EEN *FUTUREPROOF* SCHEEPS- EN JACHTBOUW

WAT BETEKENT DAT VOOR OPLEIDING EN ONTWIKKELING VAN WERKNEMERS?

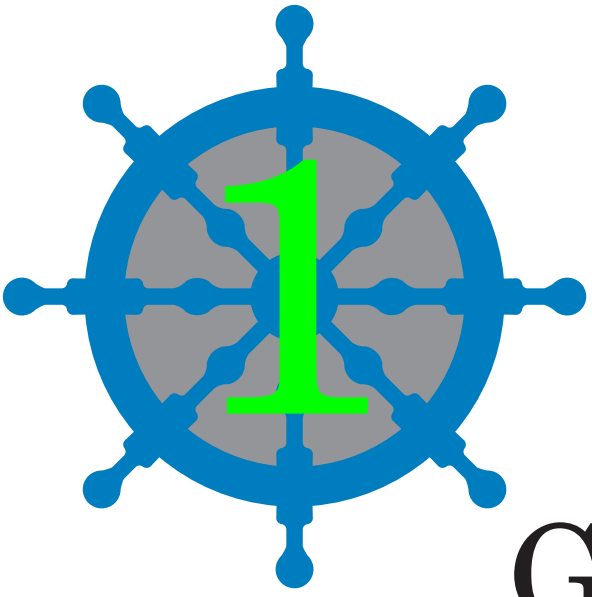
opleiding
ontwikkeling
metaalbewerking

Oudste boot ter wereld ‘gebouwd’ Nederland

De oudste ontdekte boot ter wereld werd in 1955 gevonden in Nederland bij Hoogeveen. Het is een kano gemaakt uit een boomstam, waarschijnlijk tussen 8200 en 7600 voor Christus.

INHOUDSOPGAVE

1.	**Inleiding: trots bouwen aan een gouden toekomst?**	4
2.	**Hoe ziet de huidige branche eruit?**	5
	De branche in cijfers	5
	Opleiding in cijfers	6
	Opleidingen in de scheeps- en jachtbouw in Nederland	6
	Brancheorganisatie NJI	7
3.	**Trends in de wereld van scheeps- en jachtbouw**	8
	Scheepswerven	8
	Jachtwerven	9
	Jachthavens	10
	Motorenwerkplaatsen	11
	Megajachtbouw	11
	Verhuurbedrijven	12
4.	**Trends in het vakmanschap in de jacht- en scheepsbouw**	13
5.	**Wat doet de branche aan opleiding en ontwikkeling?**	15
6.	**Adviezen: naar een futureproof scheeps- en jachtbouw**	18
	Bijlage: bezochte bedrijven en leden expertgroep	21



INLEIDING

TROTS BOUWEN AAN EEN GOUDEN TOEKOMST?

Nederland waterland. Nederland scheepsbouwland. Als waterrijk land aan zee bouwt Nederland al eeuwenlang schepen. De scheepsbouw is nauw verbonden met onze roemrijke geschiedenis. Hoe zorgen we dat deze branche ook een gouden toekomst heeft?

'Gouden tijden voor Nederlandse bouwers van luxueuze superjachten', kopten kranten juichend in 2018. Maar terwijl *luxury yachts* voor de superrijken als zoete broodjes over de toonbank vliegen, zien we een krimp in de markt voor 'gewone' jachten en boten. Nederlanders kopen steeds minder vaak een eigen boot.

Tegelijkertijd neemt de verhuur sterk toe, wat juist weer zorgt voor onderhouds- en bouwwerk voor het midden- en kleinbedrijf. Bovendien zijn er allerlei nieuwe technologische ontwikkelingen, van 3D-scannen tot elektrische motoren. Ondertussen is er te weinig instroom van jongeren. Dit probleem wordt over de gehele breedte gevoeld, van megajachtbouwer tot scheepswerf, van jachtwerf tot motorbedrijf. Kortom: de scheeps- en jachtbouw bevindt zich in 'woelig water'.

Te weinig externe scholing

Hoe speelt het midden- en kleinbedrijf in de scheeps- en jachtbouw in op alle veranderingen? Hoe leidt het nieuwe leerlingen op en hoe zorgt het voor ontwikkeling van zittende medewerkers?

Uit cijfers van OOM blijkt dat in deze branche maar weinig leerlingen en stagiairs een plek hebben. Ook blijkt dat zittende medewerkers weinig externe scholing volgen: de helft van het landelijk gemiddelde in de sector metaaltechniek.

Leren = bouwen aan de toekomst

Is dat erg? Jazeker, want scholing en leren betekent altijd bouwen aan een gezonde toekomst. Stilstand is achteruitgang. Of, zoals een jachtbouwer zei: 'Voor je het weet, haalt de tijd je in!' Daarom stimuleert OOM een leercultuur binnen bedrijven en organisaties. Door een leven lang te leren, blijven werknemers duurzaam inzetbaar. Goed opgeleide vakmensen staan voor kwaliteit én continuïteit van je bedrijf en de branche.

Futureproof opleiden, hoe doe je dat?

Hoe leid je leerlingen en zittende medewerkers op voor de toekomst? Daarvoor moet je allereerst weten: hoe ziet die toekomst eruit en wat is de huidige stand in opleiden? Om dit in kaart te brengen, heeft OOM in 2018 een inventariserend onderzoek uitgevoerd binnen de scheeps- en jachtbouwbranche.

