met de Nederlandse economie kent de maritieme cluster de afgelopen jaren een trend kent naar meer flexibele arbeid; zowel het aandeel ingehuurd personeel als het aandeel personeel met een tijdelijk dienstverband is de afgelopen jaren toegenomen. Tegelijkertijd blijkt dit geen constante trend. De periode 2002-2007 laat in de meeste sectoren een daling zien van het aandeel flexibele arbeidsrelaties, terwijl in 2014 juist sprake is van een toename. Dit kan duiden op economisch herstel.

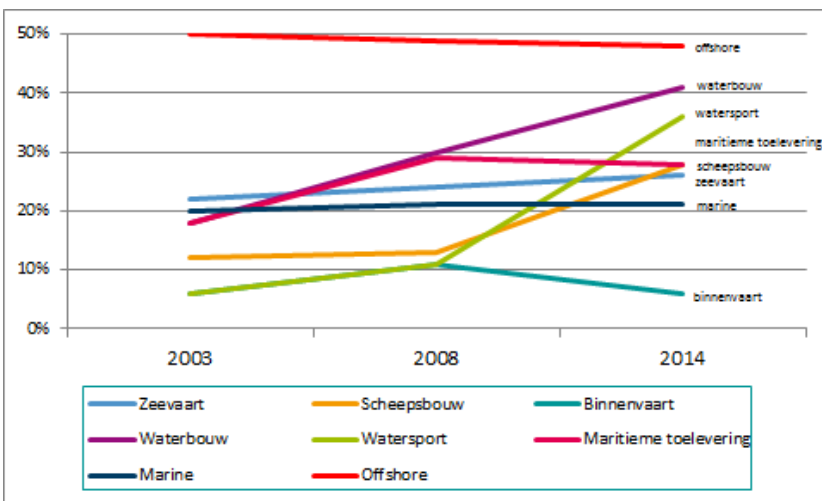
Opleidingsniveau

- Het opleidingsniveau van het personeel in de maritieme cluster vertoont in vergelijking met eerdere metingen een opwaartse trend. De binnenvaart, maritieme toeleveringsindustrie en de scheepsbouw laten een toename zien van het aandeel werknemers op mbo-niveau (zie figuur 1.6). Uit gesprekken met sectorvertegenwoordigers komt naar voren dat het steeds meer gaat om mbo-niveau 3 en 4 en steeds minder mbo-niveau 2.
- In de waterbouw, de watersport/jachtbouw en scheepsbouw is sprake van een toename van het aandeel hbo- en wo-opgeleiden (figuur 1.7).

Figuur 1.6 Ontwikkeling aandeel mbo-opgeleide werknemers, per sector (2003-2014)



Figuur 1.7 Ontwikkeling aandeel hbo-opgeleide werknemers, per sector (2003-2014)



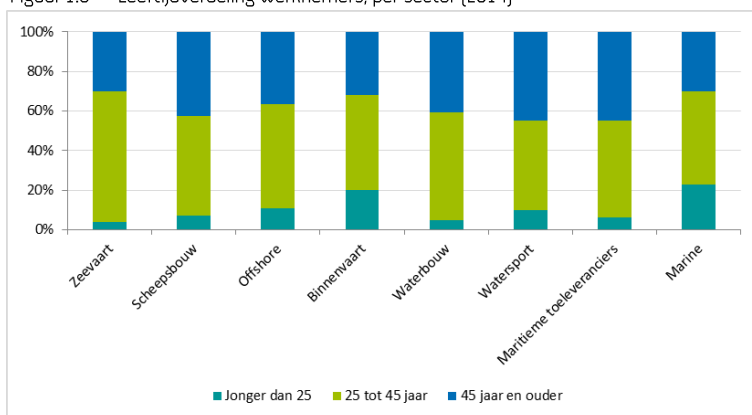
Conclusie opleidingsniveau:

- Het personeel in de maritieme cluster geleidelijk is steeds hoger opgeleid. In de sectoren binnenvaart, maritieme toeleveringsindustrie en de scheepsbouw betreft dit een ontwikkeling van werk op mbo-niveau 2 naar werk op niveau 3 en 4. In de scheepsbouw, waterbouw en watersport/jachtbouw is ook een trend waarneembaar naar meer hbo-/wo-opgeleiden.

Leeftijd

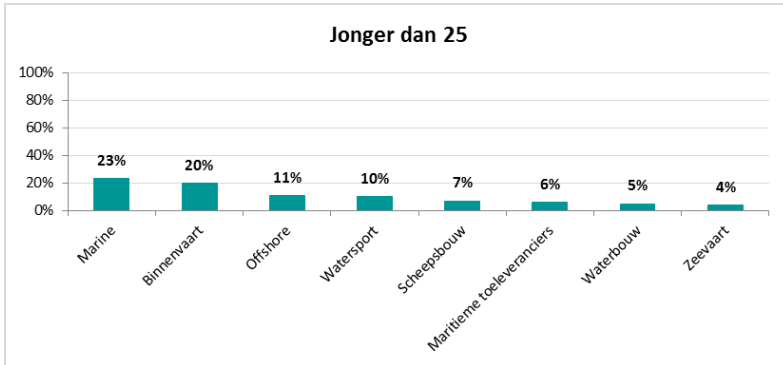
- De leeftijdsopbouw van het personeel verschilt per sector. Terwijl de binnenvaart en de marine relatief veel jongeren (< 25 jaar) in dienst hebben, wordt de leeftijdsopbouw in de scheepsbouw, de watersport/jachtbouw en de maritieme toeleveranciers gedomineerd door 45-plussers (zie figuur 1.8).

Figuur 1.8 Leeftijdverdeling werknemers, per sector (2014)



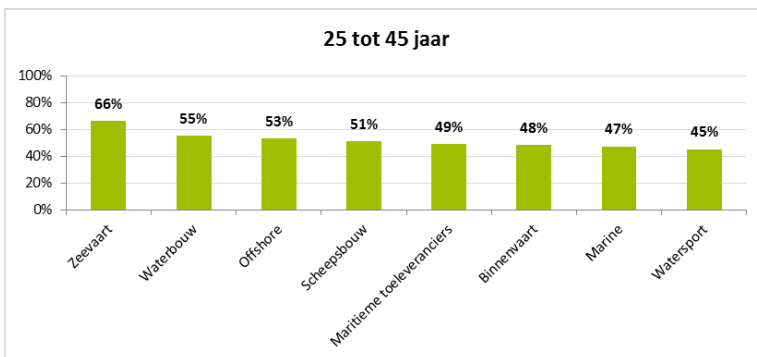
- Ongeveer een op de tien werknemers in de maritieme cluster is jonger dan 25 jaar. Het aandeel jongere werknemers (< 25 jaar) is het grootst bij de marine (23%) en in de binnenvaart (20%) (zie figuur 1.9). Aanzienlijk lager is dit in de zeevaart (4%), de waterbouw (5%), de scheepsbouw (7%) en maritieme toeleveranciers (6%). In de offshore (11%), en de watersport/jachtbouw (10%) ligt het aandeel jongere werknemers vrijwel op het landelijk gemiddelde (12%).

