

Evaluatie Kans op werk

BIJLAGE 11 - CASUS: MARITIEM OFFICIER

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

Evaluatie Kans op werk

Casus: Maritiem officier

Bijlage 11

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	3
2.	Werkwijze.....	3
2.1.	Conclusies en aanbevelingen Ecorys	3
3.	Weging conclusies en aanbevelingen door SBB.....	4
4.	Advies SBB	4
5.	Bijlage 11.1 Rapportage baankansen maritieme officieren en visserij.....	5

1. Inleiding

Aanleiding voor dit onderzoek zijn signalen vanuit het marktsegment Maritiem en de sectorkamer MTLM (zowel vanuit de kant van de scholen als van de bedrijven) dat de kans op werk voor deze gediplomeerden van de opleiding Maritiem officier alle schepen positiever is dan SBB schetst. Het vermoeden is dat dit komt doordat veel gediplomeerden in het buitenland aan het werk gaan. Vacatures in het buitenland worden niet meegenomen in de methodiek voor Kans op werk. SBB wil met dit onderzoek meer zicht krijgen op hoe de arbeidsmarkt voor deze gediplomeerden eruit ziet en met de uitkomsten van dit onderzoek kan de methodiek van Kans op werk verrijkt worden.

2. Werkwijze

SBB heeft onderzoeksbureau Ecorys opdracht gegeven om onderzoek uit te voeren naar de mate waarin de arbeidsmarkt voor gediplomeerde mbo'ers van de maritieme opleidingen internationaal is. Ecorys heeft deskresearch gedaan, interviews gehouden met vertegenwoordigers vanuit de branches en de scholen. Het rapport van Ecorys is toegevoegd aan deze notitie.

2.1. Conclusies en aanbevelingen Ecorys

Ecorys concludeert dat het beeld klopt dat de arbeidsmarkt voor pas afgestudeerde maritiem officieren beter is dan tot 2019 in Kans op werk wordt gepubliceerd. Dit baseren zij op het uitgevoerde literatuuronderzoek en de gesprekken die zij gevoerd hebben met vertegenwoordigers uit de branche.

Vooraf was de hypothese dat de Kans op werk in de praktijk anders zou kunnen zijn dan berekend door SBB omdat gediplomeerden aan het werk gaan bij buitenlandse bedrijven. Het aantal studenten dat in het buitenland aan het werk gaat is niet meegenomen in de Kans op werk-methodiek. Het is inderdaad zo dat studenten ook bij buitenlandse bedrijven aan het werk gaan, maar Ecorys concludeert dat dit niet de verklarende factor zal zijn.

In de berekening van Kans op werk wordt rekening gehouden met het aantal nieuwe werknemers dat informeel geworven wordt (dus bijvoorbeeld via en niet via een advertentie op internet). Ecorys concludeert dat er meer informeel geworven wordt in deze branche dan nu is meegenomen in Kans op werk. Uit de gesprekken met scholen en branches komt naar voren dat bedrijven nauwelijks vacatures plaatsen voor Maritiem officieren alle schepen, maar dat de werving via de scholen verloopt of dat studenten via hun stage een baan aangeboden krijgen. Het aantal scholen dat de opleiding aanbiedt is immers beperkt dus het is makkelijk en overzichtelijk voor bedrijven om via de scholen of de stage starters te werven.

De aanbevelingen die Ecorys geeft voor de methodiek van Kans op werk zijn:

1. Bevraag de opleidingen om informatie te verkrijgen over waar de afgestudeerden terecht komen.
2. Ga na of het schoolverlatersonderzoek breder gebruikt kan worden.
3. Bevraag de tien grootste rederijen en daarbinnen de juiste personen in plaats van een aselechte steekproef van leerbedrijven.
4. Neem ook internationale vacatures mee in de berekening van Kans op werk.
5. Hou in de prognoses rekening met een snelle uitstroom.
6. Controleer het Kans op werk model en pas het indien nodig aan, denk hierbij aan de volgende vragen en suggesties:

- Verwantschap tussen vacatures voor maritiem officier alle schepen, werktuigkundige alle schepen en stuurman alle schepen.
- Hoe is het onderscheid tussen vacatures voor mbo'ers en hbo'ers gemaakt? Beide opleidingen leiden immers op tot dezelfde vaarbevoegdheid.
- Op basis van hoeveel en welke bedrijven is de ophoogfactor tot stand gekomen in de enquête onder leerbedrijven? Kan hierop een juiste factor berekend worden?
- Kan er meer gebruik worden gemaakt van CBS microdata om meer inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt van maritiem officieren?
- Voeg ook andere arbeidsmarktinformatie, denk bijvoorbeeld aan baankansen na een jaar en na vier jaar, kans op betaald werk en kans op betaald werk in het verlengde van de opleiding, kans op- betaald werk op het niveau.

3. Weging conclusies en aanbevelingen door SBB

De bevindingen zijn vooral gebaseerd op kwalitatieve input. Er is geen kwantitatieve informatie om deze bevindingen te onderbouwen.

In een eerste reactie op bovenstaande aanbevelingen geeft SBB o.a. aan: In Kans op werk wordt het onderscheid tussen mbo en hbo vacatures al gemaakt. Alleen vacatures waarvoor enkel hbo niveau wordt gevraagd, worden niet meegenomen in de berekening van Kans op werk. Alle vacatures op Nederlandse maritieme wervingssites worden meegenomen in de berekening van Kans op werk. Dus ook de vacatures bij buitenlandse bedrijven die adverteren op Nederlandse vacaturesites worden meegenomen in de berekening.