In het OOM-onderzoek staan drie vragen centraal:

1. Hoe ziet de huidige scheeps- en jachtbouwbranche eruit en wat is de verwachting voor de ontwikkeling van verschillende bedrijfstakken in de komende jaren?
2. Welke behoefte aan opleiding en ontwikkeling bestaat er binnen de scheeps- en jachtbouw? Nu en in de toekomst?
3. Hoe zorgen we ervoor dat een nieuwe generatie in deze bijzondere branche komt werken?

Wat doet OOM voor een gezonde scheeps- en jachtbouw?

OOM wil de scheeps- en jachtbouw gezond houden door:

- het vakmanschap binnen de branche naar een hoger plan te tillen,
- het niveau, de kwaliteit en de instroom van leerlingen op peil te houden,
- te investeren in de leercultuur binnen de bedrijven.

Selectie van bijna 20 bedrijven

Onder de OOM-branchecode Scheepbouw en -reparatie vallen 535 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf. Dat zijn er te veel om allemaal te spreken en bezoeken. Daarom hebben we een selectie gemaakt van bijna 20 bedrijven die samen een representatief beeld geven van de branche. Van grotere bouwers tot kleine werven met zes man personeel. Van jachthavens waar vooral onderhoud wordt gedaan tot scheepswerven die zich concentreren op pure cascobouw of de binnenvaart. De selectie is gemaakt in overleg met de brancheorganisatie Nederlandse Jachtbouw Industrie (NJI). De NJI is de branchegroep binnen de Koninklijke Metaalunie. Daarnaast heeft het netwerk Netherlands Maritime Technology (NMT) meegedacht en geadviseerd. De lijst met bezochte bedrijven vind je in de bijlage.

De bedrijven zijn bezocht door voormalig NJI-voorzitter en OOM-bedrijfstakvoorlichter Pieter de Bock. Een vragenlijst vormde de leidraad tijdens zijn gesprekken. Het rapport dat hier voor je ligt, is opgesteld op basis van deze gesprekken. Daarnaast is informatie geleverd door een expertpanel (zie bijlage voor de samenstelling van het panel).

Over dit rapport

In dit rapport vind je de resultaten van ons inventariserende onderzoek. Dit onderzoek is vooral kwalitatief van aard; het betreft geen representatief wetenschappelijk onderzoek. We brengen de trends in de branche in kaart en zoomen in op het huidige opleidingsbeleid.

En daarna?

We willen graag dat de resultaten je inspireren om toekomstgericht opleiden op de kaart te zetten binnen jouw bedrijf. Om zowel de vaktechnische als persoonlijke ontwikkeling van medewerkers te stimuleren. En om te werken aan voldoende jonge instroom of zij-instroom.

Uiteraard doen OOM en brancheorganisatie NJI ook iets met de resultaten van dit onderzoek. Hoe gaan wij opleiding en ontwikkeling in de scheeps- en jachtbouw stimuleren? Dat lees je in het laatste hoofdstuk.

Samen bouwen we graag aan een goede toekomst van deze prachtige branche!

GOED OPGELEIDE VAKMENSEN STAAN VOOR KWALITEIT ÉN CONTINUÏTEIT VAN JE BEDRIJF EN DE BRANCHE

2

HOE ZIET DE HUIDIGE BRANCHE ERUIT?

Hoeveel mensen werken in de scheeps- en jachtbouw in Nederland en in welk soort bedrijven werken zij? Hoeveel leerlingen worden er opgeleid in de branche en hoe staat het met de opleiding van zittende medewerkers? In dit hoofdstuk schetsen we de stand van zaken in de branche.

De branche in cijfers

Aantal bedrijven: meer dan 500

Onder de OOM-branchecode Scheepbouw en -reparatie vallen 535 bedrijven [1] met in totaal bijna 5000 medewerkers. Deze bedrijven vallen onder de cao Metaal en Techniek.

Het ledenbestand van NJI bevat daarnaast nog 100 bedrijven die niet onder de cao Metaal en Techniek vallen. Het betreft veelal kleinere bedrijven. Het geschatte aantal werknemers hiervan is in totaal 450.

Grote verscheidenheid

Binnen de bij OOM aangesloten bedrijven zien we een grote verscheidenheid. In dit rapport maken we een onderscheid tussen vier verschillende bedrijfstakken:

Bedrijfstak	Aantal bedrijven	Aantal werknemers
Scheepswerven	80	1400
Jachtwerven	425	3400
Jachthavens	15	140
Motorenwerkplaatsen	15	90
Totaal bij OOM aangesloten	535	5085

Vestigingsplaats	% van bij OOM aangesloten bedrijven
Noord-Nederland	28
Zeeland	15
Rijnmond	14
Noord-Holland	13

Gemiddelde leeftijd: 45 jaar

De gemiddelde leeftijd van werknemers is 45 jaar. Bij meer dan de helft van de bedrijven is 40 procent van de medewerkers boven de 45 jaar. Ter vergelijking: in de gehele metaaltechniek is de gemiddelde leeftijd van medewerkers 41,5 jaar.

Opleiding in cijfers

Aantal leerlingen en stagiairs

Hoeveel stagiairs en leerlingen melden de bij OOM aangesloten bedrijven? Van 1 januari 2016 tot 1 november 2018 zien we het volgende beeld:

	Aantal bedrijven	Aantal leerlingen
Leerlingen BBL en hbo	93	200
Stagiairs	108	390

Van deze leerlingen en stagiairs heeft de helft opleidingsniveau 3. De andere helft heeft opleidingsniveau 2 of 4.

