

# Alle hens aan dek!

*Samen aan de slag voor een  
toekomstbestendige arbeidsmarkt*



## Inhoudsopgave

1. Samen aan de slag voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt
2. Onze uitdagingen
3. Onze kansen
4. Onze missie: hier staan we voor
5. Onze beloften: hier houden we ons aan
6. Onze koers: hier gaan we voor
7. Onze speerpunten en acties: dit gaan we doen
8. Ons actieprogramma: zo gaan we het doen
9. Zo gaan we het organiseren
10. Zo willen we het financieren



# 1. Samen aan de slag voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt

***Een arbeidsmarkt met voldoende instroom, behoud en doorstroom van gekwalificeerd personeel, arbeidsmobiliteit en ondernemerschap in onze sector. Hoe bereiken we dit? Wie gaat wat doen? Hoe financieren we het? Met deze breed gedragen 'Strategische arbeidsmarktagenda voor de binnenvaart' slaan wij de handen ineen om onze gedeelde uitdagingen en ambities waar te maken en maken we concrete afspraken over hoe we dat gaan aanpakken.***

Het personeelstekort in de binnenvaart is groot en het probleem urgent. We zullen met elkaar een aantal jaren (horizon 2030) planmatig moeten doorpakken, werk moeten maken van een adequaat en gecoördineerd personeelsbeleid. Daarvoor is een breed gedragen lange termijn strategie nodig. Evenals een andere mindset, zowel bij werkgevers en hun medewerkers aan boord, binnenvaartorganisaties aan de wal, opleidingsinstituten en iedereen die direct of indirect betrokken is bij het vraagstuk.

Deze breed gedragen arbeidsmarktagenda dient als basis. De agenda biedt grip op het proces van samenwerken en uitzicht op resultaat. We zijn de 'vrijblijvendheid' voorbij. Daar zijn we het allemaal over eens. We zien de Strategische agenda dan ook als een inspanningsverplichting die we samen aangaan en als de start van een vruchtbare samenwerking om onze arbeidsmarktvijsver te vergroten. Daarbij maken we maximaal gebruik van elkaars kennis en kunde op de diverse terreinen en van bestaande netwerken. Of dit nu is voor het opzetten van een imagocampagne, het vorm geven van opleidingstrajecten, het bevorderen van arbeidsmobiliteit of het behouden van gekwalificeerde medewerkers. Een sector breed actieprogramma waarin iedereen zijn specifieke verantwoordelijkheid neemt, maakt onderdeel uit van deze agenda. De insteek van onze aanpak is om initiatieven met elkaar te verbinden en het draagvlak hiervoor te verbreden, zodat samenwerkingsinitiatieven elkaar niet beconcurreren en we als één gezicht naar buiten treden.

De vraag hoe we kunnen werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt hebben we voorgelegd aan de mensen uit de beroepspraktijk, waaronder schipper/eigenaren en rederijen, brancheorganisaties voor de binnenvaart, opleidingsinstituten, sociale partners, overheidsorganisaties, waaronder ook UWV, overige professionals uit de beroepspraktijk binnen en buiten de branche en professionals uit reclame en media. De beloften, strategische thema's en actielijnen in deze agenda zijn het resultaat van deze brede consultatieronde. Evenals het draagvlak en de wil om er met elkaar voor te gaan.

*Annette Augustijn, voorzitter Bureau Voorlichting Binnenvaart*

## 2. Onze uitdagingen

Onze arbeidsmarkt vijver droogt op! Werkgevers maken zich grote zorgen over dit tekort en moeten vaak fors in de buidel tasten om aan goede kapiteins of stuurmannen te komen. Zonder personeel ligt alles stil! “We varen steeds meer houtje touwtje”, zoals de schippers zeggen. Moeilijk te vervullen vacatures, gebrek aan arbeidsmobiliteit en het ontbreken van vaardigheden zet een rem op de ontwikkeling van onze sector en maakt onze sector minder aantrekkelijk. Op de korte termijn moeten we fors inzetten om dit tekort op te lossen. Maar voor de lange termijn staan we voor veel grotere uitdagingen.