4. Advies SBB

Het advies van SBB luidt als volgt::

- Het aandeel vacatures waarvoor geen externe uiting is geplaatst, wordt bepaald met behulp van de enquête onder leerbedrijven. SBB gaat uitzoeken hoeveel leerbedrijven voor de kwalificatie Maritiem officier alle schepen hebben deelgenomen aan de enquête onder leerbedrijven. Zijn dit voldoende bedrijven om de ophoogfactor van het informeel werven te kunnen vaststellen? Als dit niet het geval is, dan zal SBB leerbedrijven erkend voor deze opleiding op een andere manier bevragen zodat we dit beter in beeld krijgen. Een mogelijkheid is om een vraaggesprek te voeren met de grootste rederijen. De branche kan de contactgegevens van deze rederijen aanleveren.
- Eén van de conclusies is dat de beroepen Maritiem officier alle schepen, Werktuigkundige alle schepen en Stuurman alle schepen verwant zijn. SBB gaat de koppeling van beroepen aan kwalificaties voor de Maritiem officier alle schepen nog eens kritisch bekijken en na gaan hoe dit zich verhoudt met de vacatures voor de kwalificaties werktuigkundigen en stuurmannen.

Het advies van SBB is om in januari 2020 geen Kans op werk te publiceren voor de opleiding Maritiem officier alle schepen, en de verwante kwalificaties. We willen eerst meer zicht krijgen op de ophoogfactor voor het informeel werven en op basis van welke aantallen deze tot stand is gekomen. Het lijkt erop dat we extra input/respons nodig hebben van leerbedrijven om deze ophoogfactor goed vast te kunnen stellen. Ook zullen we samen met de collega's van K&E de koppeling van beroepen voor de verwante opleidingen Maritiem officier alle schepen en de werktuigkundigen en stuurmannen kritisch bekijken en aanpassen indien nodig.

Op het moment dat beide punten uitgevoerd en uitgezocht zijn, hebben we voldoende informatie om de Kans op werk te vast te stellen. De verwachting is dat we in het voorjaar van 2020 deze nieuwe Kans kunnen publiceren.

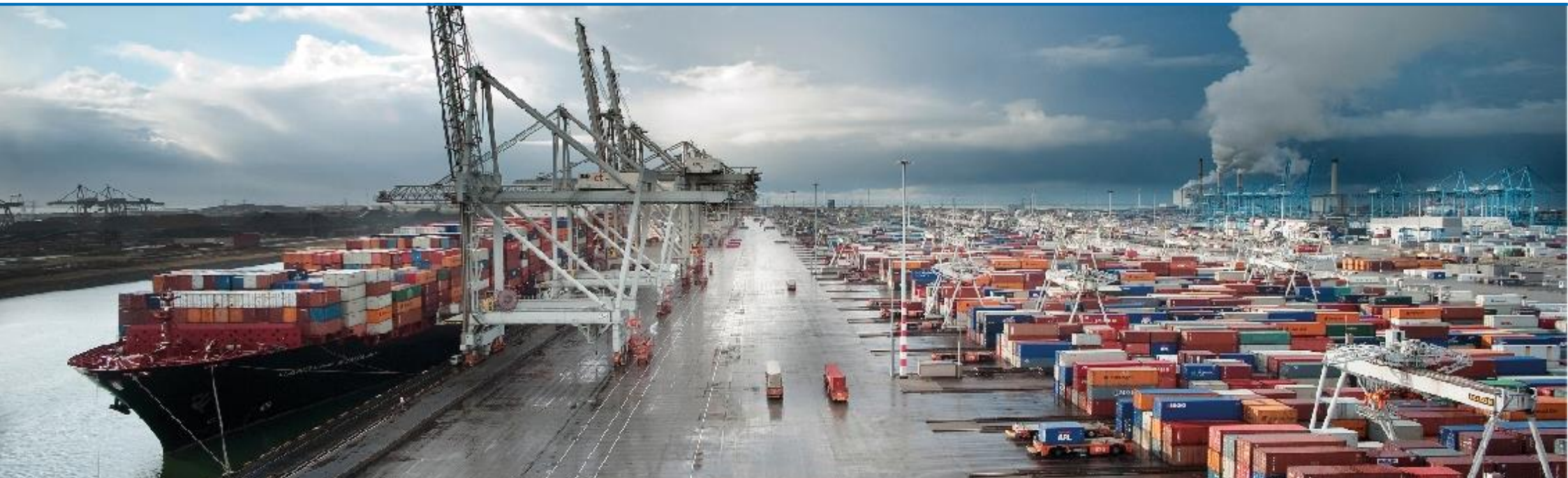
Het rapport en de adviezen zullen worden voorgelegd aan de leden van het marktsegment en de sectorkamer.

5. Bijlage 11.1 Rapportage baankansen maritieme officieren en visserij

Baankansen Maritieme Officieren & Visserij, Aanbevelingen Kans op Werk | Menno Wester,
Laura Sprengers & Tom Geijsen

Baankansen Maritieme Officiieren & Visserij

Aanbevelingen Kans op Werk | Menno Wester, Laura Sprengers & Tom Geijssen





Inleiding

Aanleiding en onderzoeksvraag

Een van de producten van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), 'Kans op Werk' geeft van elke mbo-opleiding de verwachte kans op werk. Dit helpt bij de studiekeuze van aankomende mbo-studenten.

Volgens de huidige berekening is de verwachte baankans voor de mbo-opleiding tot maritiem officier 'matig'. SBB vangt echter andere geluiden op uit de praktijk: maritieme bedrijven en de opleidingen geven aan dat het baanperspectief voor pas afgestudeerde maritieme officieren goed is. SBB heeft daarom Ecorys gevraagd te onderzoeken wat de achterliggende oorzaken zijn voor de verschillende bevindingen en om aanbevelingen te geven voor de methode van 'Kans op Werk'.

Dat Kans op werk niet aansluit op de beroepspraktijk kan een aantal mogelijke oorzaken hebben. Bij aanvang waren de hypothesen:

- De wijze van werk zoeken/ werving wordt mogelijk niet herkend in de huidige methodiek
- Een substantieel deel van de afgestudeerden vindt mogelijk werk in het buitenland

- Afgestudeerden komen mogelijk in een functie terecht die in de methodiek niet op het niveau en in het verlengde van de opleiding bij de opleiding wordt beschouwd.