Figuur 1.9 Aandeel werknemers < 25 jaar, per sector (2014)



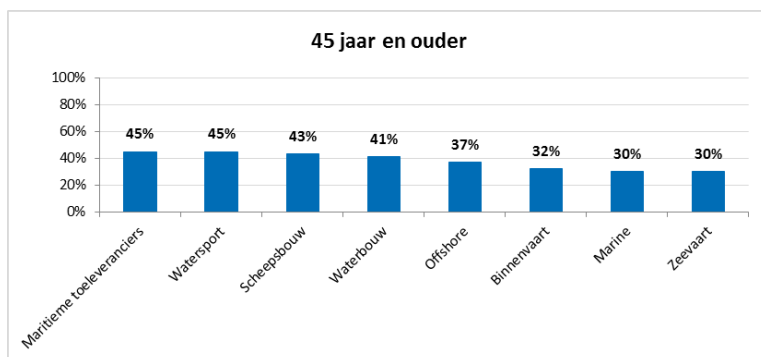
- De categorie werknemers tussen de 25 en 45 jaar representeert in verschillende opzichten de kern van het gekwalificeerde personeelsbestand in het bedrijfsleven. Zij combineren een relatief recente opleidingsachtergrond met relevante werkervaring, en zullen in veel gevallen nog een loopbaan voor zich hebben. Deze categorie werknemers is het sterkst vertegenwoordigd in de zeevaart (66%), gevolgd door de waterbouw (55%), de offshore (53%) en de scheepsbouw (51%). In de overige sectoren is deze leeftijdscategorie onder de werknemers minder sterk aanwezig (zie figuur 1.10).

Figuur 1.10 Aandeel werknemers 25-45 jaar, per sector (2014)



- In een klein aantal; sectoren ligt het aandeel oudere werknemers boven het landelijk gemiddelde van 43 procent. De watersport/jachtbouw (45% ouder dan 45 jaar), de maritieme toeleveranciers (45%) en de waterbouw (41%) hebben een relatief vergrijsd personeelsbestand. Dit is veel minder het geval in de offshore (37%), binnenvaart (32%), marine (30%) en zeevaart (30%). Voor laatst genoemde sectoren was hiervoor al geconstateerd dat zij juist een relatief jong personeelsbestand hebben.

Figuur 1.11 Aandeel werknemers > 45 jaar, per sector (2014)



- Tot slot valt in twee sectoren het hoge aandeel 55-plussers op onder de meewerkende eigenaren en familieleden. Dit is het geval in sectoren waar familiebedrijven traditioneel sterk aanwezig zijn, zoals de watersport/jachtbouw (52%) en in mindere mate de binnenvaart (29% van de eigenaren/meewerkende familieleden ouder dan 55 jaar). Voor deze sectoren is bedrijfsopvolging c.q. – overname voor de komende jaren een belangrijk punt van aandacht voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en daarmee ook de werkgelegenheid

Conclusies leeftijdsopbouw:

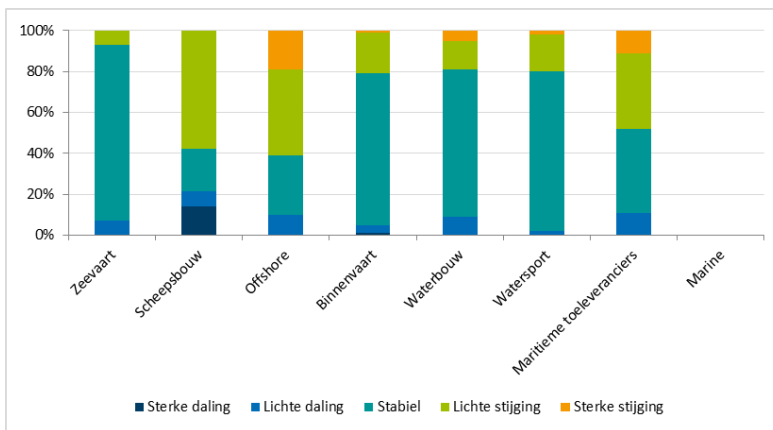
- De maritieme cluster als geheel is niet bovengemiddeld vergrijsd. In de maritieme cluster is 39 procent van het personeel ouder dan 45 jaar. Van de Nederlandse beroepsbevolking is 42,5% 45 jaar of ouder. Alleen de watersport/jachtbouw, de en maritieme toeleveranciers zitten hier met 45 procent van hun personeel iets boven.
- Het aandeel jongere werknemers daarentegen ligt in veel sectoren onder het landelijk gemiddelde van 12 procent. Hierbij scoren vooral de scheepsbouw, maritieme toeleveranciers, waterbouw en zeevaart beneden gemiddeld, wat problematisch kan zijn voor de interne doorstroom van jongere werknemers in de bedrijven.

2. Verwachte werkgelegenheid en vacatures

Verwachtingen voor 2015

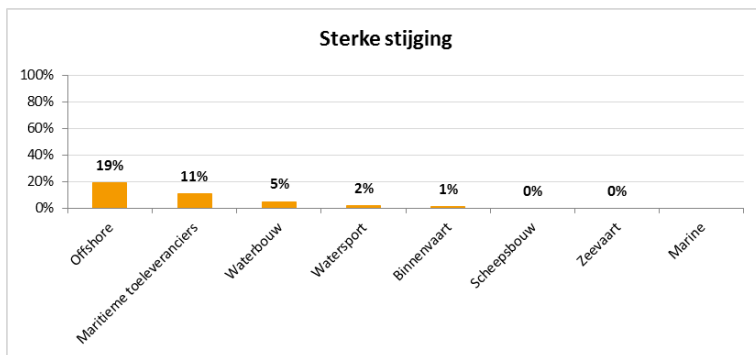
- Voor 2015 verwacht een meerderheid van de werkgevers in de maritieme cluster een stabiel of stijgend aantal werknemers in de maritieme/technische functies (zie figuur 2.1). De werkgevers in offshore sector waren eind 2014 het meest positief. Een ruime meerderheid verwacht(te) een groei van de werkgelegenheid in de sector. Ook de werkgevers in de scheepsbouw en de maritieme toeleveranciers zijn gemiddeld genomen positief over de werkgelegenheidsontwikkeling in hun sectoren. Er zijn geen sectoren die een negatief beeld laten zien. De ontwikkeling van de werkgelegenheid bij de marine is afhankelijk van politieke besluitvorming.
- Opvallend is dat in de meeste sectoren waar een deel van de bedrijven een groei van de werkgelegenheid verwacht zich ook bedrijven bevinden die een daling verwachten, soms zelf een forse daling, zoals in de scheepsbouw. Wat dit betreft lijken er zowel winnaars en verliezers te zijn. Tegelijkertijd biedt dit wellicht mogelijkheden om vacatures te vervullen, mits de werknemers bij de krimpbedrijven over de juiste kwalificaties beschikken.
- De verwachte groei van de werkgelegenheid kan in combinatie met een toenemende vervangingsvraag als gevolg van de vergrijzing leiden tot knelpunten op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor de vervulling van vacatures.