- Onbekendheid over de binnenvaart bij jong en oud. Een hardnekkig probleem!
- Werven lijkt meer op marketing, wat vraagt om een totaal andere benadering van onze doelgroepen dan we voorheen gewend waren. Het selecteren van een nieuwe werkgever lijkt meer op de zoektocht naar een nieuwe auto of een goed restaurant. Onze potentiële werknemers zoeken online, vergelijken ervaringen van anderen en gebruiken alle beschikbare (online) media voor het maken van een keuze.
- Afname van de instroom van leerlingen op de scholen, onze leerling vijver droogt op.
- Te weinig docenten. Ook onder onderwijzend personeel is een groot tekort.
- Veel instroom komt via een ‘omweg’ binnen, waardoor basiskennis vaak ontbreekt. Nascholing van personeel is nog niet optimaal geregeld.
- Grote verwachte uitstroom uit de sector gezien de leeftijdsstructuur binnen de sector en nauwelijks opvolging.
- Wat te doen na een carrière aan boord? Weinig aandacht voor arbeidsmobiliteit.
- Automatisering en innovaties als onbemand varen: een bedreiging voor de werkgelegenheid in onze sector of juist een ontwikkeling die we met open armen moeten ontvangen als antwoord op ons personeelstekort? Wat staat ons te wachten? En wat betekent dit voor onze manier van opleiden en toetsen?

### 3. Onze kansen

- Een moderne vloot van meer dan 7.500 geregistreerde schepen met een totale capaciteit van ongeveer 8,8 miljoen ton. Een vloot met enorm veel potentie voor innovatieve, schone, veilige en slimme vervoersconcepten, nog volop ruimte voor groei en een antwoord op het fileprobleem op de weg.
- We kennen geen werkloosheid onder gekwalificeerde bemanningsleden.
- We zijn een moderne, innovatieve en vooral leuke bedrijfstak, waar een goede boterham te verdienen valt en carrière mogelijk is aan boord en ook aan wal. Zeker ook als je niet uit 'de binnenvaart' komt.
- Overheden (regionaal, nationaal en EU) stimuleren een groene manier van vervoeren en daarmee vervoer over water. Dit biedt enorme kansen voor de binnenvaart die we met elkaar moeten verzilveren.
- Steeds meer bedrijven heroverwegen hun vervoerconcepten en kiezen voor The Blue Road. We hebben het tij mee.
- We maken een inhaalslag op het gebied van innovatie, digitalisering en duurzaamheid. De uitdaging als sector is om deze ontwikkelingen bij te houden en nodige investeringen te financieren, ook wat betreft investeringen in personeel.
- Implementatie van de Europese richtlijn erkenning beroepskwalificaties en daarmee een Europees speelveld waar controle goed geregeld is.
- Schaalvergroting en samenwerking voor een betere positionering. Een kans met een keerzijde (voor vooral de kleinere schippers), waar we oog voor moeten houden.
- Autonoom varen: weliswaar een uitdaging, maar ook een kans. Wat betreft innovaties, ontwikkeling competenties, veiligheid/aantal vaaruren (te veel uren maken is straks niet meer nodig), nieuwe vervoersconcepten, etc.

Hoe we onze kansen gaan verzilveren is vooral afhankelijk van de mensen die werkzaam zijn in de onze sector; de ruim 15.000 werkzame personen waar de binnenvaart op drijft. Maar ook van de inzet van vertegenwoordigende organisaties /sociale partners en onderwijsinstellingen.

## 4. Onze missie. Hier staan we voor...

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de binnenvaart is onze missie. Met voldoende instroom, behoud en doorstroom van personeel, arbeidsmobiliteit en ondernemerschap in onze sector.

## 5. Onze beloften. Hier houden we ons aan...

1. Goede opleidingsmogelijkheden van vmbo, mbo tot hbo, gericht op arbeidsmobiliteit en ondernemerschap.
2. Een aantrekkelijke instroomroute voor zijinstromers, vanuit de maritieme sector, maar ook daarbuiten.
3. Voldoende opleidingsplaatsen met de bijbehorende begeleiding/praktijkopleiders.
4. Carrièreperspectief aan boord en aan wal. Hierin richten we ons niet alleen op een carrière als varende, maar ook in aanverwante functies aan de wal.
5. Werkzekerheid en aansprekend werkgeverschap met focus op ontplooiing.
6. Een marktconform salaris en moderne arbeidsomstandigheden.