1. Het gaat hier om een schatting: nog niet alle bedrijven zijn op dit moment gekoppeld aan de juiste branchecode. Voor deze indeling bezoekt OOM de bedrijven om samen met hen de keuze te maken.

SLECHTS

15%

VAN DE MEDEWERKERS
VOLGT BIJSCHOLING
OF EEN CURSUS

OOM'S BOODSCHAP: INVESTEER IN JE WERKNEMERS, WIJ INVESTEREN MEE!

De leerlingen en stagiairs komen uit de opleidingsrichtingen metaal en constructie, watersportindustrie, meubelmaker en scheepsjachtbouw.

Gevolgde bijscholing en cursussen

Voor hoeveel medewerkers wordt bij OOM een persoonlijke trainingstoelage aangevraagd voor bijscholing of cursussen? Van 1 januari 2017 tot 1 november 2018 zien we het volgende beeld:

	Aantal medewerkers	% van totaal aantal medewerkers in branche
Bijscholing en cursussen via OOM	775	15

We zien dat slechts 15 procent van de medewerkers bijscholing of cursussen volgt. Dat is weinig: landelijk volgt gemiddeld 30 procent van de medewerkers die vallen onder de cao Metaal en Techniek bijscholing of cursussen. Kanttekening bij dit cijfer is dat OOM alleen zicht heeft op de cursussen waar een bijdrage voor is aangevraagd.

Opleidingen in de scheeps- en jachtbouw in Nederland

In Nederland kennen we een aantal opleidingen die jongeren opleiden voor de scheeps- en jachtbouw. In deze paragraaf vind je een overzicht.

ROC Friese Poort

Dit ROC heeft als enige in Nederland nog een opleiding Jachtbouw. De opleiding kent twee routes: de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) en de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Bij de BBL leert een leerling vier dagen in de praktijk bij een erkend leerbedrijf en gaat hij één dag in de week naar school. Bij de BOL doet een leerling zijn kennis en vaardigheden grotendeels op school op en loopt vervolgens een stage. Binnen de stageopdracht worden de op school opgedane kennis en vaardigheden getoetst.
Op het moment van schrijven van dit rapport volgen 75 leerlingen de BBL-route en 95 leerlingen de BOL-route. Dit zijn niet genoeg leerlingen om aan de vraag naar jonge medewerkers in de branche te voldoen.

ROC Friese Poort heeft een nieuw kwalificatiedossier (KD) jachtbouw[2] ontwikkeld dat op dit moment ter beoordeling aan de minister voorligt. Door het KD jachtbouw te updaten wil het ROC de aansluiting met de arbeidsmarkt verbeteren en innovaties een betere plek geven in het opleidingstraject. De opleiding hoopt daarmee ook meer leerlingen te trekken.

Kwalificatiedossiers:
niveau 2: uitvoerend
niveau 3: bedrijfskundig
niveau 4: tekenaar/calculator/manager

ROC STC in Rotterdam

ROC STC in Rotterdam biedt een niveau 4-opleiding voor scheeps- en jachtbouwkundige.

Feadship Opleidingscentrum

Het Feadship Opleidingscentrum is een samenwerkingsverband van de twee scheepswerven Royal van Lent en Koninklijke De Vries Scheepsbouw. Op deze bedrijfsschool worden ongeveer 50 leerlingen opgeleid, vooral op niveau 3. Voor de vestigingen in Kaag en Aalsmeer wordt opgeleid in samenwerking met ROC Midden-Rijnland. Voor de vestiging in Makkum wordt opgeleid in samenwerking met ROC Friese Poort.

Maritieme Academie IJmuiden

Sinds het schooljaar 2018-2019 wordt hier een vmbo-opleiding Scheeps- en jachtbouw aangeboden.

De IVA Driebergen

Ook de IVA Driebergen levert leerlingen. De opleiding Nautisch Business Management biedt een mbo- en hbo-opleiding toegespitst op de jachtbouw en watersportwereld. De opleiding leidt vooral op voor managementfuncties. De kans dat leerlingen blijven werken in de branche is kleiner.

ROC Hout- en Meubileringscollege in Amsterdam en Rotterdam

Een mbo-opleiding niveau 2, 3 en 4. Deze opleiding is puur gericht op het verwerken van hout in jachtinterieurs en -exterieurs.

Brancheorganisatie NJI

De brancheorganisatie Nederlandse Jachtbouw Industrie (NJI) valt onder de Koninklijke Metaalunie. Zij heeft ongeveer 180 leden. De NJI richt zich op het midden- en kleinbedrijf. De leden houden zich bezig met het bouwen en onderhouden van boten en schepen.

NJI heeft haar eigen leveringsvoorwaarden voor werven, havens en stallingsbedrijven. Huisblad van de NJI is het magazine *Jachtbouw Nederland*. De brancheorganisatie biedt op dit moment geen eigen cursussen aan.

2. In een kwalificatiedossier staat beschreven wat iemand moet kennen en kunnen om een diploma te behalen.

3

TRENDS IN DE WERELD VAN SCHEEPS- EN JACHTBOUW

Hoe verandert de wereld van de scheeps- en jachtbouw? Wat is de huidige situatie en wat zijn de toekomst-perspectieven? Omdat de diverse bedrijfstakken binnen de scheeps- en jachtbouw sterk van elkaar verschillen, zetten we de ontwikkelingen per bedrijfstak op een rij.