Figuur 2.1 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling, volgens de werkgevers (oktober 2014)



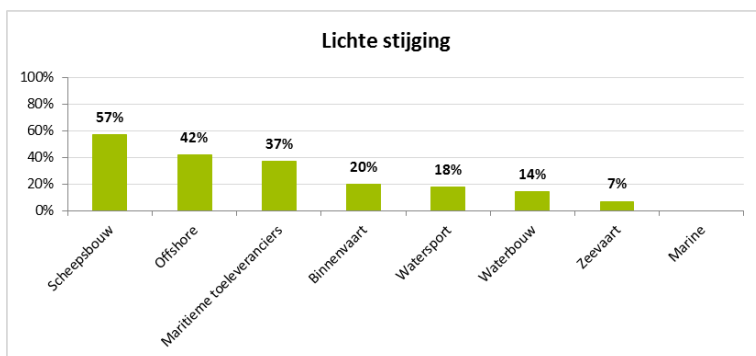
- Zoals gezegd zijn het vooral bedrijven in de offshore die een groei in de werkgelegenheid in 2015 verwacht(t)en; in oktober 2014 voorzag een vijfde van de bedrijven in de offshore zelfs een sterke groei (zie figuur 2.2). Onder invloed van de gedaalde olieprijs zijn deze verwachtingen voor een deel naar beneden bijgesteld, hoewel de ontwikkeling van windmolenparken op zee nog steeds perspectief voor het bedrijfsleven biedt. Ook de maritieme toeleveranciers en de waterbouwers profiteren hiervan.

Figuur 2.2 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – sterke stijging, volgens de werkgevers (oktober 2014)



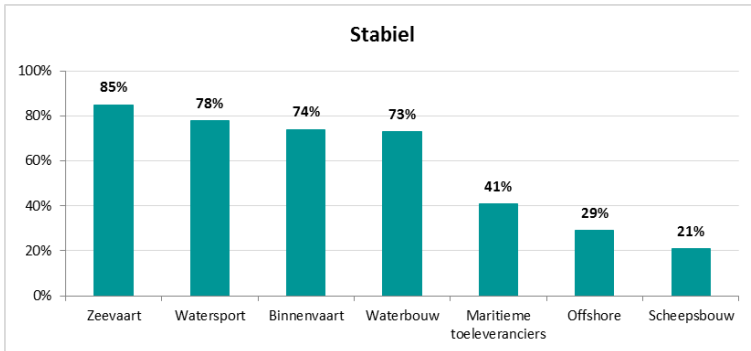
- Een gematigde groei van de werkgelegenheid wordt vooral voorzien door de bedrijven in de scheepsbouw (57% van de bedrijven voorziet een lichte stijging van de werkgelegenheid) en, in mindere mate, ook door bedrijven in de offshore (42%) en de maritieme toeleveranciers (37%). Daarnaast voorziet een vijfde van de bedrijven in de binnenvaart en de watersport een lichte stijging van de werkgelegenheid in 2015 (zie figuur 2.3).

Figuur 2.3 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling - lichte stijging, volgens de werkgevers (oktober 2014)



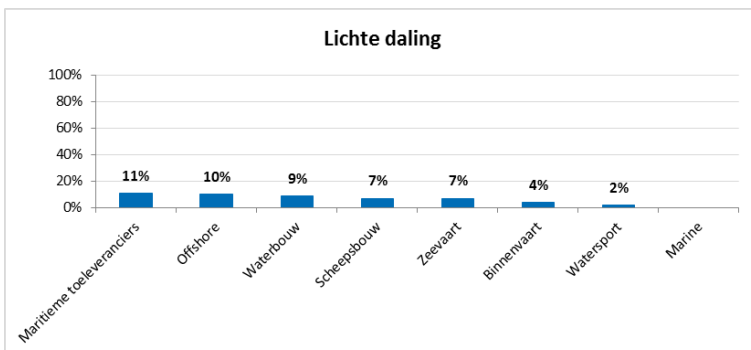
- De meerderheid van de bedrijven in de zeevaart, watersport/jachtbouw, binnenvaart en waterbouw verwacht voor 2015 groei noch daling in de werkgelegenheid (zie figuur 2.4). Dit beeld is vooral dominant onder de reders in de zeevaart (85%). Van de bedrijven in de watersport/jachtbouw, binnenvaart en waterbouw voorziet driekwart een stabiele werkgelegenheid in 2015. In de sectoren die hiervoor als groeiend zijn aangemerkt, zijn logischerwijs relatief weinig bedrijven die een stabiele werkgelegenheid verwachten.

Figuur 2.4 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling - stabiel, volgens de werkgevers (oktober 2014)

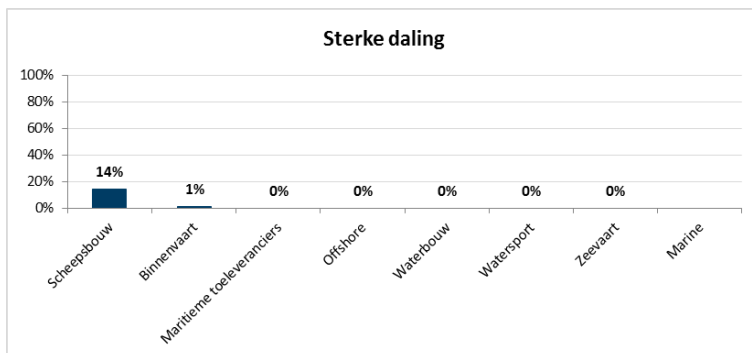


- Tot slot kent elke sector een klein aantal bedrijven die een daling van de werkgelegenheid in 2015 verwachten (zie figuur 2.5), in de scheepsbouw bij diverse bedrijven zelfs een forse daling (zie figuur 2.6). Opmerkelijk is dat dit voor een deel bedrijven zijn in sectoren waar juist (ook) bedrijven zitten die een groei in de werkgelegenheid verwachten. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de maritieme toeleveranciers, de offshore en de scheepsbouw.