## 6. Onze koers. Hier gaan we voor...

We verschuiven onze koers van individueel en incidenteel, naar samen realiseren van het vergroten en bestendigen van onze arbeidsmarktvijver.

Onze leidende principes:

- We doen het samen.
- We werken vanuit vertrouwen dat we allemaal gaan voor hetzelfde doel.
- Onze inzet is dynamisch en proactief, we reageren snel.
- We pakken problemen aan op de korte en op de lange termijn.
- We geven met onze agenda een steviger basis aan individuele initiatieven, passend bij onze aanpak.
- We bekostigen met elkaar de gezamenlijke inspanningen.
- We gebruiken data als basis; hoe beter de data, hoe sneller we trends ontdekken.



## 7. Onze speerpunten en acties. Dit gaan we doen...

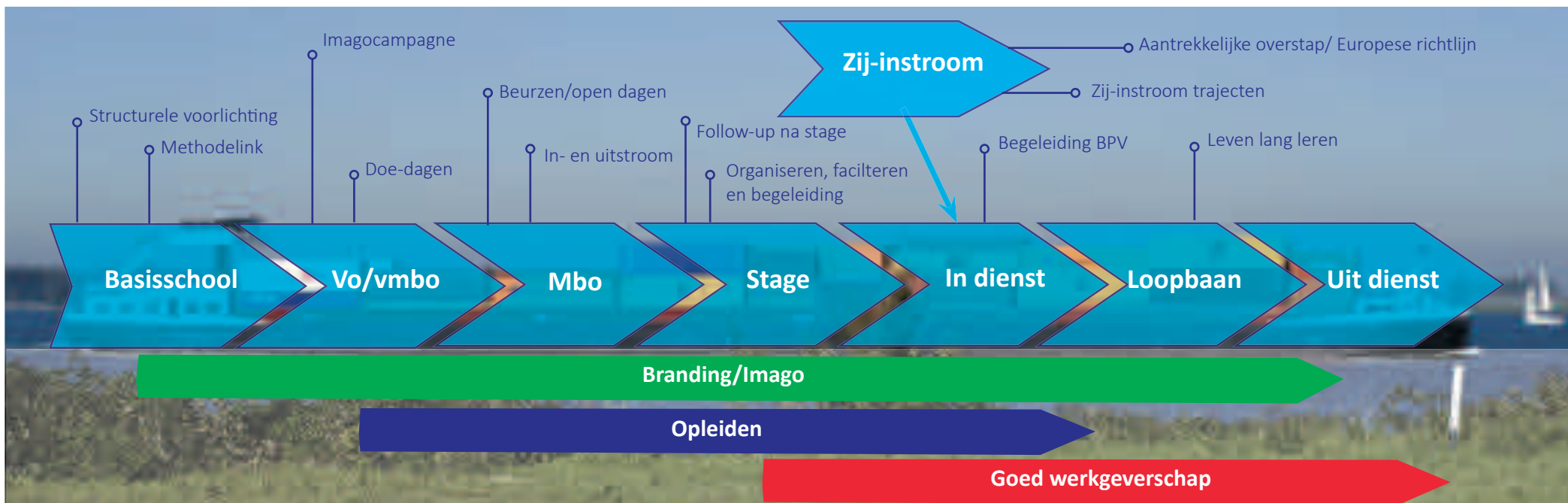
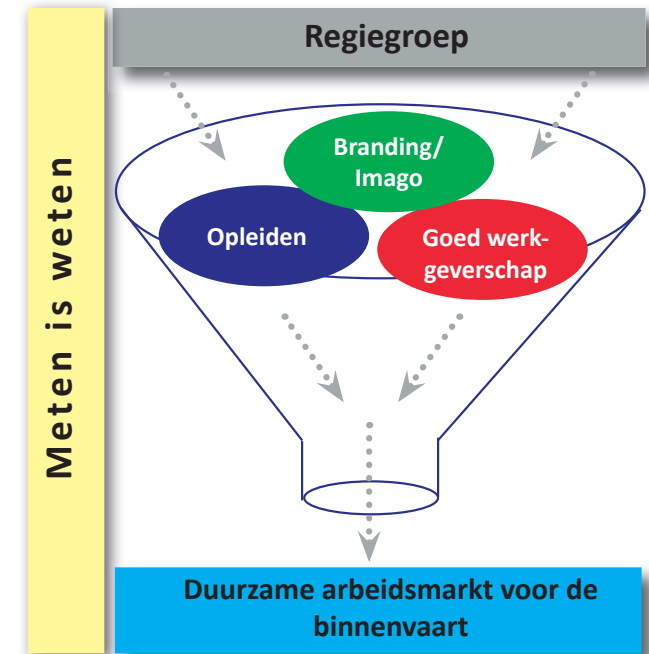
- We brengen het imago rond werken in de binnenvaart op een hoger peil.
- We creëren een goed beeld van de diverse beroepsmogelijkheden in de binnenvaart vanaf de basisschool.
- We zetten in op een betere match van vraag en aanbod (arbeidsmarkt bemiddeling) en het aanboren van onbenut potentieel.
- We stemmen onderwijs (beroepscompetentieprofielen) af op de actuele ontwikkelingen en innovaties op de werkvloer.
- We maken een leven lang leren en ontwikkelen mogelijk met een doorlopende leerlijn en bijbehorend carrièreperspectief.
- We zorgen voor waardering van het vak.
- We spelen in op trends door het actief verzamelen van data, betere ketensamenwerking en gebruik van nieuwe technologie.
- We onderhouden goed contact met beleidsmakers op nationaal en Europees niveau, zodat zij wetgeving maken die past bij de behoeften en mogelijkheden van onze sector.
- We evalueren en bewaken periodiek de voortgang en realisatie van onze projecten en passen zo nodig onze inzet daarop aan.