De onderzoeksvragen die aan bod komen zijn:

- Waar komen afgestudeerde maritieme officieren terecht? En welke functie bekleden zij dan?
- In hoeverre vinden afgestudeerden een baan in het buitenland? De zeevaart is immers een internationale markt.
- Welke gevolgen heeft de huidige situatie voor de 'Kans op Werk' methodiek?
- Hoe dient hier in de volgende meting van 'Kans op Werk' rekening mee gehouden te worden?

In het hier volgende deel gaan we kort in op de methode van Kans op werk, de aanpak van het onderzoek en de opzet van deze rapportage.

Kans op werk

Bij Kans op werk gaat het op de toekomstige baankans "op het niveau en in het verlengde van de gevolgde opleiding voor een recent gediplomeerde schoolverlater binnen een jaar na afstuderen."¹ Deze is van toepassing op de mbo-studenten die het komende studiejaar beginnen op het moment van afstuderen. Het betreft bij twee-jarige opleidingen een prognose

¹ <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-stage-leerbaan-en-werk/toelichting-methodiek-en-presentatie-kans-op-werk>



voor over twee jaar, bij vierjarige opleidingen een prognose over vier jaar.

In het kort gezegd, wordt 'Kans op werk' berekend op basis van een model waarbij de verwachte arbeidsvraag en het verwachte arbeidsaanbod geconfronteerd worden:

De verwachte vraag naar arbeid bepaald op basis van onder andere de volgende informatie:

- op basis van gespiderde vacatures wordt het totaal aantal vacatures, zoals berekend door het CBS, verdeeld naar beroep en inhoud.
- enquête bij leerbedrijven: 120 duizend leerbedrijven worden bevroegd.
In deze enquête wordt onder andere gevraagd welk aandeel van vacatures geschikt is voor schoolverlaters en welk deel niet via een vacature, maar via het netwerk is geworven. Op basis hiervan wordt een ophoogfactor bepaald.
- Op basis van ramingen van het CPB en de sectorale prognoses van UWV is een prognose methodiek vastgesteld waarmee de huidige arbeidsvraag vertaald wordt naar de toekomst.

Het aanbod van arbeid wordt bepaald door

- het aantal verwachte afgestudeerde mbo-ers, hierbij wordt rekening gehouden met de duur van de opleiding, doorstroomcijfers en studenten die voor een vervolgopleiding kiezen. Het verwachte aantal afstudeerders waar in het model mee wordt gerekend is exclusief de studenten die voor een vervolgopleiding kiezen en exclusief de studenten die blijven werken bij hun leerbedrijf. Als richtlijn worden de OCW Referentieramingen gebruikt.
- De ontwikkeling van het bestaande arbeidsaanbod (zoals kortdurend werklozen en baanwisselaars).

Door deze te verwachte vraag en het te verwachte aanbod tegen elkaar af te zetten, wordt de verwachte kans op werk bepaald.²

Het uitgangspunt is om van alle mbo-opleidingen de kans op werk te berekenen. Maar indien het aantal afgestudeerden van de opleidingsrichting te klein is, wordt geen kans op werk berekend. In 2019 wordt om deze reden de kans op werk alleen voor de opleidingen 'maritiem officier alle schepen' en 'stuurman alle schepen' gepresenteerd.³ Het gaat hier om de kans op werk van de opleidingen die vallen binnen de scope van dit onderzoek.

² <https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-stage-leerbaan-en-werk/toelichting-methodiek-en-presentatie-kans-op-werk>

³ Zie ook: <http://sbb.argumentenfabriek.nl/werk/am00/2/206/25515>



Aanpak van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode juli-september 2019. In deze periode zijn de onderzoeksvragen beantwoord met behulp van:

- Interviews met de zes mbo-instellingen die de opleiding aanbieden;
- Interviews met brancheorganisaties;
- Interview met experts Kans op werk;
- Focussessie met experts.

Hoewel momenteel de baankans voor visserij opleidingen nog niet op Kans op werk wordt gepresenteerd, zijn deze opleidingen wel meegenomen in dit onderzoek. In de onderstaande tabel staat aangegeven welke maritieme mbo-opleidingen tot de opdracht van dit onderzoek behoren en aan welke onderwijsinstellingen deze worden gegeven.

Tabel 1 Opleidingen maritieme officieren en visserij

Crebo	Opleidingsnaam	Onderwijsinstellingen
25513	Stuurman-werktuigkundige kleine schepen	STC, Scaldia, ROC Friese Poort, ROC Kop v Noord-Holland, Noorderpoort, ROC Nova College
25514	Stuurman kleine schepen	STC, Scaldia, ROC Friese Poort
25515	Scheepswerktuigkundige kleine schepen	STC, Scaldia, ROC Friese Poort

Crebo	Opleidingsnaam	Onderwijsinstellingen
25516	Maritiem officier alle schepen	STC, Scaldia, ROC Friese Poort, ROC Kop v Noord-Holland, Noorderpoort
25517	Stuurman alle schepen	STC, Scaldia
25518	Scheepswerktuigkundige alle schepen	STC, Scaldia
25519	Schipper-machinist beperkt werkgebied	STC, Scaldia, ROC Friese Poort, ROC Kop v Noord-Holland
25520	Stuurman waterbouw	STC
25521	Scheepswerktuigkundige waterbouw	STC
25522	Stuurman-scheepswerktuigkundige vissersschepen SW5	STC, Scaldia, ROC Friese Poort, ROC Kop v Noord-Holland
25523	Stuurman alle vissersschepen S4	STC
25524	Werktuigkundige alle vissersschepen W4	
25525	Stuurman-werktuigkundige zeevisvaart SW6	STC, Scaldia, ROC Friese Poort, ROC Kop v Noord-Holland

Leeswijzer

In deze rapportage gaan we als eerste in op de arbeidsmarkt voor recent afgestudeerde maritieme officieren en vissers. We bespreken de binnenlandse en buitenlandse arbeidsmarkt. Vervolgens gaan we in op hoe afgestudeerden een baan zoeken en hoe werkgevers werven. Tot slot kijken we naar de gevolgen van onze bevindingen voor kans op werk en doen we aanbevelingen om de methodiek voor deze beroepsgroep aan te scherpen.