Figuur 2.5 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – lichte daling, volgens de werkgevers (oktober 2014)



Figuur 2.6 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling – sterke daling, volgens de werkgevers (oktober 2014)



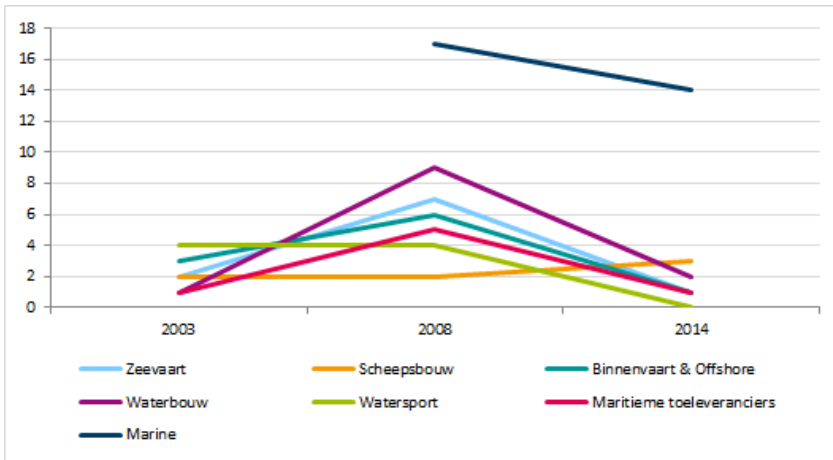
Conclusie verwachte werkgelegenheid

- Voor 2015 verwacht een meerderheid van de werkgevers in de maritieme sectoren een stabiel of stijgend aantal werknemers in de maritieme/technische functies. Dat is een positief gegeven met het huidige economisch getij, dat voor veel andere sectoren in de Nederlandse economie nog veel onzekerheden kent. Dit neemt niet weg dat voor sommige sectoren de verwachtingen al weer zijn ingehaald door de actualiteit, zoals de lage olieprijs die de vooruitzichten voor de offshore en aanverwante sectoren onder druk zet.

Vacatures voor maritiem/technisch personeel

- Het aantal vacatures in de maritieme sectoren is eind 2014 ronduit laag. In vrijwel alle maritieme sectoren ligt het aandeel vacatures rond de 1 procent van de werkgelegenheid (zie figuur 2.7). Deze cijfers laten duidelijk de weerslag zien van de economische laagconjunctuur. Het aandeel vacatures is ook fors lager dan in 2008 en in de meeste gevallen ook lager dan in 2003. De scheepsbouw vormt met een relatief hoog vacaturepercentage van 3 procent een uitzondering. Ook bij de marine vertoont het vacaturepercentage een dalende trend, hoewel dat anno 2014 met 14 procent nog steeds uitzonderlijk hoog is.

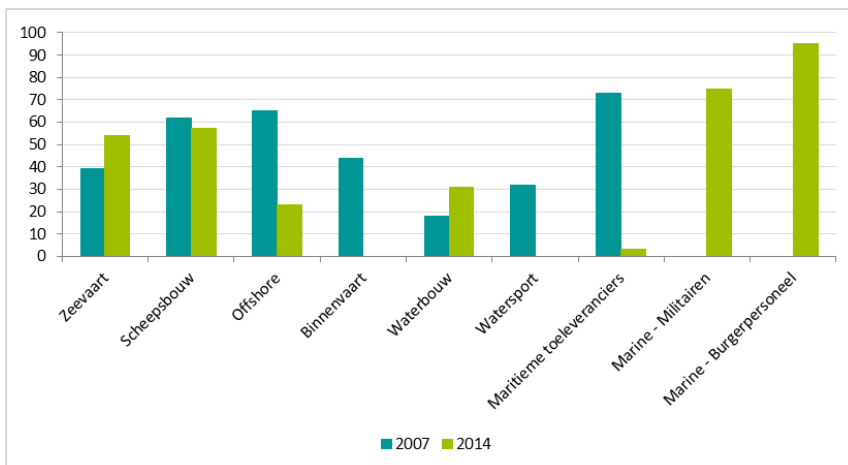
Figuur 2.7 Aandeel vacatures op totale werkgelegenheid (maritiem/technisch personeel (2003, 2008, 2014); percentages



NB: binnenvaart en offshore hebben identieke vacaturepercentages

- De relatief lage vacaturegraad betekent niet dat individuele bedrijven geen moeite kunnen hebben met het vervullen van een vacature. Dit blijkt ook uit het feit dat, ondanks het lage aantal vacatures, een deel van de vacatures moeilijk vervulbaar is (zie figuur 2.8). Bij de marine zijn de vacatureproblemen het grootst; dit betreft overwegend technische functies. Van de vacatures die er zijn voor het burgerpersoneel bij de marine, zijn vrijwel alle vacatures moeilijk vervulbaar.
- In de zeevaart en de scheepsbouw is meer dan de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar. Ook de offshore en de waterbouw hebben met moeilijk vervulbare vacatures te maken, zij het in mindere mate. In de sectorrapportages staat welke functies moeilijk vervulbaar zijn.

Figuur 2.8 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures, op totaal aantal vacatures (%) (2007 en 2014)



Conclusie vacatures

- Het aantal vacatures in de maritieme sectoren is ronduit laag, de marine en de scheepsbouw uitgezonderd. Hoewel veel bedrijven voorzichtig positief zijn, vertaalt dit zich nog niet in het openstellen van vacatures. Tegelijkertijd moet worden geconstateerd dat er voor technische en maritieme functies in veel sectoren problemen bestaan met de vervulling van vacatures.

Toekomstverwachting personeelsvoorziening

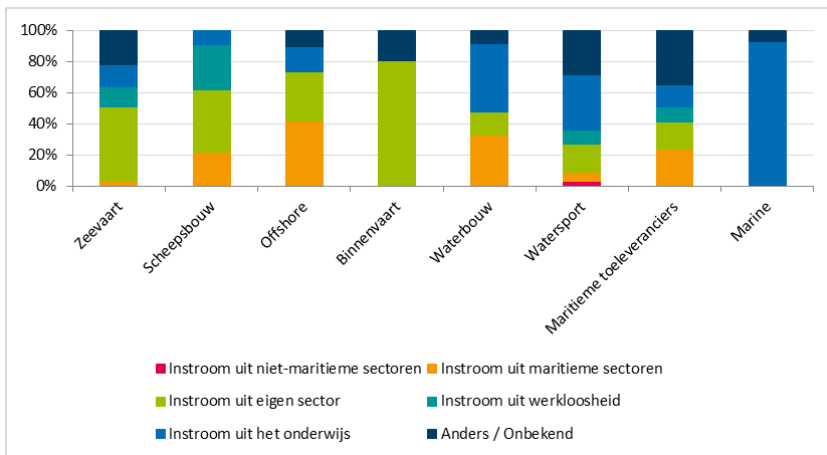
- Om (toekomstige) knelpunten in de personeelsvoorziening te voorkomen zou volgens de werkgevers ingezet moeten worden op een mix van maatregelen die zowel op bedrijfsniveau als op sectorniveau liggen.
 - Maatregelen die de bedrijven zelf kunnen nemen, liggen onder andere op het vlak van het voorkomen van (ongewenste) uitstroom van werknemers, een bredere inzet van het huidige personeel en het bieden van concurrerende salarissen. Daar waar onvoldoende geschikt arbeidsaanbod beschikbaar is, houden sommige werkgevers (ook) de mogelijkheid open om meer van buitenlands personeel gebruik te maken.
 - Zaken die op sector- of clusterniveau aandacht vragen zijn (volgens de werkgevers) het bevorderen van het imago van de sector en een betere doorstroom vanuit het onderwijs.

