

# Actieprogramma 2020

**Alle hens aan dek!**

*Samen aan de slag voor een  
toekomstbestendige arbeidsmarkt*



**PERSONEEL  
GEZOCHT  
M/V**

December 2019

## Algemeen

"Alle hens aan dek" is opgesteld en in 2018 gelanceerd om richting te geven aan de oplossing van een breed gevoeld probleem. De wereld verandert. Naast veranderingen in regelgeving en zaken als milieu is er ook al langere tijd sprake van een gespannen arbeidsmarkt.

Voor de korte termijn vertaalt zich dat in de vraag of er voldoende bemensing is om te kunnen varen en voor de langere termijn is opvolging een grote vraag. Hierbij speelt ook dat het geen automatisme meer is dat schipperskinderen ook in de binnenvaart aan de slag gaan.

In "Alle hens aan dek" zijn 3 lijnen aangegeven waarlangs de doelstelling voor 2030, een "toekomstbestendige arbeidsmarktpositie voor de binnenvaart", bereikt kan worden: Imago/branding, Opleidingen en Werkgeverschap. Ook dit actieprogramma is langs deze 3 lijnen opgebouwd.

## Verdubbeling en halvering

De primaire doelstelling van dit actieprogramma is om concrete acties te benoemen die langs bovengenoemde lijnen in 2020 zullen plaatsvinden om onderweg te gaan naar het realiseren van de doelen.

De acties zijn gericht op het op gang brengen van een "vliegwiel" van samenhangende acties en gedrag dat zich voortzet ook nadat de extra impulsen afnemen/stoppen.

Kort gezegd is de doelstelling van dit uitvoeringstraject: met gerichte acties binnen 5 jaar de instroom verdubbelen en de uitstroom halveren. Dan moet het vliegwiel op gang zijn.

## Collectiviteit

Er gebeuren al (heel) veel dingen in, voor en vanuit de sector om de binnenvaart bekender te maken, mensen te werven en op te leiden etc.. Hier is echter, net als op andere vlakken, ook een mate van versnippering aanwezig waardoor kracht en effect verloren gaan.

Bundeling en het richten van activiteiten en uitingen op de in "Alle hens aan dek" genoemde lijnen en doelen, waardoor het rendement zal toenemen is de hoofdlijn bij de aanpak in 2020. "Samenwerken aan collectieve acties en gedrag met behoud van eigenheid" is hierbij het uitgangspunt.

## Structuur

Dit actieprogramma, opgesteld na bijeenkomsten met de expertgroepen, beoogt om voor 2020 via een overzichtelijk aantal keuzes een "rode draad" te creëren waarlangs uitvoering van activiteiten wordt vormgegeven. De eerste keuze is om per jaar een plan van actie te maken waardoor ook tussentijds bijgestuurd kan worden v.w.b. richting en inzet.

Deze structuur zorgt ervoor dat kwaliteit, betrokkenheid, samenwerking, voorbereiding en werk(druk)verdeling verbeteren, en daarmee het resultaat.

## Uitbreiding expertgroepen/Regiegroep

Om die kwaliteit, gedragenheid, betrokkenheid en samenwerking te vergroten zal de samenstelling van de expertgroepen Imago/Branding en Werkgeverschap in 2020 uitgebreid worden met 3-5 nieuwe leden per groep. Dit is een continue proces.

De bedoeling is om elk kwartaal met de expertgroepen bijeen te komen. Eind januari/begin februari 2020 zal via een gezamenlijke bijeenkomst de "aftrap" plaatsvinden.

Voor 1-4-2020 zal uitbreiding van de Regiegroep met 3-5 bedrijven uit de sector plaatsvinden.

## Expertgroep Imago/Branding

### Brede benadering/social media

Er zijn (heel) veel partijen die op hun eigen wijze werken aan de beeldvorming van/over de binnenvaart. Er zijn meerdere papieren uitgaves en natuurlijk inmiddels ook veel uitingen via de verschillende social-media kanalen. Mede vanwege budgettaire overwegingen is de keuze om in plaats van het opzetten van een eigen campagne voor alleen de binnenvaart in 2020 deel te nemen aan de NML-campagne "Maritime by..." waarbij we de binnenvaart onder die brede paraplu zelf kunnen belichten.

Onderzocht zal worden of dit samen met o.a. de Waterbouwers vorm kan krijgen waardoor "varende functies" naast de "maakfuncties" meer en evenwichtiger aandacht krijgen.

Het project "Alle hens aan dek" zal daartoe per 1-1-2020 lid worden van de Human Capital Council (HCC) van NML.