Arbeidsmarkt Maritieme Officieren en Visserij

Ontwikkeling werkgelegenheid

In de Maritieme Monitor 2018 wordt beschreven dat de arbeidsmarkt in de maritieme sector aantrekt. Voor de maritieme branches voor Visserij, Waterbouw, Vervoer over water, Opslag en Dienstverlening lijkt de vraag naar personeel in 2018 te zijn toegenomen ten opzichte van twee jaar daarvoor.⁴ Uit de cijfers van CBS blijkt dat de vacaturegraad in de categorie 'Vervoer en opslag' tussen medio 2012 en medio 2019 bijna is verviervoudigd.⁵

Hoewel de vraag naar personeel toeneemt, zit er in de totale werkgelegenheid in de sector minder groei. Daar tegenover staat dat Nederland Maritiem Land signaleert dat, ondanks dat de winst en werkgelegenheid de laatste jaren achter blijven, het vinden van voldoende technisch personeel een uitdaging blijft voor de maritieme sector.⁶

Meer specifiek is de arbeidsmarkt voor de Nederlandse zeevaart sector over het algemeen ruim, maar dit gaat niet op voor kapiteins en officieren, zij vinden over het algemeen makkelijk een nieuwe baan.⁷ Dit zien we terug in de WW-cijfers.

⁴ Bossche et. al 2018.

⁵ CBS Statline.

⁶ NML 2018.

⁷ Bossche M. van den, Schijndel M. van, Jong P. de, Janse R., Wester M. (2018) *De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2018*. Rotterdam: Stichting Nederland Maritiem Land.

In totaal zijn er juni 2018 ongeveer 243 WW'ers afkomstig uit de sector koopvaardij. Dit is tussen januari 2017 en juni 2018 gedaald met 12 procent (-33 personen).⁸

Zijn circa 243 WW'ers veel? Ter vergelijking: de totale werkgelegenheid in de Nederlandse zeevaartsector bedroeg in 2017 naar schatting ruim 28.000 personen.

Gemiddeld genomen werken zeevarenden ongeveer zeven jaar op zee.⁹ Deze relatief snelle doorstroom komt doordat een deel van deze groep wil stoppen met varen wanneer de privé situatie verandert, bijvoorbeeld wanneer men gaat samenwonen of een gezin gaat stichten. Deze groep gaat daarna ergens anders in de maritieme sector aan de slag. Overigens signaleert men vanuit de binnenvaart/zeevaart dat er een opvolgingsprobleem begint te komen omdat steeds minder kinderen geneigd zijn te gaan varen. Hierdoor worden vaker (kleine) binnenvaartschepen uit de vaart gehaald.

Het aantal Nederlanders dat in 2017 werkzaam is in de zeevaart bedraagt naar schatting 7.218 personen, waarvan 2.641 officieren en 1.322 kapiteins.¹⁰

⁸ Bossche et. al 2018.

⁹ KVNR 2019.

¹⁰ Bossche et. al. 2018.



In de totale vissersvloot zijn in 2018 ongeveer 2.287 opvarenden, dit is nagenoeg constant met 2017.¹¹ De Nederlandse arbeidsmarkt kan niet volledig in de omvang van de behoefte aan zeevarenden voorzien. Voor de waterbouwsector is de arbeidsmarkt krap en de verwachting is dat de personeelsvraag verder toeneemt. In de Offshore is de personeelsbehoefte sterk gekoppeld aan de olieprijs.

Gunstige arbeidsmarkt voor afgestudeerden

De eerste vraag die voor de hand ligt, is of het beeld klopt dat de arbeidsmarkt voor pas afgestudeerde maritieme officieren beter is dan tot 2019 in Kans op werk wordt gepubliceerd. (Kans op werk doet overigens nog geen uitspraken over de visserij opleidingen.) Het antwoord op deze vraag is bevestigend: Ja, dit beeld klopt. Uit de literatuur en uit de gesprekken blijkt dat de arbeidsmarkt voor maritieme officieren goed is.

Ook blijkt uit schoolverlatersonderzoek van UWV en ROA (2017)¹² dat in de periode 2012-2017 de recent afgestudeerden van een MBO Scheepvaartopleiding¹³ zowel niveau 3 als niveau 4 goede baankansen hadden. Zij werkten hoofdzakelijk op niveau én in de eigen studierichting. Ook is het loon in verhouding tot andere richtingen goed. Zij staan in dit schoolverlaters-onderzoek op plaats 2 en 7 met de scores zoals

¹¹ Wageningen University & Research.

¹² Smoorenburg & Allen 2017.

in Tabel 1 Overigens dient hierbij de vermelding dat zowel OWV als ROA beiden terugkijken in de tijd terwijl SBB met de berekening van Kans op Werk een prognose geeft. Bovendien kijken zowel ROA (als ook het CBS) breder kijken naar de beroepsgroep, waar SBB zich specifiek richt op de kansen voor gediplomeerden van de opleiding Maritiem Officier.

Tabel 2 Baankansen pas afgestudeerden mbo scheepvaart (2012-2017)

Opleiding	Werkloosheid	Bruto maand inkomen	Flexibel werk	Werk op eigen niveau	Werk in eigen richting
BOL 4 Scheepvaart	6%	€ 2.243	24%	90%	97%
BOL 3 Scheepvaart	6%	€ 2.373	23%	87%	83%

Bron: UWV/ROA 2017

Uit de gesprekken met de opleidingen komt dit beeld terug. Zij zien dat hun afgestudeerde studenten vrijwel direct aan het werk gaan, volgens enkele hebben ze veelal al een baan voordat ze afgestudeerd zijn. Dit komt mede door de vloeiende aansluiting van stage op werk, maar ook door de vaak informele contacten die er in de maritieme sector zijn. Opleidingen die breed opleiden, tot stuurman of

¹³ In het onderzoek van ROA/UWV worden de scheepvaart opleidingen samengenomen.



werktuigkundige zijn volgens één respondent aantrekkelijk voor rederijen omdat deze afgestudeerden goed inzetbaar zijn. Daarnaast noemden een aantal respondenten dat het hebben van een vaarbevoegdheid bij de opleiding ook een positieve invloed heeft in het vinden van werk. Overigens komt het ook voor dat werkgevers een aanvraag voor een vaarbevoegdheid indienen voor hun nieuwe werknemer. Dit is ook een teken dat afgestudeerden al aan het werk zijn.