3. In- en uitstroom van maritiem/technisch personeel

Herkomst van nieuw personeel⁶

- Ondanks de matige conjunctuur van dit moment blijven bedrijven op zoek naar nieuw personeel en nemen zij nieuwe medewerkers aan, ter vervanging van vertrokken werknemers of om te groeien. Maar waar halen zij deze werknemers vandaan? Dit verschilt per sector. Figuur 3.1 toont per sector de belangrijkste instroomkanalen, gebaseerd op de drie laatst aangenomen medewerkers. De sectorrapportages bevatten meer detailinformatie. Daarin wordt ook een vergelijking gemaakt met eerdere metingen.

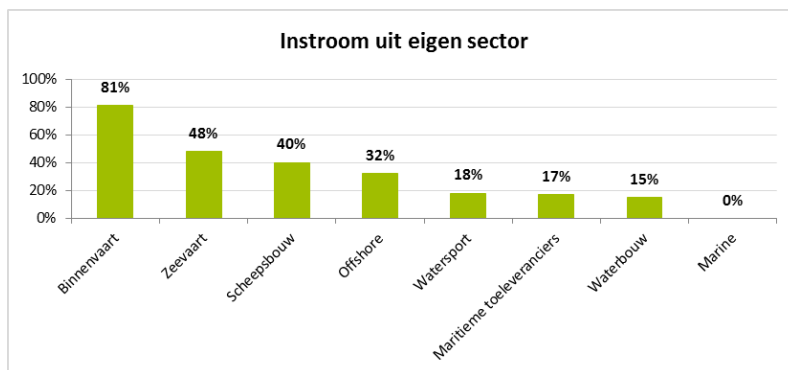
Figuur 3.1 Herkomst van personeel, per sector (2013); indicatief op basis van werkgeversenquête



- Wat allereerst opvalt, is dat de diversiteit aan instroom in sommige sectoren groter is dan in andere sectoren. Terwijl de watersport/jachtbouw en de zeevaart op verschillende manieren in de instroom van nieuw personeel voorzien, is dit in de binnenvaart en bij de marine beperkt tot twee instroomkanalen.
- In de binnenvaart, en in mindere mate ook in de zeevaart, de scheepsbouw en de offshore, wordt veel personeel geworven bij collegabedrijven (instroom uit de eigen sector; zie ook figuur 3.2); dit wijst op een behoorlijke doorstroom van personeel tussen de bedrijven, hetgeen de loopbaanontwikkeling van werknemers ten goede kan komen. Anderzijds kan dit wijzen op onderlinge concurrentie om personeel tussen de bedrijven. Dit laatste kan verband houden met de moeilijke vervulling van vacatures waar een deel van de bedrijven, zoals in hoofdstuk 2 geconstateerd, mee te maken heeft.

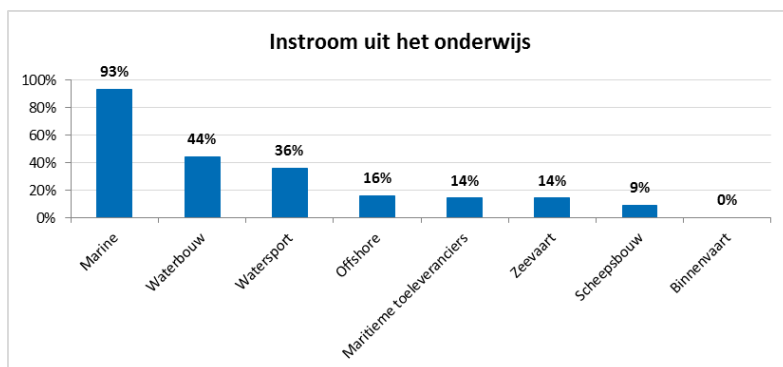
⁶ Het gaat hier om nieuw personeel voor de *bedrijven*. Dat hoeft geen nieuw personeel voor de sector te zijn.

Figuur 3.2 Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)



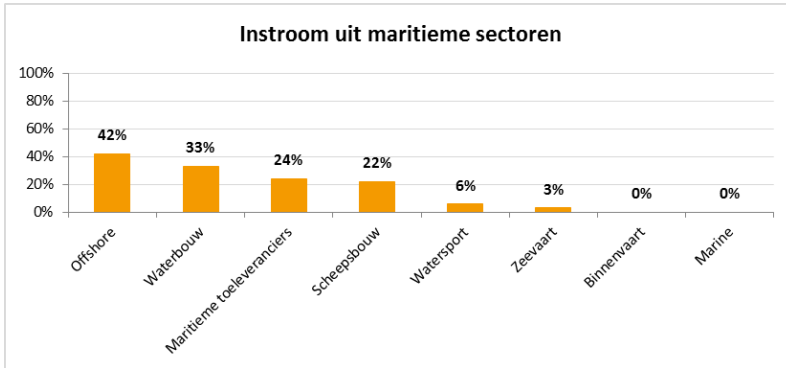
- Het onderwijs vervult een dominante rol als toeleverancier van nieuw personeel voor de marine. Dit is ook het geval voor de maritieme toeleveranciers, de watersport/jachtbouw en de zeevaart (zie figuur 3.3). Voor de overige sectoren geldt dat het onderwijs *relatief* een minder grote rol speelt in de werving van nieuwe werknemers. Deze gegevens zeggen overigens niets over de ontwikkelingen in het beroepsgerichte onderwijs zelf en de doorstroom naar de sectoren. Daar lenen deze gegevens zich niet voor.

Figuur 3.3 Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)



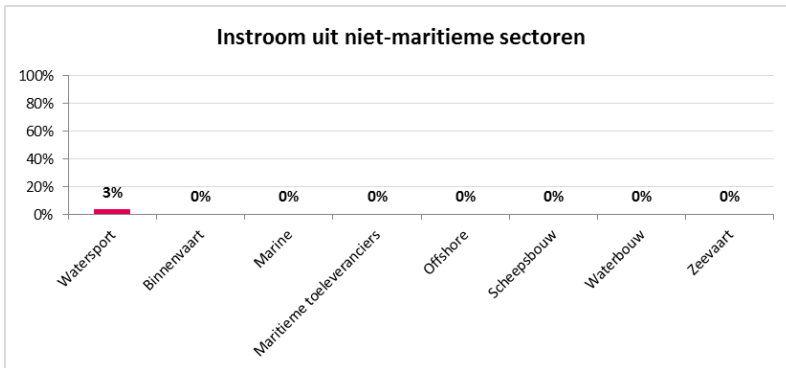
- De offshore en de waterbouw betrekken relatief veel (30 tot 40%) van hun nieuwe personeel uit de overige maritieme sectoren (zie figuur 3.4). In iets mindere mate geldt dit ook voor de maritieme toeleveranciers en de scheepsbouw. De personele mobiliteit tussen de maritieme sectoren wijst erop dat de werknemers in de maritieme cluster met hun technische en maritieme kennis en vaardigheden in meerdere sectoren een baan kunnen vinden.