## 8. Ons actieprogramma. Zo gaan we het doen...

Om onze beloftes waar te maken hebben we deze vertaald in drie strategische thema's:

- Branding/Imago
- Opleiden
- Goed werkgeverschap

Welke acties vandaag en morgen en in de loop der jaren nodig zijn om onze beloftes waar te maken werken we uit in een roadmap. Stap voor stap komen we zo tot resultaat. We zien deze roadmap daarom als een levend document dat geregeld wordt aangepast, waarbij we prioriteiten stellen en keuzes maken.



Roadmap 2018-2030



## Branding/imago

- We scheppen een rijker en genuanceerder beeld van de sector en haar werkgevers met aandacht voor; werkplezier, leercultuur, ruimte voor eigen inkleuring en toekomstperspectief.
- We lanceren een met elkaar afgestemde publiekscampagne met activiteiten op landelijk en waar nodig regionaal niveau. We zijn daarbij uitnodigend voor verschillende doelgroepen en spreken deze effectief aan.
- We vergroten onze zichtbaarheid en vindbaarheid met één portal/platform en trekken hierin gezamenlijk op.

## Opleiden

- We hebben zicht op in- en uitstroom en zij-instroom en bevorderen en consolideren waar nodig.
- We geven structurele voorlichting op (basis)scholen.
- We organiseren passende kwalificerende opleidingen en gerichte (om-, her- en bij-)scholing met aandacht voor ondernemerschap en arbeidsmobiliteit.
- We organiseren voldoende goede beroepspraktijkvormingsplekken en ondersteunen en trainen praktijkopleiders.
- We geven een moderne invulling aan de beroepsinhoud en maken het beroepsperspectief inzichtelijk.
- We trekken als onderwijsinstellingen en bedrijfsleven gezamenlijk op.