Scheepswerven

Aantal: 80
Aantal medewerkers: 1400

Bij scheepswerven is een onderverdeling te maken tussen werven die zich enkel met reparatie en onderhoud bezighouden, en werven die zowel reparatie en onderhoud uitvoeren als nieuwe boten bouwen. Bij nieuwbouw is vaak sprake van afbouw, waarbij de casco's uit Oost-Europa of China komen. Werkschepen waarbij veel techniek komt kijken worden wel compleet in Nederland gebouwd. Denk hierbij aan hightechschepen die kabels leggen op zee voor windmolenparken of aan cutterzuigers, die worden ingezet bij de aanleg van havens en het uitdiepen van vaargeulen. De klantenkring van de scheepswerven is meestal zakelijk.

Huidige situatie: voldoende omzet

Over het algemeen draaien de binnenvaartwerven redelijk. Dat wil zeggen: er is voldoende aanbod van reparatie- en onderhoudswerkzaamheden. Daarnaast komt er vrij veel omzet vanuit de wettelijke verplichting dat alle schepen met een lengte van meer dan 20 meter vanaf 1 januari 2019 een Certificaat van Onderzoek (CvO) moeten hebben. Dit certificaat ziet erop toe dat schepen aan bepaalde veiligheids- en milieu-eisen voldoen.

Orderportefeuilles in reparatie en onderhoud bestrijken zelden meer dan 3 tot 5 maanden.

Op dit moment zijn er ook weer flink wat nieuwbouwopdrachten in de binnenvaart. Omdat de casco's voor binnenvaartschepen vaak in het buitenland worden gebouwd, ligt de nadruk in Nederland op afbouwwerkzaamheden. Als een korte levertijd gewenst is of bij een technisch complex schip wordt het casco vaak nog wel in Nederland gebouwd.

Toekomst: rooskleurig

De toekomst voor de binnenvaart in Nederland is redelijk rooskleurig. Gezien de fileproblemen op de weg zal vervoer over water verder aan populariteit winnen. Bijkomend voordeel is dat het milieu bij vervoer over water aanzienlijk minder belast wordt. Deze ontwikkelingen bieden kansen voor zowel reparatie en onderhoud als nieuwbouw.

Bedrijfstakken binnen de scheeps- en jachtbouw

MKB, grotendeels bij OOM aangesloten (< 100 man personeel):
- Scheepswerven
- Jachtwerven
- Jachthavens
- Motorenwerkplaatsen

Meestal niet bij OOM aangesloten:
- Megajachtbouwers (> 100 man personeel)
- Verhuurbedrijven (geen metaaltechniek)

NEDERLAND VERGRIJST: DE KOMENDE 10 JAAR STOPT ONGEVEER 30 PROCENT VAN DE WATERSPORTERS MET VAREN

Jachtwerven

Aantal: 425
Aantal medewerkers: 3400

Ook bij jachtwerven is een onderscheid te maken tussen bedrijven die enkel reparatie en onderhoud uitvoeren en bedrijven die daarbij ook nieuwbouw uitvoeren. Daarnaast is er een beperkt aantal jachtwerven dat uitsluitend nieuwbouw uitvoert. Zij zijn puur gericht op productie van hun eigen schepen. Binnen alle bedrijven kunnen we nog een splitsing maken tussen bedrijven die in staal, polyester, aluminium of hout bouwen of repareren.

Huidige situatie: krimp in onderhoud

De bedrijven in reparatie en onderhoud hebben meestal 3 tot 8 werknemers. De klantenkring is veelal particulier. De klantenkring voor cascobouwers is veelal zakelijk.

Jachten hebben een lange levensduur, waarbij er periodiek klein en groot onderhoud verricht moet worden. Op dit moment zie je een duidelijke vergrijzing van de actieve watersporter. Recent onderzoek [3] laat zien dat de gemiddelde leeftijd van watersporters in Nederland 57 jaar is. De verwachting is dat de komende 10 jaar ongeveer 30 procent van de scheepseigenaren stopt met varen. Tegelijkertijd is voor jongeren het bezitten van een eigen schip geen ultiem doel meer. Zij huren liever een boot dan dat zij er een kopen.

Als gevolg hiervan is de laatste jaren een forse daling van de marktwaarde van boten zichtbaar. Dit doet veel eigenaren besluiten slechts het hoogstnoodzakelijke onderhoud te laten uitvoeren. Eigenaren realiseren zich dat een grote *refit* zelden leidt tot een substantiële verhoging van de marktwaarde. Zij moeten er dus van overtuigd zijn dat het schip na een *refit* nog vele jaren in hun bezit blijft.

Deze ontwikkeling heeft zijn weerslag op het aanbod van werk voor de onderhoudswerven. Doordat de laatste tien jaar een flink aantal bedrijven gestopt is, blijft voor de resterende bedrijven nog een redelijk aanbod van opdrachten over.

De jachtwerven moeten veel disciplines in huis hebben om de verschillende opdrachten te kunnen aannemen. Een trend bij deze bedrijven is dat het aantal vaste werknemers afneemt en er voor de diverse opdrachten zzp'ers of kleine bedrijven worden ingehuurd. De technische complexiteit van de schepen neemt steeds verder toe. Daarnaast moeten bedrijven die wijzigingen aanbrengen aan CE-gekeurde schepen voldoende kennis van de Richtlijn Pleziervaartuigen (CE) hebben. Alleen deze bedrijven mogen modificaties aanbrengen die voldoen aan de genoemde richtlijn.