Figuur 3.4 Instroom van nieuw personeel – uit (overige) maritieme sectoren, per sector (2013)



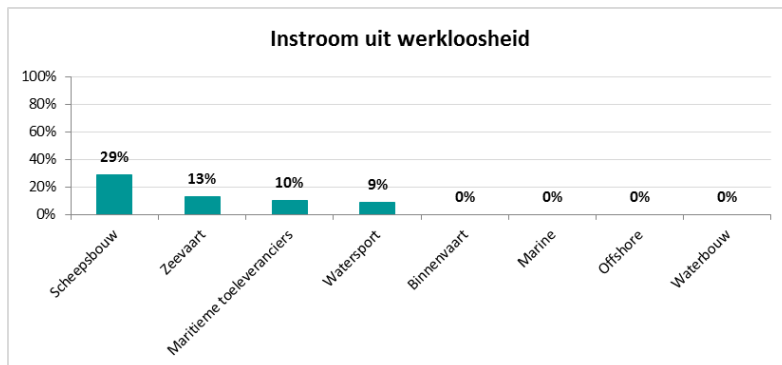
- De instroom uit niet-maritieme sectoren speelt voor geen van de maritieme sectoren een rol van betekenis (zie figuur 3.5). Dit bevestigt het beeld van de maritieme cluster als een geheel van onderlinge samenhangende (intersectorale) arbeidsdeelmarkten.

Figuur 3.5 Instroom van nieuw personeel – uit niet-maritieme sectoren, per sector (2013)



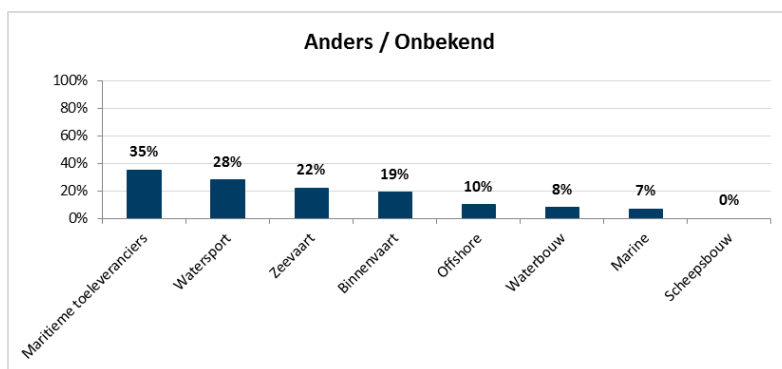
- Voor een deel van de sectoren geldt dat zij werknemers hebben aangenomen, die voorheen werkloos waren (zie figuur 3.6). Dit was in 2013 vooral in de scheepsbouw het geval, en in mindere mate in de zeevaart, maritieme toeleveranciers en de watersport/jachtbouw. Om welke functies het hierbij gaat is niet bekend, evenmin als de opleidingsachtergrond of werkloosheidsduur van de ingestroomde personen. Het is niet uitgesloten dat het hier voor een deel om recent afgestudeerden gaat, die na afronding van hun studie enige tijd werkloos zijn geweest. Uit andere bronnen is bekend dat de zoekduur voor afgestudeerden om een eerste baan te vinden, de afgelopen jaren is toegenomen.

Figuur 3.6 Instroom van nieuw personeel – uit werkloosheid, per sector (2013)



- Tot slot is voor enkele sectoren voor een deel van de instroom de herkomst onbekend. Dit is in het bijzonder het geval bij de maritieme toeleveranciers en bedrijven in de watersport/jachtbouw (zie figuur 3.7).

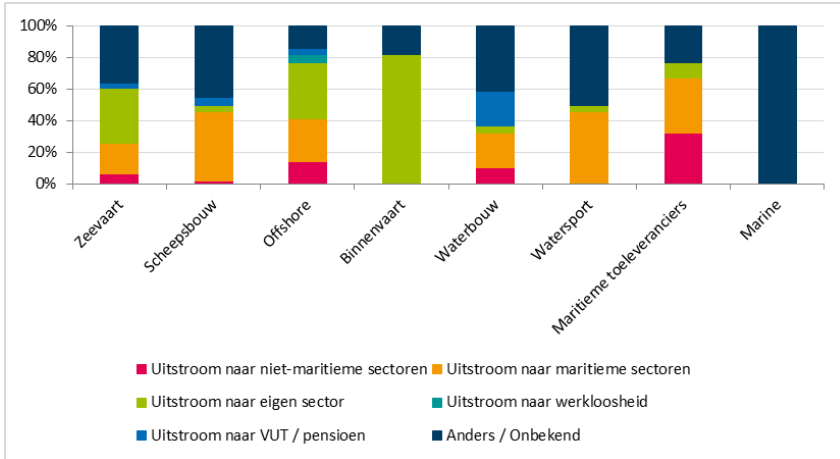
Figuur 3.7 Instroom van nieuw personeel – uit werkloosheid, per sector (2013)



Bestemming van vertrokken maritiem/technisch personeel

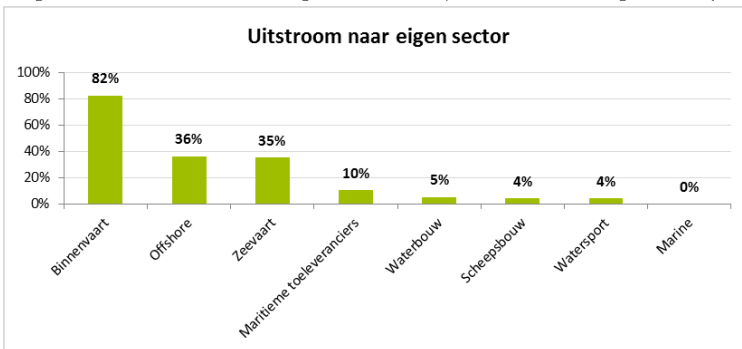
- De uitstroombestemming van vertrokken personeel uit een maritiem/technische functie verschilt per sector. Voor een deel weerspiegelt de uitstroombestemming de doorstroom van personeel tussen bedrijven binnen een sector. Een deel van werkgevers weet niet waar hun vertrokken werknemers naartoe zijn gegaan (zie figuur 3.8).

Figuur 3.8 Uitstroombestemming van vertrokken personeel (2013); indicatief op basis van werkgeversenquête



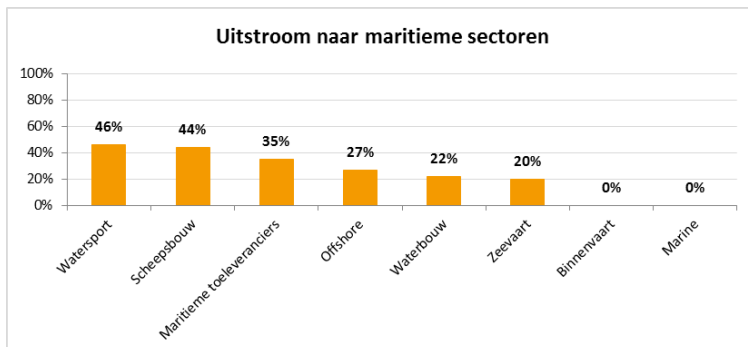
- Vooral in de binnenvaart bestaat een hoge sectorinterne doorstroom van medewerkers tussen de bedrijven (zie figuur 3.9). Dit is ook het geval in de offshore en de zeevaart, zij het in mindere mate.