De baankansen voor pas afgestudeerden verschillen per opleidingsrichting. Binnen de koopvaardij zijn volgens de gesproken personen de baankansen goed. “Meerdere opleidingen bestaan uit twee stage periodes. Er zijn veel studenten die na afloop van hun eerste stageperiode een baan aangeboden krijgen voor de periode na afronding van de opleiding.” Om hoeveel studenten het gaat, is niet bekend. Respondenten geven echter aan dat het gaat om het merendeel van de studenten. Overigens kan het voor sommige richtingen wat lastiger zijn. *“Soms is het wat moeilijker als werktuigkundige om een baan te vinden die bevalt maar grotere rederijen hebben vaak nog wel plek voor echte werktuigkundigen.”*

Een ander geeft aan dat er ook sprake is van diploma-inflatie. Als voorbeeld wordt gegeven dat de trawlervisserij goede baankansen heeft, maar dat rederijen volgens de geïnterviewde hier vooral lijken te kiezen voor een mbo-4 opleiding tot maritiem officier met visserijpapieren. Een ander geeft aan: “Bij

de opleiding tot Schipper machinist beperkt werkgebied is het soms iets lastiger om een baan of stage te vinden. Rederijen nemen liever hoger gekwalificeerd personeel aan.”

Een van de respondenten vanuit de visserij branche stelt dat een uitdaging is gelegen in de vaarbevoegdheid die tussen de verschillende maritieme sectoren anders is geregeld. *“Veel jongeren kiezen voor een opleiding MBO Koopvaardij en met dat diploma mag er niet gevaren worden in de visserij.”* Om deze reden hebben verschillende deelsectoren en opleidingsinstituten stappen gezet tot het formuleren van een gezamenlijk beroepscompetentieprofiel voor de koopvaardij, visserij en natte waterbouw, met het doel dat mensen in de toekomst makkelijker kunnen switchen tussen deelsectoren.

De geïnterviewde brancheverenigingen herkennen het beeld dat de baankansen over het algemeen goed zijn. Binnen de visserij komen afgestudeerden volgens geïnterviewden binnen drie maanden aan een baan. Vaak gebeurt dit via het informele circuit, bijvoorbeeld via het eigen netwerk of de familie. Ook binnen de waterbouw en de zeevaart zien de brancheverenigingen dat gediplomeerden snel aan het werk kunnen. De werktuigkant is volgens Waterbouwers internationaal erg gewild. Overigens, zo geeft een geïnterviewde aan, kiest een substantieel deel (ongeveer 30% naar schatting) om door te stromen naar het hbo. *“Dit biedt uiteindelijk meer mogelijkheden om op complexere schepen*



aan de slag te gaan.” De KVNR geeft aan dat iedereen van de zeevaartopleiding na afstuderen een baan vindt.

Omdat er een behoefte blijft bestaan aan technisch geschoold personeel (op alle niveaus) zijn de baankansen in de offshore nog altijd hoog. Tegelijkertijd signaleert een van de geïnterviewden: *“Het is lastiger dan voorheen om mensen te interesseren voor een carrière in de olie- en gasector omdat deze in de perceptie een aflopende zaak zijn.”*

Positie pas afgestudeerden passend bij opleiding

Is het mogelijk dat de functies waarin pas afgestudeerden terecht komen, in de Kans op werk methodiek niet beschouwd worden als een baan die past bij het niveau en de inhoud van de opleiding? Dit blijkt niet het geval.

Volgens de gesproken experts uit het mbo en de sector werken gediplomeerden meteen op niveau, het betreft direct een officiersfunctie. Er zijn wel verschillende rangen officier, maar gediplomeerden werken meestal direct als (onder)officier. De functie daaronder is matroos en volgens de gesproken experts starten deze afgestudeerden niet als matroos. Dit komt overeen met het schoolverlatersonderzoek van UWV/ROA (Tabel 1).

Een uitzondering hierop is de trawlvissersrij. Hier starten gediplomeerden als matroos om zich vervolgens op te werken.

Gediplomeerden komen terecht in de functie van stuurman of werktuigkundige, dit zijn beide officiersfuncties. Een van de geïnterviewden legt uit: *“Voor ons maakt het niet uit of je spreekt over stuurman of werktuigkundige. Vroeger zeiden we bij de MAROF¹⁴ opleiding dat je beide kon doen. In de huidige opleiding spreek je over de verzamelnaam. Je kunt uitstromen met een nautische, technische of duale bevoegdheid. Je bent hoe dan ook nog steeds werkzaam als Maritiem Officier.”*

Binnen de kottervissersrij bestaat de bemanning grotendeels uit zzp'ers. In arbeidsmarkt cijfers van bijvoorbeeld het CBS wordt kotterbemanning volgens de branchevereniging als het aantal mensen dat werkzaam is in de kottervissersrij onderschat. In de berekening van Kans op werk wordt momenteel rekening gehouden met zzp'ers.

Indien voor de Kans op werk methodiek in de toekomst ook gebruik wordt gemaakt van gegevens van CBS-microdata over de arbeidsmarkt, dan blijft het nodig om hier –net als in de huidige methode- rekening mee gehouden te worden.

Aanvullend laat ook het eerdergenoemde schoolverlatersonderzoek van UWV en ROA uit 2017 (gegevens gebaseerd op gediplomeerden 2015-2016) zien dat een groot deel van de recent afgestudeerden terecht komt op een baan op eigen niveau en in de eigen richting.¹⁵

¹⁴ Maritiem Officier.

¹⁵ Smoorenburg & Allen 2017.