Ook voor bedrijven die zich alleen op nieuwbouw richten geldt dat de markt in Nederland krimpt. Om te overleven moeten zij hun vleugels uitslaan. Veel bouwers proberen op dit moment daarom wereldwijd nieuwe markten aan te boren.

Toekomst: verdere vergrijzing, krimp

Gevolg van de vergrijzing is dat er binnen 10 tot 15 jaar een fors aantal schepen op de tweedehandsmarkt gaat komen. Dit leidt onherroepelijk tot een verdere krimp van het aantal jachtwerven. Ook zal het leiden tot een verdere daling van de prijzen van tweedehands schepen.

Doordat jongeren minder geïnteresseerd zijn in bootbezit, is de instroom van nieuwe bootbezitters ondertussen gering. De verwachting is dat dit zo zal blijven. Tegelijkertijd is een duidelijke groei in de verhuurmarkt merkbaar, zowel in Nederland als in de landen rond de Middellandse Zee.

Toekomst: inspelen op verhuur en nieuwe gebieden

Sommige jachtbouwers spelen hierop in. Zij bouwen hun eigen verhuurvloot tijdens de wintermaanden en proberen het verhuurseizoen zo lang mogelijk te laten duren, door zoveel mogelijk comfort aan te brengen in de schepen.

Een andere ontwikkeling is het ontsluiten van nieuwe watersportgebieden. Denk hierbij aan Noord-Duitsland, het merengebied ten oosten van Berlijn, Frankrijk en Engeland. Een aantal Nederlandse jachtbouwers bouwt nu al volop schepen voor de charterbedrijven in deze regio's. De charterbedrijven kiezen bij deze schepen voor betrouwbaarheid in combinatie met comfort. De stalen jachtbouw kan hier goed op anticiperen.

Toekomst: opvolgingsprobleem

De oudere bedrijven zijn veelal familiebedrijven. Als er binnen het bedrijf geen directe opvolging aanwezig is, wordt voortzetting van het bedrijf een lastige zaak. Gezien de vaak smalle winstmarges is het voor een koper meestal ondoenlijk een passende financiering te krijgen. De verwachting is dat bedrijven met een opvolgingsprobleem – door hun ligging aan het water – veelal verkocht zullen worden voor woningbouw.

3. Bron: Prognose ontwikkeling recreatievaart 2030, 2040 en 2050, Waterrecreatie Advies BV (2016)

VOOR JONGEREN IS BEZIT VAN EEN EIGEN SCHIP GEEN ULTIEM DOEL MEER

Jachthavens

Aantal: 15
Aantal medewerkers: 140

Jachthaven zijn bedrijven die zich bezighouden met stalling van schepen, zowel zomer- als winterstalling. Veel van deze bedrijven bieden naast een ligplaats ook reparatie- en onderhoudswerkzaamheden aan. De grotere havens – vanaf 300 ligplaatsen – hebben naast zomerligplaatsen ook faciliteiten voor winterstalling en verrichten onderhoud aan zowel het schip als de voortstuwing.

Huidige situatie: toenemende leegstand

Was het 10 jaar geleden heel normaal dat elke jachthaven in de populaire watersportgebieden een wachtlijst hanteerde, nu zie je vaak leegstand. Zelfs in populaire vaargebieden daalt de bezettingsgraad tot 70 à 80 procent. Uitschieters tot 50 procent komen ook voor. De oorzaak: de eerdergenoemde afname van bootbezit door vergrijzing en de geringe instroom van jongere bootbezitters. Ook het aantal vaarbewegingen neemt af. Jachthavens langs het IJsselmeer hebben daarbij ook te maken met een terugloop van Duitse booteigenaren.

Op dit moment zitten jachthavens in Nederland in een overgangsfase. Zij beraden zich op hoe zij het omzetverlies kunnen opvangen. Waren jachthavens in het verleden slechts een plek waar de boot ‘geparkeerd’ werd, nu moet een jachthaven steeds meer ‘beleving’ aanbieden. Denk aan speelvoorzieningen voor kinderen, hoogwaardige horeca, enzovoort.

Toekomst: de jachthaven als vakantiepark

Jachthavens zullen een meer vakantieparkachtige uitstraling krijgen met bijvoorbeeld horeca, kinderactiviteiten en kampeermogelijkheden. Daarnaast worden nog steeds ligplaatsen verhuurd. Commerciële havens hebben daarbij flinke concurrentie van verenigingshavens. Bij deze havens liggen de tarieven aanzienlijk lager. De verwachting is dat met name de kleinere commerciële havens het de komende jaren moeilijk krijgen. Het uitblijven van grote investeringen aan steigers en sanitair zal uiteindelijk leiden tot sluiting van een aantal havens.

Motorenwerkplaatsen

Aantal: 15
Aantal medewerkers: 90

Motorenwerkplaatsen zijn bedrijven die zich richten op reparatie en onderhoud van scheepsmotoren. Hieronder vallen zowel de bedrijven die zich richten op de beroepsvaart – binnenvaart en visserij – als bedrijven die zich richten op de watersport. Bij deze laatste groep neemt onderhoud aan buitenboordmotoren een belangrijke plaats in. Veel van deze bedrijven zijn dealer of subdealer van een of meerdere motormerken.