In 2020 zal voor de periode na 2020 besproken worden hoe de marketingcapaciteit en expertise van (branche)organisaties en bedrijven gebundeld kan worden om gezamenlijk meer effect te sorteren.

### Dag van de Binnenvaart

Ook in 2020 zal weer een Dag van de Binnenvaart georganiseerd worden, en wel op 6 juni 2020. De ambitie hierbij is om het dubbele aantal deelnemende schepen/activiteiten te realiseren.

### Open dagen/beurzen/evenementen

De sector zal, net als in 2019, vertegenwoordigd zijn op open dagen van scholen, beurzen en evenementen zoals Baggerfestival, Wereldhavendagen, Binnenvaardagen en meerdere Havendagen in relevante plaatsen in het land. Uitgangspunt is dat we vertegenwoordigd zijn, als sector, op plaatsen waar geen/niet veel andere individuele binnenvaartbedrijven aanwezig zijn, maar wel de doelgroep, de vmbo-leerlingen (en ouders).

Op basis van ervaringen en wensen is een activiteitenlijst opgesteld die is bijgevoegd.

Er zal gezocht blijven worden naar evenementen die aan de lijst toegevoegd kunnen worden.

"Alle hens aan dek" werkt hierin nauw samen met BVB.

### Gerichte acties onderwijs

Hiernaast staat een aantal gerichte activiteiten zoals de Maritieme Leergang en de pilot Collectief Opleiden op de agenda. Hiervoor zullen voor 1-4-2020 concreet 25 (decanen van) vmbo-scholen benaderd/ bewerkt worden rondom plaatsen waar een Maritieme Leergang relevant is.

Dit wordt, waar mogelijk, ondersteund met aanwezigheid zoals genoemd in punt 3.

### Methodelink

Om de beeldvorming al in een vroeg stadium positief te beïnvloeden wordt per 1-8-2020 via Methodelink het 1<sup>e</sup> deel van een serie educatieve games/video's over de binnenvaart geïntroduceerd in groep 6,7,8 van het PO. De kern hiervan is om dit materiaal te integreren in het vak aardrijkskunde.

### Inhoud uitingen

In alle uitingen zal niet alleen aandacht voor het werken, maar ook voor het leven aan boord uitgangspunt zijn.

Ook op dit punt lijkt een mate van onbekendheid te heersen die drempelverhogend kan werken in de werving.

Door hier extra aandacht aan te geven kan dit omgebogen worden in een "product-plus". Omdat ook een carrièreperspectief voor "na een aantal jaren varen" van toegevoegde waarde is bij de werving zal voor 1-4-2020 hiervan een overzicht gemaakt worden en een opzet hoe dit te betrekken in de voorlichting/uitingen naar PO en vmbo.

### Communicatieprogramma

In het bijgevoegde concept communicatieprogramma worden uitingen/acties gerubriceerd via de volgende structuur:

- Welke Doelgroep, ontvangt
- Welke Boodschap, via
- Welk Medium, op
- Welk Moment

Dit communicatieprogramma beoogt een lijn aan te geven en is daarmee niet "in beton gegoten". Mede afhankelijk van de capaciteit in/vanuit de expertgroep of budget zullen concreet acties opgepakt worden.

## Expertgroep Opleiden (en Instroom)

### Algemeen

Omdat opleiden en instroom nauw samenhangen zullen specifieke instroomtrajecten ook in dit kader besproken/betrokken worden.

Vermeld dient hier te worden dat de expertgroep Opleiden van "Alle hens aan dek" bestaat naast de BTC waarin vrijwel dezelfde mensen/partijen ook zitting hebben. In het kader van helderheid voor iedereen, en effectiviteit, lijkt de meest logische stap dat "Alle hens aan dek" gaat deelnemen aan de BTC.

### Maritieme Leergang

De Maritieme Leergang, samengesteld uit 4 keuzedelen van het vmbo-profiel MaT, wordt het nu lopende schooljaar als pilot aangeboden bij LOKET in Zwijndrecht.

Voor het komende schooljaar, dat start op 1-8-2020, is de ambitie dat nog minimaal 3 scholen extra in Nederland deze Maritieme Leergang gaan aanbieden. Uiteindelijk is de ambitie om binnen 5 jaar tot 25 scholen in Nederland te komen waar de Maritieme Leergang aangeboden wordt.

Door ook vaardagen (gemiddeld 1 per maand) in deze Maritieme Leergang op te nemen, wordt de aantrekkelijkheid voor leerlingen verhoogd. Eén van de opties om dit te realiseren is samenwerking met het Zeekadettenkorps Nederland. Zoeken naar mogelijkheden zoals de Mate biedt binnen de Drechtsteden is een andere optie. Ook is hierover overleg met de mbo's om hun schepen mogelijk in te zetten op dagen dat deze niet voor de scholen benodigd zijn.