## Goed werkgeverschap

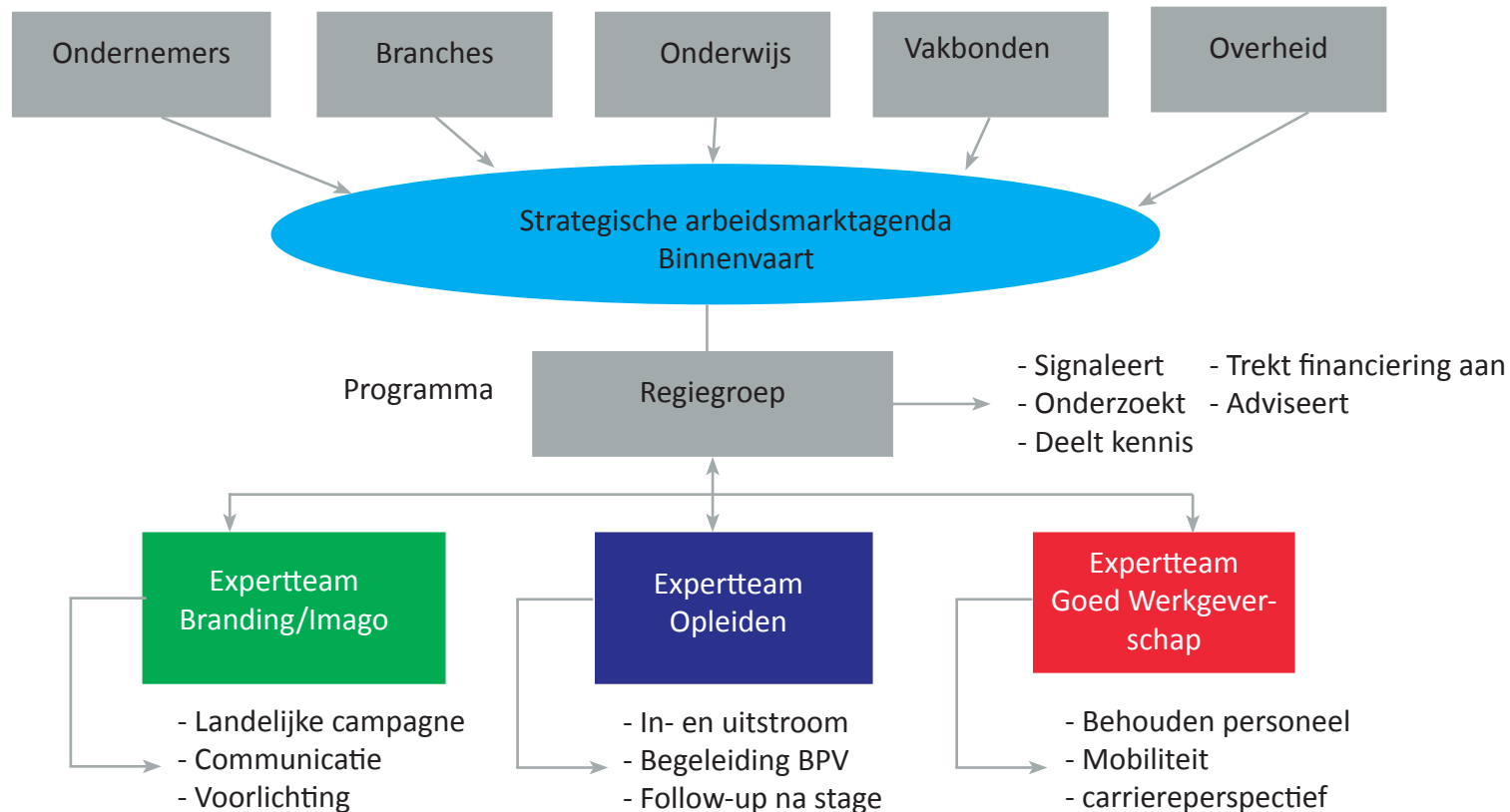
- We zetten ons in voor behoud en doorstroom van vakbekwame professionals en het vergroten van hun inzetbaarheid en houden zicht op het verloop.
- We maken beroepsperspectief inzichtelijk en geven een moderne invulling aan de beroepsinhoud. De vraag van werkgevers en de kennis en ervaring van werkzoekenden uitdrukken in competenties, teneinde meer matches te realiseren.
- We maken werk van de mobiliteit van medewerkers (onderlinge uitwisseling). We denken over grenzen heen en laten werknemers permanent werken aan hun (branche overstijgende) inzetbaarheid. We doen dit samen als werkgevers en geven actief invulling aan een leven lang ontwikkelen van onze medewerkers.
- We richten ons op het aanboren van onbenut potentieel en faciliteren zij-instroomtrajecten waar mogelijk.
- We maken werk van goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.