Huidige situatie: goed

Motorenwerkplaatsen draaien over het algemeen goed, al is het werk wel sterk seizoensgebonden. De piek ligt in het voorjaar en de zomer. Door de hogere milieueisen die aan motoren worden gesteld, neemt de complexiteit van de motoren toe. Werknemers binnen deze bedrijven volgen dan ook regelmatig bijscholing bij importeurs of fabrikanten. Zij moeten beschikken over een breed vakmanschap, omdat motorenwerkplaatsen oude én nieuwe motoren van verschillende merken in onderhoud hebben.

Toekomst: elektrisch

Op dit moment wordt steeds vaker gekozen voor elektrisch of hybride varen. De verwachting is dat deze vraag in de komende jaren sterk toeneemt. Dit vraagt ook om specifieke kennis van de werknemers. Zodoende zullen motorwerkplaatsen meer moeten investeren in opleidingen.

Megajachtbouw

De Nederlandse megajachtbouw staat wereldwijd hoog aangeschreven. In de stalen- en aluminiumjachtbouw is Nederland koploper. Polyester megajachten worden meestal in Italië en de VS gebouwd. De Nederlandse bedrijven in deze sector hebben gemiddeld een personeelsgrootte van 300 werknemers. Daarnaast zijn er vele toeleveranciers van diensten, vaak dochterondernemingen. Denk hierbij aan de levering van elektrische installaties, voortstuwingsinstallaties, meubels en betimmering, gangways, enzovoort.

Het merendeel van de megajachtbouwbedrijven valt niet onder de cao Metaal en Techniek. Een paar bedrijven wel, omdat ze kleiner zijn (of waren), of omdat ze bewust kiezen voor deze cao. Denk hierbij aan Vitters BV. in Zwartsluis en Huisman BV. in Vollenhove.

Nederland in wereldtop bouwers superjachten

Nederlandse megajachtbouwers zagen de verkoop van superjachten stijgen van 662 miljoen euro in 2014 tot 1,2 miljard in 2017. Dat is omgerekend zo'n 30 procent van de totale wereldwijde verkoop, die rond de 4 miljard euro ligt.

Huidige situatie: groei

De groeimogelijkheden binnen deze sector zijn gunstig: de vraag is op dit moment hoog. Opvallende ontwikkeling in deze markt is de sterk teruglopende vraag naar grote *zeil*jachten. De risico's in de sector zijn fors: de winstmarges zijn niet zo hoog, ondanks de hoge omzetbedragen.

Megajachtbouwers zijn, gezien hun gevulde orderportefeuilles, voortdurend op zoek naar nieuwe werknemers. Bedrijven organiseren open dagen, zoeken samenwerking met ROC's en vmbo's en richten zich sinds kort ook op de groepen 7 en 8 van het basisonderwijs. De Feadship-combinatie heeft een interne BBL-opleiding.

Toekomst: toenemende vraag naar grotere jachten

De toekomstverwachtingen voor deze bedrijfstak zijn ronduit goed te noemen. Er is vraag naar steeds grotere jachten. Feadship (van Lent) speelt hierop in door in Amsterdam een nieuwe werf te bouwen waar schepen tot ongeveer 140 meter gebouwd kunnen worden.

Verhuurbedrijven

Verhuurbedrijven bezitten doorgaans een flink aantal stalen motorjachten voor de verhuur. Deze bedrijven zijn van oudsher vaak jachtwerf geweest en hebben in eigen beheer hun verhuurvloot opgebouwd. Ze bouwen zelf vaak een paar boten per jaar. Uitbreiding van de vloot vindt meestal in de winterperiode plaats. Het merendeel van deze bedrijven bevindt zich in Friesland en Overijssel.

Huidige situatie: bootbezit is 'uit'

Zoals we eerder al noemden: de jongere generatie huurt liever een boot dan dat zij er een bezit. Gevolg is dat er steeds meer gehuurd wordt, zeker in de populaire watersportgebieden als Friesland, Overijssel en het IJsselmeer. De stijgende omzet van charter- en verhuurbedrijven is niet alleen toe te schrijven aan Nederlandse klanten, maar ook aan buitenlandse klanten. De laatste jaren is bijvoorbeeld een duidelijke toename van Oost-Europese huurders. De charterbedrijven proberen nieuwe klanten te winnen op buitenlandse vakantiebeurzen. Inmiddels zien we ook dat met name Franse bedrijven vestigingen in Nederland openen en zich mengen in de verhuurmarkt.

Toekomst: toename van verhuur

Een bedrijfstak met goede perspectieven. De verwachting is dat de markt voor verhuur verder zal groeien. Voor Nederlandse verhuurbedrijven biedt dit veel mogelijkheden.

JACHTWERVEN STELLEN HOGE EISEN AAN ALLROUND VAKMANSCHAP

4

TRENDS IN HET VAKMANSCHAP IN DE JACHT- EN SCHEEPSBOUW

Welke eisen worden gesteld aan het vakmanschap in de jacht- en scheepsbouw? Welke veranderingen zien we hierin? We zetten vijf trends op een rij die uit ons verkennende onderzoek naar voren komen.

TREND 1:
De markt stelt hogere kwaliteitseisen

Bedrijven zien dat er steeds hogere eisen gesteld worden aan hun producten, bijvoorbeeld op het gebied van afwerking en comfort. Daardoor worden ook hogere eisen gesteld aan de organisatie en haar werknemers.

Voor de bouwers van kleinere schepen zijn de kwaliteitseisen zoals omschreven in de CE-Pleziervaartuigen veelal voldoende. De cascobouwers van zeegaande jachten hebben te maken met de eisen die de classificatiebureaus zoals Veritas en Lloyds hun opleggen. Met name de lassers van deze bedrijven moeten gecertificeerd zijn.