De bedoeling van de Maritieme Leergang is om de instroom naar het nautisch mbo (fors) te vergroten. Als prognose/doelstelling hiervoor geldt dat bij iedere deelnemende school 10 leerlingen per jaar gaan deelnemen aan de Maritieme Leergang en dat daarvan 7 leerlingen doorstromen naar het nautisch mbo. De Maritieme Leergang zal wanneer vanaf 2021 ook op vmbo-TL/mavo een praktijkgericht vak verplicht wordt openstaan voor deze leerlingen.

### Collectief opleiden/ landelijke "bedrijfsschool"

Hoewel er nu in absolute zin geen tekort is aan BBL-plekken zal in 2020 een pilot gedaan worden om te komen tot een collectief opleidingsmerk zoals Bouwmensen, STL of Metalent. De primaire reden hiervoor is dat een collectief merk meer mogelijkheden biedt om landelijk te communiceren waardoor meer aantrekkingskracht ontstaat bij ouders, (decanen van) scholen en daarmee bij leerlingen/schoolverlaters.

Inhoudelijk biedt een collectieve aanpak onder één merk de mogelijkheid leerlingen gedurende de opleiding te laten rouleren over de verschillende subsectoren van de binnenvaart. Dit zal leiden tot betere/duurzamere matches: de juiste leerling op de juiste plek.

Samen met SBB en de mbo's zal gewerkt worden aan de verhoging van de kwaliteit van de leerwerkplekken en praktijkbegeleiding. Een verkiezing van "beste binnenvaart-leerbedrijf" wordt onderzocht.

Op termijn kunnen deelnemers aan/uitvoerders van dit merk ook diensten aanbieden rond zij-instromers, collegiaal in- en uitlenen en LevenLangLeren.

De pilot wordt gestart met 4 detachingsbedrijven en zal per 1-8-2020 actief zijn en de eerste leerlingen via dit merk plaatsen/begeleiden. In 2020 worden "spelregels", kwaliteit en procedures ontwikkeld. De bedoeling is te komen tot een landelijke dekking van dit merk/deze "bedrijfsschool".

### Instroom

LeerWerkAkkoorden (LWA) Rijnmond

De binnenvaart participeert in het LWA Transport en Logistiek in Rijnmond.

Samen met het WSP Rijnmond en UWV zal worden samengewerkt om kandidaten te selecteren vanuit de bestanden van WSPR en UWV en op te leiden tot matroos en schipper. Hiertoe zal vanuit de binnenvaart informatie en expertise gedeeld worden met de regisseurs van WSP/UWV.

In de regio zal met een partner uit de binnenvaart een variant voor Collectief Opleiden opgezet worden voor zij-instromers.

Voor 2020 is de ambitie vanuit Rijnmond om 25 mensen in te laten stromen als matroos en 5 mensen te selecteren voor de opleiding tot schipper. Voor volgende jaren is de ambitie dat de aantallen hoger zijn. Vanuit WSP en UWV worden financiële regelingen en vouchers ingezet. Ook zullen vanuit de binnenvaart middelen beschikbaar moeten komen.

Samenwerking met meerdere WSP-/UWV-regio's wordt nagestreefd.

## Expertgroep Werkgeverschap

### Algemeen

De bedoeling is te komen tot een verhoging van het imago van het werkgeverschap in de binnenvaart. Te vaak worden nu nog voorbeelden genoemd van gebrek aan zaken als afwisseling, begeleiding en (zicht op) groeimogelijkheden met als gevolg een voortijdig vertrek van (jonge) mensen uit de sector. Uit de expertgroep Werkgeverschap is een aanpak gekomen die werkt aan het begin van structurering en professionalisering van het werkgeverschap. Hiertoe is een aantal goede voorbeelden die werken bij de grotere bedrijven benoemd. Deze worden aangeboden via een aantal kanalen zoals ASV, BLN/CBRB, maar mogelijk ook coöperaties of verzekeraars. Doel hiervan is om de samenwerking en binding, waar relevant, te verbeteren om daarmee voortijdig/onnodig vertrek uit de sector te verminderen, de genoemde halvering van de uitstroom.

### Set van tools en tips om "de achterdeur" dicht te doen

Om dit voortijdig vertrek/uitstroom uit de binnenvaart te verminderen is de rol van de werkgever cruciaal. Aangezien de sector bestaat uit veel kleinere familiebedrijven wordt in 2020 een eerste serie van 3 tools/instrumenten vormgegeven waarmee voornamelijk bedrijven zonder HR-afdeling vooral de functionele gesprekken kunnen verbeteren. Dit overigens zonder te willen "bemoederen".