Werk aan de wal ook passend bij opleiding

Het gros van de gediplomeerden gaat volgens de geïnterviewden na de opleiding naar zee. Een klein deel gaat na afstuderen aan wal werken. Hoewel de opleidingen gericht zijn op werken op zee, zijn de mbo-instellingen en brancheverenigingen het erover eens dat werk aan de wal bij een maritiem bedrijf ook een passende functie en niveau kan zijn. *“Als alleen varenden meetellen, dan kloppen de cijfers over baankansen niet.”* Bedrijven vinden het erg waardevol om personeel op de wal te hebben werken dat weet hoe het op een schip en op zee werkt. Dit blijkt uit de volgende uitspraak: *“De opleiding tot maritiem officier is de kraamkamer voor maritieme sector.”*

Voor de methode Kans op werk betekent dit dat volgens de gesproken mbo-instellingen en brancheverenigingen de kantoorfuncties voor pas afgestudeerden ‘werk passend bij de opleiding’ zou kunnen zijn.



Buitenlandse arbeidsmarkt

Tekort wereldwijd

Wereldwijd bestaat een tekort aan maritiem officieren in de zeevaart. In 2015 waren ongeveer 774.000 officieren werkzaam in de zeevaart, terwijl de geschatte vraag 790.500 was. Dat is een tekort van 2,1 procent. Het wordt verwacht dat de vraag naar officieren de komende jaren blijft stijgen, terwijl het aanbod officieren achterblijft. Het tekort zal naar verwachting in 2025 oplopen tot 18,3 procent.¹⁶

Internationale arbeidsmarkt gesegmenteerd

De arbeidsmarkt voor zeevarenden is een van de meest geglobaliseerde van alle sectoren. Zeevarenden volgen hun opleiding en wonen in hun eigen land, maar kunnen werken voor buitenlandse bedrijven en in internationale wateren waar ze naar toegevlogen worden. Toch is de arbeidsmarkt grotendeels gesegmenteerd. Dit komt ten eerste doordat internationaal gezien de opleidingsprogramma's van de verschillende landen niet overal erkend worden. Ten tweede is de bemanningsstructuur op schepen vaak homogeen. Het gros van de officieren hebben op veel schepen dezelfde nationaliteit als de kapitein.¹⁷

Weinig Nederlanders op buitenlandse schepen

De geïnterviewde mbo-instellingen geven aan dat hun gediplomeerden voornamelijk bij Nederlandse bedrijven komen

te werken. *“Ik denk de meerderheid van de studenten gaat proberen bij een Nederlandse rederij en met Nederlands arbeidscontract aan het werk te komen.”* Een ander beaamt dit *“Een reder die zijn management aan boord wil ontwikkelen zal toch vaak Nederlandse mensen aannemen om van onderaf op te leiden.”* Uit gesprekken met brancheorganisaties blijkt dat stuurman-werktuigkundigen zowel op Nederlands als op buitenlands gevlagde schepen aan het werk gaan. Maar binnen de visserij is de schatting dat ongeveer 90 procent na diplomering op de Nederlandse vloot gaat werken.

Kleine invloed buitenlandse arbeidsmarkt op Kans op werk

De geïnterviewde mbo-instellingen en brancheverenigingen zijn het met elkaar eens dat de buitenlandse arbeidsmarkt niet de verklaring is dat Kans op werk een andere baankans weergeeft dan dat het werkveld ervaart. Dit is in de expertsessie nog expliciet benadrukt.

Studenten komen ook bij buitenlandse bedrijven aan het werk, het zou ook goed zijn als dit in de methodiek kan worden toegevoegd. Maar het is niet de verklarende factor in het verschil tussen de gemeten baankans en de baankans volgens de praktijk.

¹⁶ Sørensen et. al. (2015).

¹⁷ Bagoulla & Guillotreau (2017).



Zoeken van een baan en werving

Voor de methodiek van *Kans op werk* is het van belang om te achterhalen hoe pas afgestudeerden een baan in de maritieme sector vinden en hoe bedrijven werven. Kort gezegd wordt de vraag ingeschat door het aantal online vacatures te verhogen met een ophoogfactor voor baanopeningen die niet op vacaturewebsite verschijnen. De huidige ophoogfactor van 1,54 sluit niet aan op de praktijk van werving en banen zoeken. Uit de gesprekken blijkt dat bedrijven nauwelijks vacatures voor maritieme officieren plaatsen op vacaturesite. Gediplomeerden vinden een baan doordat ze op de scholen gerekruteerd worden, via de stage of via een open sollicitatie. Overigens zijn hierop wel uitzonderingen.

Werving via contact met de opleidingen

Het aantal opleidingen voor maritieme officieren in Nederland is beperkt. Er zijn zes mbo-instellingen en vier hbo-instellingen die een opleiding tot maritiem officier aanbieden. Een respondent geeft aan *“Er zijn 10 opleidingen, met 10 contactpersonen heb je de hele markt.”*

De instroom van gediplomeerde maritieme officieren op de arbeidsmarkt is jaarlijks beperkt. Bedrijven weten precies waar ze moeten werven: bij de tien opleidingen. De mbo-instellingen geven dan ook aan dat bedrijven op de scholen rekruteren, bijvoorbeeld via een open dag.

Baan via de stage

Een groot deel van de studenten komt aan het werk bij het bedrijf waar ze een stage volgen. *“Veel studenten krijgen al na afloop van hun eerste van de twee stages een baan aangeboden.”* Dit wordt door zowel de geïnterviewden van de brancheverenigingen als door geïnterviewden van de opleidingen genoemd. Hoewel er geen exacte cijfers beschikbaar zijn, geven de geïnterviewden aan dat het gaat om het merendeel van de studenten.

Starters niet geworven via vacatures

Doordat de rederijen starters werven via de stage of de opleidingen, plaatsen ze nauwelijks vacatures voor deze doelgroep. Wanneer bedrijven bij de Nederlandse opleidingen achter het net vissen, heeft het weinig zin om vacatures voor een starter te plaatsen. In dat geval is het dan efficiënter om internationaal te werven.