Figuur 3.9 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – binnen eigen sector (2013)



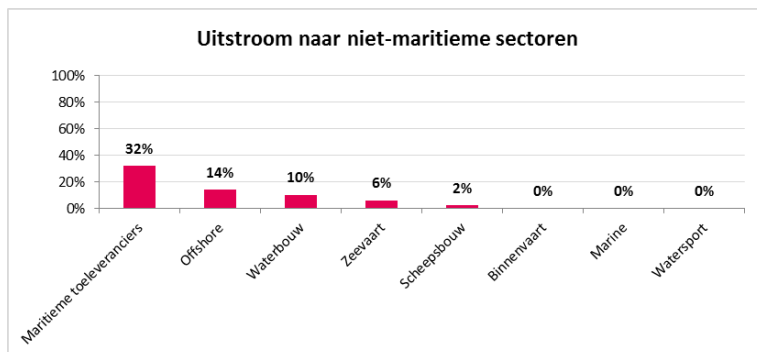
- Ook is er een aantal sectoren dat een aanzienlijke doorstroom kent van personeel naar andere sectoren in de maritieme cluster (sectorale doorstroom). Zoals reeds opgemerkt bij de herkomst van personeel uit andere maritieme sectoren, wijst dit op een basis aan maritieme/technische kennis en vaardigheden die doorstroom van werknemers tussen de maritieme sectoren mogelijk maakt. Dit is met name het geval voor werknemers in de watersport/jachtbouw en de scheepsbouw waar iets minder dan de helft van het vertrekkende personeel naar een andere maritieme sector doorstroomt. In iets mindere geldt dit ook voor personeel in de maritieme toelevering, de offshore, waterbouw en zeevaart.

Figuur 3.10 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar (andere) maritieme sectoren (2013)



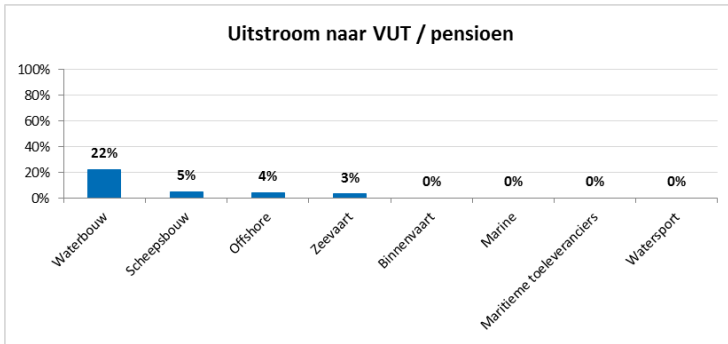
- De buiten-sectorale doorstroom van personeel is relatief hoog in de maritieme toeleveringsindustrie: van elke 3 werknemers in deze sector die naar een andere werkgever vertrekken, heeft er één een baan buiten de maritieme sector. In de andere maritieme sectoren ligt dit een stuk lager (zie figuur 3.10). Dit bevestigt (wederom) het beeld van een sterke interne arbeidsmarkt mobiliteit binnen de maritieme cluster.

Figuur 3.11 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar niet-maritieme sectoren (2013)

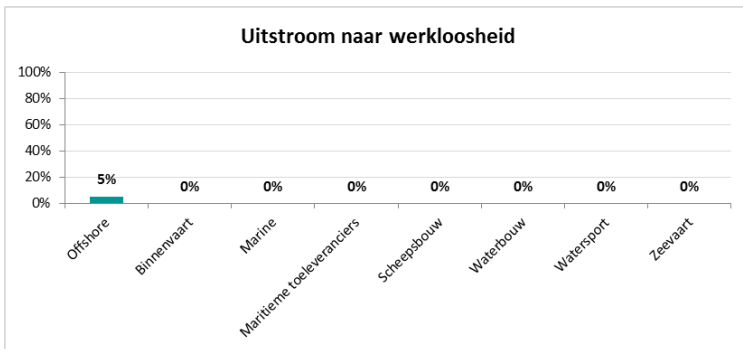


- Tot slot valt in de waterbouw de uitstroom naar pensioen op. Hoewel de waterbouw een enigszins vergrijsd personeelsbestand heeft, is het hier weergegeven percentage aan de hoge kant en waarschijnlijk het gevolg van toevaligheid in de respons.

Figuur 3.12 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar pensioen (2013)

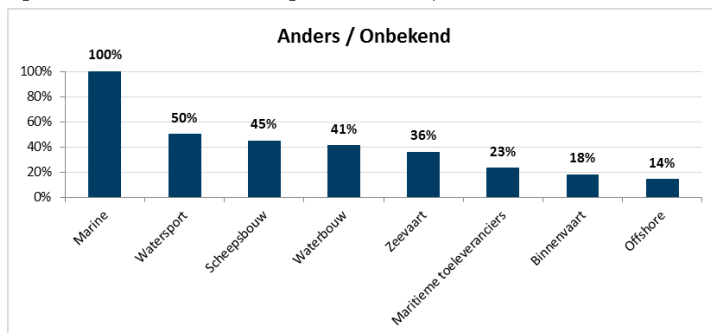


Figuur 3.13 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – naar werkloosheid (2013)



- Van veel werknemers die van baan wisselen en hun bedrijf verlaten is bij hun voormalige werkgever niet bekend waar zij naartoe zijn gegaan (zie figuur 3.14).

Figuur 3.14 Uitstroombestemming van vertrokken personeel – onbekende bestemming (2013)



Conclusies arbeidsmobiliteit

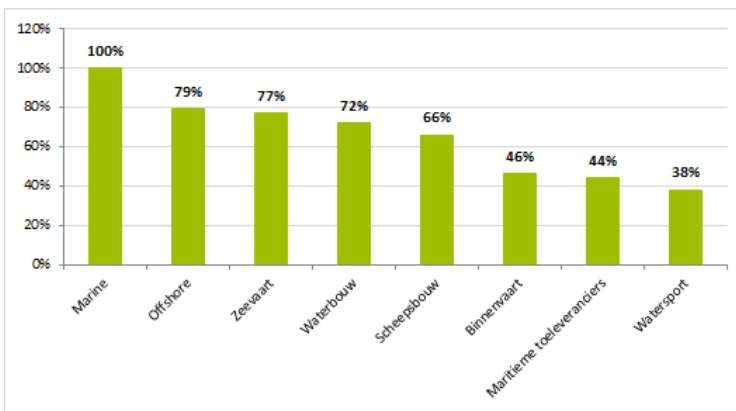
- Op basis van de instroom en uitstroom van personeel in de bedrijven kan worden geconcludeerd dat zowel de interne doorstroom binnen de maritieme sectoren als de sectorale doorstroom tussen de sectoren aanzienlijk is.
- Dit wijst erop dat de maritieme cluster niet alleen een economisch cluster is, maar ook een competentiecluster, waarin de maritieme/technische kennis en vaardigheden van de werknemers in meerdere sectoren toepasbaar zijn.
- Voor werknemers betekent dit dat hun loopbaanontwikkeling zich niet hoeft te beperken tot de sector waarin zij (nu) werkzaam zijn. Vanuit het loopbaanperspectief van de werknemers is dit een positief gegeven.
- Omgekeerd betekent dit voor de bedrijven dat het potentieel aan geschikte werknemers zich niet tot hun eigen sector beperkt.
- Vanuit dit perspectief bezien hebben de maritieme sectoren een gemeenschappelijk belang om de arbeidsmarktsituatie in de cluster verder te optimaliseren. Deze gemeenschappelijkheid biedt tevens aanknopingspunten voor een arbeidsmarkt en opleidingsbeleid op clusterniveau.