De tools/instrumenten:

- Verwachtingen aan boord benoemen publicatie voor 1-4-2020
- Omgaan met stagiair(e)s publicatie voor 1-7-2020
- Toekomst- en functioneringsgesprekken publicatie eind 1-10-2020

Het gaat in elke relatie, ook die van werkgever-werknemer, om onder andere "leren kennen en laten kennen" als basis voor een goede, en langdurige, samenwerking.

Werkgevers hebben daarin de (verantwoordelijkheid voor de) leidende rol.

In alle uitingen zal een uitnodiging opgenomen worden om contact op te nemen (met mij/een centraal punt) bij vragen of gewenste toelichting/ondersteuning.

### Stimuleren LevenLangLeren

De huidige generatie instroom vanaf het mbo heeft de behoefte aan groeimogelijkheden hoog op het verlanglijstje staan. Het hiervoor openstaan/bevorderen hiervan is ook een belangrijk onderdeel van het werkgeverschap. Groeien naar een situatie waarin bedrijven over hun eigen dagelijkse beslommeringen heen kunnen kijken en investeren in hun mensen door hen te stimuleren door te groeien en dit te faciliteren is het streven. De "collectieve mores" mag worden om gezamenlijk te investeren in doorstroom binnen de sector. Om dit van de grond te krijgen zijn subsidiemogelijkheden aanwezig.

Zo zal voor 1-4-2020 een aanvraag voor een SLIM-subsidie (Stimuleringsregeling leven lang ontwikkelen in het MKB) ingediend worden. De kern van de SLIM-subsidie: "voor een project gericht op het ondersteunen, begeleiden of invoeren van een methode in de onderneming die werknemers stimuleert hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen door scholing tijdens het werk".

Een van de genoemde gedachtes in de regeling is het oprichten van een bedrijfsschool (Collectief Opleiden)

De subsidie belooft 60% van de subsidiabele kosten met een maximum van € 500.000 per samenwerkingsverband. Looptijd is nog niet bekend, maar zal minimaal 1 jaar zijn.

Tevens zal, samen met de mbo's, onderzocht worden of per 1-7-2020 een RIF-subsidie aangevraagd kan worden voor de periode 2021-2024. De kern van de RIF-subsidie is de verbetering van de aansluiting van het middelbaar beroepsonderwijs op de behoefte van de arbeidsmarkt en heeft betrekking op: het stimuleren van een leven lang ontwikkelen (via het mbo). De RIF MBO-subsidie is maximaal 33,33% van de projectkosten voor publiek-private samenwerking en bedraagt tenminste € 250.000,- en ten hoogste

€ 2.000.000,-. Het publiek-private samenwerkingsverband (PPS) dient te bestaan uit minimaal één mbo-instelling en tenminste één werkgever. Subsidie kan alleen worden aangevraagd voor zogenoemde additionele activiteiten en overige zaken die niet vanuit de reguliere onderwijsbekostiging gefinancierd worden.

Subsidiabel is naast loonkosten, materialen en promotie o.a. de inhuur van een externe projectleider. Daarmee kan een link gelegd worden met (funding voor) "Alle hens aan dek".

## Arbeidsmarktmonitor

### NML maritieme monitor:

via SBI-codes 503 en 504 gespecificeerd voor binnenvaart) belooft:

- opleidingsniveau, leeftijd, geslacht
- soort dienstverband (vast / tijdelijk/ ingeleend)
- vacature graad (functie/opleidingsniveau)
- in- en uitstroom en doorstroom (aantal werknemers, opleidingsniveau, van/naar welke
- sectoren inclusief studie/pensioen)
- toekomstige ontwikkelingen ten aanzien van vraag naar en aanbod van werknemers
- aandeel maritieme werkgelegenheid in totale werkgelegenheid

### Aanvullende monitor InHolland

InHolland-studenten kunnen kwantitatieve elementen onderzoeken:

- motieven instroom in de sector
- motieven uitstroom uit de sector
- tevredenheid kwaliteit opleiden/begeleiding bij ondernemers en medewerkers
- tevredenheid werk en werkgeverschap

### Onderwijs

Via scholen en SBB kunnen jaarlijks actuele instroom en uitstroom van leerlingen/gediplomeerden verzameld worden. Zie Bijlage .

Ook aantallen leerlingen Maritieme Leergang kunnen via de deelnemende vmbo-scholen jaarlijks gemeten worden voor zowel instroom als uitstroom naar nautisch mbo.

Hiermee wordt een directie relatie gelegd met de inspanning van "Alle hens aan dek".