TREND 2:
Het allround vakmanschap verdwijnt

Het allround vakmanschap kom je alleen nog tegen bij bedrijven met minder dan acht werknemers. Bij deze kleinere bedrijven wordt een schip volledig onderhouden. Medewerkers moeten daarom thuis zijn in meerdere disciplines: van lassen en pijpfitten tot en met motoronderhoud en -reparatie. De eisen aan vakmanschap zijn er hoog. Deze kleine bedrijven proberen zoveel mogelijk disciplines in eigen huis beschikbaar te hebben.

Bij de grotere bedrijven zijn werknemers slechts verantwoordelijk voor één of twee disciplines. Het verdwijnen van het allround vakmanschap wordt onder andere veroorzaakt door gebrek aan opleiden, zowel intern als extern.

HET ALLROUND VAKMANSCHAP KOM JE ALLEEN NOG TEGEN BIJ BEDRIJVEN MET MINDER DAN ACHT WERKNEMERS

BIJ SOMMIGE BEDRIJVEN VORMEN ZZP'ERS 30 PROCENT VAN HET PERSONEELSBESTAND

TREND 3:
Nieuwe technische en technologische ontwikkelingen

De basis van het bouwen van een schip is in de afgelopen eeuwen niet wezenlijk veranderd. Wel wordt er steeds meer technologie toegevoegd. Grote jachtbouwers, zoals Feadship, lopen wereldwijd voorop in nieuwe technologische ontwikkelingen. Zo kunnen zij aan klanten nieuwe producten leveren die anderen nog niet kunnen maken.

Bij scheepsbouwers die een deel van een schip maken, is de kennis van het specifieke vakgebied vaak heel hoog. Nieuwe technieken worden hier vaak geleerd door instructies van leveranciers. Zijn er bijvoorbeeld ontwikkelingen op het gebied van lassen, dan worden medewerkers geschoold door de leverancier van de lasapparatuur.

Onderhoudsbedrijven lopen logischerwijs vaak iets achter in de techniek, omdat boten pas na een aantal jaar onderhoud nodig hebben. De nieuwe technieken van toen zijn dan alweer een paar jaar oud.

Doordat schepen technisch en technologisch steeds geavanceerder worden, stelt dat ook hogere eisen aan vaardigheden op het gebied van efficiënt en effectief projectmanagement.

TREND 4:
Disciplines worden uitbesteed

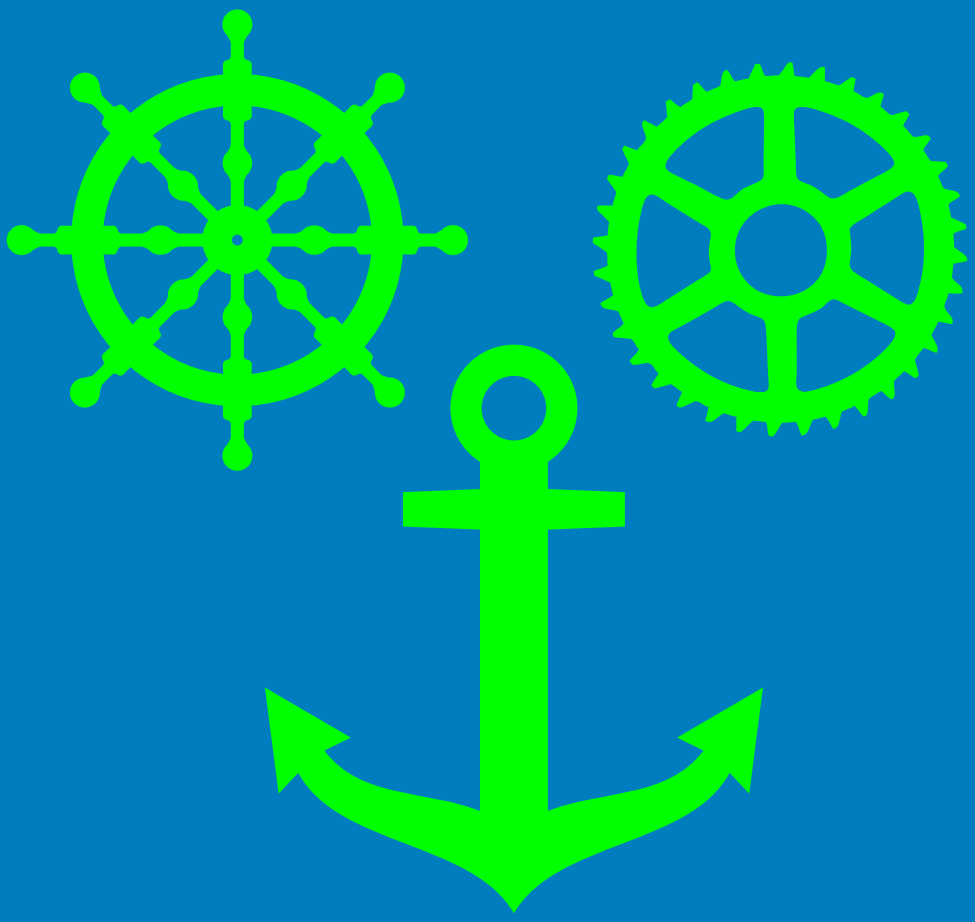
In samenhang met trend 2 – het verdwijnen van het allround vakmanschap – zien we dat jachtbouwers disciplines die ze 10 jaar geleden nog in eigen huis hadden, nu grotendeels uitbesteden. Denk hierbij aan disciplines als het volledig snijden van het platenpakket van de romp of van de spanten en het vormwerk voor rondspantschepen. Op het gebied van vormen van huidbeplating zijn slechts een paar bedrijven actief in Nederland. Het gevolg is dat de levertijden bij deze bedrijven oplopen.