Geplaatste vacatures voor maritieme officieren zijn volgens de geïnterviewden dan ook voornamelijk bedoeld voor officieren met enige ervaring. Zo plaatsen grote rederijen vacatures op vacaturesites, zoals de Maritieme vacaturebank, en ook uitzendbureaus en social media worden ingezet maar *“...waarschijnlijk gaat het bij deze vacatures toch om personeel met meerdere jaren ervaring. De meeste rederijen werven beginnende beroepsbeoefenaars toch vooral via stages.”*



Als ze vacatures plaatsen, dan komen deze alleen op vacaturesites voor de sector, zoals maritiemevacaturebank.nl, of waterjobs.nl. Vanwege de specifieke bevoegdheidseisen zijn algemene vacaturesites niet nuttig.

In de waterbouw beginnen starters ook wel via een uitzendbureau, omdat ze het leuk vinden om verschillende type schepen te leren kennen. Dit is een klein aandeel van de afgestudeerden.

Informeel en netwerken

Met name in de kottervisserij is de meer informele banenmarkt en het netwerk belangrijk bij het zoeken van werk of personeel. Deze sector bestaat veel uit familiebedrijven, in gebieden waar men elkaar goed kent. Werkzoekenden vragen bijvoorbeeld rond in de familiekring, maar ook zijn er WhatsApp-groepen met bemanningspools.

Volgens de andere gesproken brancheverenigingen in de waterbouw en de rederijen, speelt het gebruik van het netwerk op de banenmarkt ook een rol. In deze branches wordt niet veel geworden via sociale media.



Aanbevelingen Kans op werk

Op basis van de analyse van de praktijk van de arbeidsmarkt voor maritieme officieren, de wijze van werving in de sector en hoe alumni banen zoeken, zijn er enkele aanbevelingen te maken voor de methodiek van Kans op werk. Belangrijk wordt het om voor de arbeidsmarkt van maritieme officieren in de methodiek minder sterk de spidering van online vacatures centraal te stellen.

Bevraag opleidingen

De grote bedrijven hoeven met slechts tien onderwijsinstellingen (zes mbo-instellingen) contact te houden om alle pas of bijna afgestudeerde maritieme officieren in Nederland te bereiken. Zij werven grotendeels via stages en via scholen. Voor Kans op werk is het raadzaam om deze route ook te volgen: bevraag de opleidingen.

Geen van de opleidingen doet op dit moment alumni onderzoek, dus het toevoegen van kwantitatieve data is nu nog niet mogelijk. Wel kan de verwachte baankans op Kans op werk op een kwalitatieve wijze verrijkt worden door de 10 opleidingen (lieftst per telefoon, maar eventueel per e-mail) kort te bevragen.

Gebruik schoolverlatersonderzoek breder

Momenteel wordt alleen een aanvullende enquête gedaan onder de leerbedrijven en wordt een schoolverlatersonderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies gebruikt om te achterhalen wel deel van de leerlingen in dienst komt van het

leerbedrijf. Het kan interessant zijn om de schoolverlaters breder te bevragen. Via de vacatures-spidering en de enquête bij leerbedrijven komen vooral werkgeverskant aan bod. Als het schoolverlatersonderzoek niet alleen wordt ingezet om te achterhalen of ze bij het leerbedrijf blijven, maar of ze in het algemeen (passend) aan het werk komen. Het kan interessant zijn om ook de antwoorden van studenten over waar zij komen te werken te gebruiken. Dit kan door geaggregeerde data (in verband met de privacy wetgeving) van bijvoorbeeld het jaarlijkse schoolverlatersonderzoek van ROA aan de berekening van Kans op werk toe te voegen.

Dit geeft gerichte informatie waar de gediplomeerden van een opleiding daadwerkelijk in dienst komen. Daarnaast geeft deze benadering zicht op zowel baanopeningen via vacatures als op informele baanopeningen en banen die via-via of het netwerk gevonden zijn.

Niet alleen een aselechte steekproef van leerbedrijven, maar bevraag de tien grote rederijen

Uit de interviews blijkt dat vaak het schip is geregistreerd als het opleidingsbedrijf. Maar personeel wordt via de overkoepelende rederij aangenomen. Om zicht op de maritieme arbeidsmarkt te krijgen, kan het effectiever zijn om de tien grootste rederijen aan te schrijven, dan enkele kleine. Dit kan een beter beeld geven.



Indien bovenstaande niet mogelijk is, is het raadzaam om voor kleine arbeidsmarkten, zoals voor maritieme officieren, geen steekproef te trekken, maar om alle leerbedrijven aan te schrijven.

Neem ook internationale vacatures mee

De verklaring voor de discrepantie tussen de Kans op werk en de baankansen zoals ervaren in de praktijk komt niet door het aantal internationale vacatures. Maar indien Jobfeed buitenlandse vacatures op Nederlandse vacaturesites vindt, die gericht zijn op het werven van Nederlands personeel, kan het geen kwaad om deze vacatures ook in de berekening van Kans op werk mee te nemen.

Het totaal van vacatures komt dan niet meer overeen met het totaal aantal vacatures zoals geregistreerd door het CBS. Maar het geeft wel een indicatie of afgestudeerden kunnen werken.

Hou in prognose rekening met snelle uitstroom

Gemiddeld genomen werken maritieme officieren zeven jaar op zee.¹⁸ Kan in het prognose model met deze snelle uit/doorstroom rekening gehouden worden? Het personeelsbestand rouleert immers relatief snel, dus de kans op een volgende baanopening is groter dan in een sector waarbij men veel langer bij dezelfde werkgever blijft werken. Het is raadzaam om hier rekening mee te houden en dit eventueel zelfs te benoemen.