4. Opleiding en scholing

Leerwerkplekken en stageplaatsen

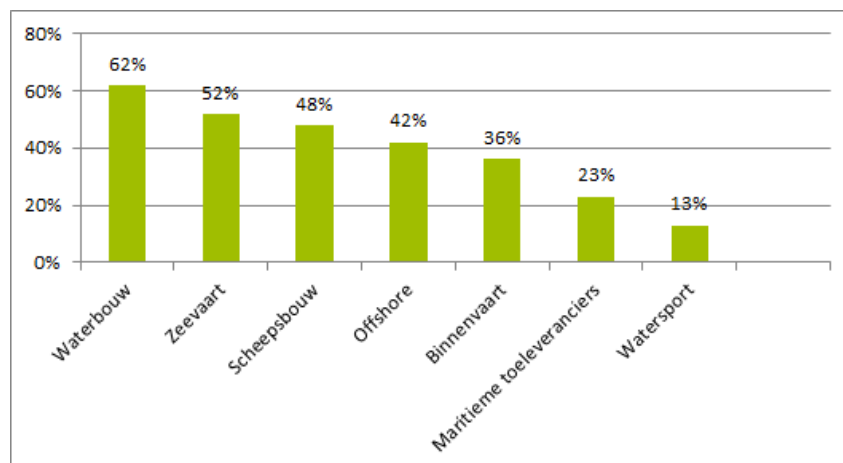
- Veel bedrijven bieden leerwerkplekken of stageplaatsen aan. In de zeevaart, de waterbouw en de offshore geeft driekwart van de bedrijven aan leerwerkplekken en stageplaatsen aan te bieden (zie figuur 4.1). In de scheepsbouw is dat twee derde (67%). In de binnenvaart, maritieme toelevering en watersport/jachtbouw biedt een derde tot de helft van de bedrijven leerwerkplekken of stageplekken aan. Het hoge aandeel voor de marine wordt bepaald doordat dit één bedrijf is.

Figuur 4.1 Aandeel bedrijven met leerwerkplekken / stageplaatsen, per sector (2014)



- De aanwezigheid van leerwerkplekken en stageplekken is vanzelfsprekend een voorwaarde voor het feitelijk aanwezig zijn in de bedrijven van leerlingwerknemers of stagiairs. Figuur 4.2 laat zien dat de sectoren die hoog scoren op aanwezigheid van leerwerkplekken ook vaak over een leerlingwerknemer of een stagiair beschikken. Dit geldt in het bijzonder voor de waterbouw, zeevaart, scheepsbouw en de offshore. Mogelijk hangt dit samen met de relatief grotere omvang van de bedrijven in deze sectoren. Bedrijven in de maritieme toelevering en de watersport/jachtbouw hebben relatief minder vaak een stagiair of leerlingwerknemer in de gelederen.
- Een deel van de bedrijven geeft aan dat, hoewel zij leerwerkplekken en stageplaatsen hebben, zij op het moment van de enquête (oktober 2014) geen leerlingwerknemers of stagiairs in het bedrijf hadden. Dit komt in alle sectoren voor. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Vraag en aanbod weten elkaar onvoldoende te vinden, er kan (tijdelijk) onvoldoende aanbod van deelnemers /studenten vanuit het onderwijs zijn, maar ook kan sprake zijn van terughoudendheid bij de bedrijven om stagiairs of leerlingwerknemers aan te nemen. Vanwege onvolledigheid in de gegevens is het niet mogelijk om de omvang van de situatie in betrouwbare getallen uit te drukken.

Figuur 4.2 Aandeel bedrijven met (leerling)werknemers/stagiairs die een beroepsopleiding volgen in 2014



NB) Geen cijfers voor de marine

Scholing van personeel

- In vergelijking met 2007 zijn de deelname en de uitgaven aan scholing, onder invloed van de economische crisis, in alle sectoren teruggelopen. De zeevaart vormt hierop een uitzondering. In deze sector is zowel de deelname aan scholing als de gemiddelde uitgave aan scholing per werknemer toegenomen. In de waterbouw en de offshore is het aandeel werknemers dat scholing volgt weliswaar afgenomen, maar wordt per werknemer wel (iets) meer uitgegeven. De kwaliteit van de gegeven antwoorden in de enquête is matig, waardoor wij deze gegevens niet nader kwantificeren of in beeld brengen.

Nieuwe competentiebehoeften

- Ontwikkelingen in de economie, in de techniek en in wet- en regelgeving stellen bedrijven voor nieuwe uitdagingen waaraan zij met hun huidige en nieuw aan te nemen personeel tegemoet willen komen. Deze uitdagingen kunnen per sector verschillen.
- In de watersport/jachtbouw, de binnenvaart, de waterbouw en de offshore hebben werkgevers behoefte aan (meer) multi-inzetbaar en flexibel inzetbaar personeel. In de scheepsbouw en de watersport/jachtbouw worden (ook) de complexere technieken als een uitdaging gezien voor de bedrijfsvoering en het personeel. In diverse sectoren spelen ook strengere veiligheidseisen en milieuwetgeving een rol.
- Tegen deze achtergrond worden in de toekomst meer en hogere eisen gesteld aan het vakmanschap in de maritieme sectoren. Deze trends dienen met het onderwijs, als leverancier van toekomstige vakmensen, te worden besproken. Tevens ligt er een opdracht voor het bedrijfsleven zelf om het huidige personeel hierop voor te bereiden en hiervoor te investeren in scholing en trainingen.

Conclusies opleiding en scholing

- Onderwijs is in potentie een belangrijke toeleverancier van nieuw personeel voor de maritieme sectoren. In de meeste sectoren heeft een meerderheid van de bedrijven leerwerkplekken en stageplaatsen beschikbaar. Echter, op het moment van de enquête waren niet alle stageplaatsen vervuld. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Hiervoor is nader onderzoek nodig.
- Nauwe banden met het scholenveld en een gerichte voorlichting aan jongeren zijn voorwaarden om het aanbod aan stageplaatsen en leerwerkplekken optimaal te benutten.