## 9. Zo gaan we het organiseren...

Dit strategisch plan succesvol realiseren is een lange termijn proces, wat vraagt om een pragmatische aanpak en een werkbare programmastructuur. We zullen moeten focussen en keuzes moeten maken. We moeten vooral gewoon aan de slag gaan! Creatief gebruik maken van de deskundigheid uit ons netwerk en blijven bewaken of onze inspanningen ook echt een bijdrage leveren aan onze missie. Daarvoor gaan we continu met elkaar in gesprek over de koers die we bevaren en met elkaar op zoek naar echt werkende oplossingen. Verder is het belangrijk dat we de samenhang tussen alle inspanningen organiseren en dat we streven naar maximale wisselwerking. Voorwaarde voor succes is dat we onze samenwerking goed en vooral blijvend organiseren. Dit betekent dat we blijven investeren in elkaar leren kennen, inclusief elkaars intenties en belangen en dat we afspraken maken over de rolverdeling en ieders verantwoordelijkheden. We zien onszelf als ambassadeurs voor onze sector en delen onze positieve ervaringen en kennis waar mogelijk tijdens bijeenkomsten en netwerken.

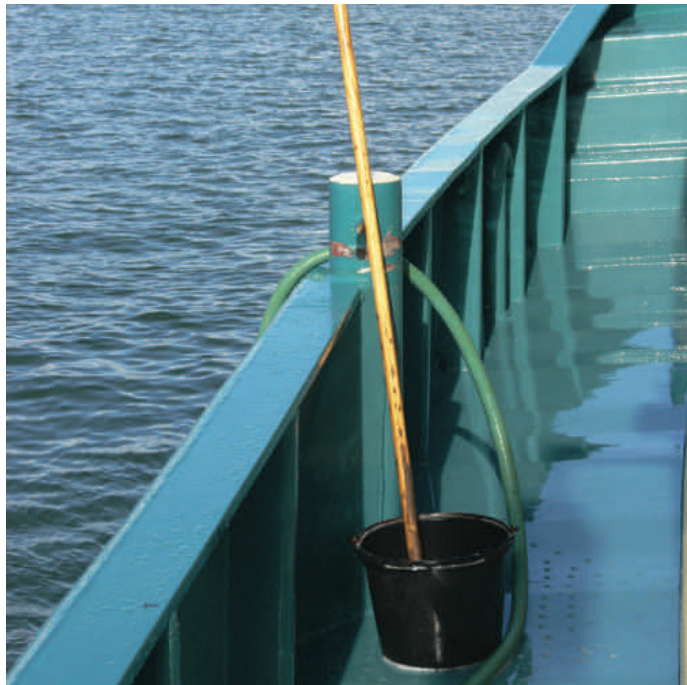
Een regiegroep leidt het programma in goede banen en draagt zorg voor bestuurlijke verankering. De regiegroep kan, naar gelang het onderwerp rekenen op deskundige begeleiding. Bijvoorbeeld op het gebied van subsidieregelingen, branding en imago of voor het vinden van de juiste mensen voor de uitvoering, e.d..



## 10. Zo willen we het financieren...

Voldoende budget is van belang voor het realiseren van onze missie en het nakomen van onze beloftes. Voor financiering van de projecten denken we aan:

- Financiering vanuit de sector zelf (St. cao Binnenscheepvaart, NN gelden, ESF gelden, O&O fondsen, Sloopfonds, contributiebijdragen).
- Quick wins (zoals het praktijkexamen matroos en instroomprojecten WSP's).
- Regionaal ontwikkelingsfonds.
- Inzet studenten.
- Ondernemersbijdragen.
- Bijdragen vanuit overheden (projectsubsidies en samenwerkingsprojecten).
- Cross-over financiering (voor wat hoort wat).
- Thema gebonden sponsoring.
- Cofinanciering in uren.



## Ook u kunt met ons aan de slag

Maakt u zich ook zorgen of we in de toekomst nog voldoende personeel hebben om onze schepen te laten varen? Werk dan mee aan onze strategische arbeidsmarktagenda. We nodigen u graag uit om mee te werken aan het realiseren van onze missie.

Voor vragen, suggesties, ideeën of om u aan te melden, neem contact op met:

Mariska van der Starre

Bureau Voorlichting Binnenvaart

T: 010-4129151

E: [info@bureauvoorlichtingbinnenvaart.nl](mailto:info@bureauvoorlichtingbinnenvaart.nl)



Welcome Aboard