¹⁸ <https://www.kvnr.nl/arbeidsmarkt> website geraadpleegd september 2019

Controleer het model goed en pas het indien nodig aan

Het is raadzaam om de methodiek en de selecties van Kans op werk voor de maritieme officieren kritisch te bekijken. Voor dit onderzoek hadden we geen zicht op de daadwerkelijk syntaxen en selecties. Dit heeft geresulteerd in de volgende vragen:

- Wordt er alleen gekeken naar vacatures voor maritiem officier of ook voor stuurman en werktuigkundige?
- Bedrijven zijn vooral geïnteresseerd in de bevoegdheden en minder in de diploma's. Worden de vacatures hier ook op gematched? Aanvullend: de mbo en de hbo-opleiding leiden tot dezelfde vaarbevoegdheid voor een maritiem officier. Hoe worden de opleidingsniveaus van gespiderde vacatures ingeschat?
- Voor Kans op werk worden leerbedrijven geënkquêteerd, onder andere om een ophoogfactor te bepalen voor de baanopeningen die niet op vacaturesites verschijnen. Wat is de respons met betrekking tot de maritieme officieren? Op hoeveel bedrijven en wat voor soort bedrijven is deze ophoogfactor gebaseerd?
- De huidige ophoogfactor voor maritiem officier-vacatures is 1,54. Dit wordt door de gesproken mbo-instellingen en brancheverenigingen niet realistisch bevonden, het zou veel hoger moeten zijn. Indien de aanbevelingen niet mogelijk zijn om te verwerken in de methodiek en de online vacatures de



basis voor de baankans voor dit beroep blijft: kan deze ophoogfactor op basis van deze resultaten realistischer gemaakt worden?

- Kan er meer (geaggregeerde) CBS microdata gebruikt worden? Door bijvoorbeeld de SPOLIS- en ABR-microbestanden (baankenmerken, hoogste opleiding, werkzaam in sector) van het CBS te gebruiken? Een nadeel hierbij is dat de sector-indeling niet helemaal evenredig is met de praktijk van de maritieme sector. Zo zit de offshore branche in verschillende sbi-codes. Voor de Maritieme monitor gebruikt Ecorys ook CBS microdata, maar worden er lijsten van de brancheverenigingen gebruikt en toevoegingen gedaan van niet-leden uit de branche om de bedrijven te koppelen aan een maritieme sector.¹⁹
- Hoewel het niet de opdracht van Kans op Werk is, is het desondanks toch interessant om na te gaan of het mogelijk is om baankansen na één jaar na afstuderen en na vier jaar na afstuderen toe te voegen? En om de kans op betaald werk, kans op betaald werk in de richting/ sector van de opleiding en de kans op betaald werk op het niveau passend bij de opleiding? Dit geeft ook een indicatie van loopbaan mogelijkheden. Voor uitsluitend “kans op betaald werk” zou een analyse op microdata van het CBS kunnen volstaan.

Tot slot

De huidige methodiek voor het berekenen van Kans op werk voor pas afgestudeerde maritiem officieren geeft een onjuiste weergave van de realiteit. Het uitgevoerde onderzoek heeft aangetoond dat er verschillende kansen zijn om een realistischer beeld te geven door te kijken naar factoren die niet direct formeel vastliggen. Zoals het vinden van een baan via de informele route. Ook zijn er kansen bij het betrekken van buitenlandse vacatures. En ten slotte is het nuttig om de tien opleidingsinstituten regelmatig te bevragen op baankansen om de methode kwalitatief te verrijken en grote rederijen te betrekken in een onderzoek naar baankansen.

¹⁹ Ecorys conformeert zich uiteraard aan de regels omtrent vertrouwelijkheid.



Bronnen

Interviews

- Waterbouwers - Henry Bleker
- KVNR - Tjitso Westra
- Visned - Nathanaël Middelkoop
- Nederlandse Vissersbond - Johan Baaij
- Pelagic Redersvereniging voor Zeevissers - Cor Blonk
- Nova College - Arjan Nieuwenhuizen
- ROC Friese Poort, vestiging Urk - Wiebren Minnema
- Noorderpoort - Rolf van Aalderen
- De Ruytercollege - Arno Sierveld
- ROC Kop van Noord Holland - Gabrielle Knufman
- CBRB
- Nautilus
- IRO (Offshore)

Over kans op werk:

- Panteia – Douwe Grijpstra
- SBB – Odile Sondermeijer
- SBB Hans Koning
- SBB Geertje Braat

Bronnen

- Bagoulla C., Guillotreau P. (2017) *Shortage and labor productivity on the global seafaring market*. In: Chaumette P. (2016) *Seafarers : an international labour market in perspective*, Gomylex, pp.15-27
- Bossche M. van den, Schijndel M. van, Jong P. de, Janse R., Wester M. (2018) *De Nederlandse Maritieme cluster: Monitor 2018*. Rotterdam: Stichting Nederland Maritiem Land
- CBS Statline
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80567NED/table?fromstatweb> website geraadpleegd september 2019
- KVNR (2019) <https://www.kvnr.nl/arbeidsmarkt> website geraadpleegd september 2019
- Nederland Maritiem Land (2018) *Jaarverslag 2018: Trots op de maritieme sector*. Rotterdam: NML
- Smoorenburg M. van, Allen J. (2017) *De arbeidsmarktpositie van opleidingen*.
https://www.uwv.nl/overuwv/images/de_arbeidsmarktpositie_van_opleidingen_2017.pdf
- Sørensen A., Sand P., Liu Z., Zhao Z., Bao J., Li Z., Inglis S., Shaw N., Dewar M., Dearsley D. (2015) *Manpower Report*



2015: The global supply and demand for seafarers in 2015.
London: International Chamber of Shipping
<http://www.ics-shipping.org/free-resources/manpower-report-2015>

- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) *Toelichting Methodiek en presentatie kans op werk*
<https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers/kans-op-stage-leerbaan-en-werk/toelichting-methodiek-en-presentatie-kans-op-werk>
website geraadpleegd september 2019
- Wageningen University & Research (2019)
<https://agrimatie.nl/PublicatiePage.aspx?subpubID=2526§orID=2860&themaID=2264&indicatorID%20=%202880>
website geraadpleegd september 2019

NOVEMBER 2019

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Louis Braillelaan 24 2719 EJ Zoetermeer Postbus 7259
2701 AG Zoetermeer ☎ 88 338 00 00 s-bb.nl