Disciplines die bedrijven niet in huis hebben, vullen zij in via onderaannemers of zzp'ers. Bij sommige bedrijven vormen zzp'ers rond de 30 procent van het personeelsbestand. Voor met name laswerk worden Oost-Europeanen ingehuurd. De kwaliteit van deze lassers is over het algemeen goed te noemen.

TREND 5:
Digitaal werken zet door

Bij grotere bedrijven wordt veel verwacht van nieuwe scan- en meettechnieken. Daarnaast zien we dat steeds vaker tablets worden ingezet op de werkplekken in de werkplaats. Op die manier kunnen medewerkers inloggen en de digitale tekeningen die zij nodig hebben direct bekijken. Behalve dat dit makkelijker is dan werken met grote vellen papier, zit ook alle informatie in één systeem. Deze ontwikkeling zal zich de komende jaren zeker doorzetten.

GROTE JACHTBOUWERS LOPEN WERELDWIJD VOOROP IN NIEUWE TECHNISCHE ONTWIKKELINGEN



DE BRANCHE MAAKT SCHITTERENDE PRODUCTEN DIE JONGEREN ZEKER MOETEN AANSPREKEN

WAT DOET DE BRANCHE AAN OPLEIDING EN ONTWIKKELING?

Hoe staat het met opleiden in de scheeps- en jachtbouwbranche? Is er sprake van een leercultuur? Waar liggen behoeftes? In dit hoofdstuk zetten we de opmerkelijkste conclusies uit ons onderzoek op een rij. Het algemene beeld: extern opleiden krijgt op dit moment een te lage prioriteit.

Instroom groot probleem

- Voor vrijwel alle bezochte bedrijven is de instroom van nieuwe medewerkers een groot probleem. Het is lastig om gemotiveerde leerlingen te vinden, zelfs voor bedrijven die superjachten bouwen.
- Aangegeven wordt dat er grote behoefte is aan niveau 4-tekenaars.
- Bedrijven melden vacatures steeds minder aan via vacaturesites of advertenties. Vacatures worden vaak ingevuld via het eigen netwerk of via de eigen werknemers.

Geen meerjarenplanning

- Bij het merendeel van de bezochte bedrijven is geen sprake van een meerjarenplanning voor het ontwikkelen van het bedrijf of de producten. Er wordt niet geanticipeerd op toekomstige veranderingen in de markt, terwijl het wel degelijk nodig kan zijn voor bedrijven om nieuwe strategische keuzes te maken (zie kader).
- Ook een meerjarenplanning voor het opleiden van zittende werknemers ontbreekt.
- Verder wordt er nauwelijks een planning gemaakt in verband met toekomstige uitstroom van werknemers door pensionering.

JE BEDRIJF AANPASSEN AAN DE MARKT?

‘Destijds werd ik uitgelachen’

Al rond 1998 merkt Henk-Jan Kok, eigenaar van Scheepswerf Achterbos in Vinkeveen, dat het aantal nieuwbouwopdrachten voor boten afneemt.

Hij besluit zich te specialiseren op het gebied van elektrisch varen. Henk-Jan: ‘Destijds werd ik erom uitgelachen, maar ik besloot mijn bedrijf mee te laten veranderen met de vraag.’ Inmiddels wordt Achterbos Werf vaak om advies gevraagd over elektrisch varen. De nieuwe specialisatie genereert een fors deel van de omzet.

‘WE HEBBEN HET SIMPELWEG TE DRUK VOOR OPLEIDEN’

– VEELGEHOORDE OPMERKING IN DE GESPREKKEN

Hoge gemiddelde leeftijd

- De gemiddelde leeftijd van de werknemers ligt rond de 45 jaar.
- Er werken vaak drie generaties binnen bedrijven, ook binnen de kleine bedrijven:
  - 60’ers, die wachten tot ze met pensioen gaan, soms hele bijzondere kennis bezitten, niet met nieuwe technieken werken en geen opleiding meer willen;
  - 40’ers, die breed opgeleid zijn en die kunnen doorgroeien tot leidinggevende voormannen;
  - jongeren, die veel willen en vragen, en die bereid zijn nieuwe dingen te leren.
- Oud en jong kunnen meestal goed samen werken.
- Het verloop van werknemers is opvallend laag. Werknemers blijven vaak 10 tot 20 jaar aan een bedrijf verbonden.

Weinig opleidingen

- Bedrijven doen betrekkelijk weinig aan opleiden. Dit blijkt ook uit de cijfers die OOM zelf ter beschikking heeft. Zoals eerder aangegeven ligt het aantal gevolgde cursussen op de helft van het landelijk gemiddelde in de sector metaaltechniek.
- Opvallend is dat betrekkelijk weinig vakgerichte opleidingen gevolgd worden. Uit OOM-cijfers over de afgelopen 5 jaar blijkt dat bij de 180 NJI-bedrijven bijvoorbeeld 17 procent helemaal niets heeft gedaan aan opleiden.
- Lascursussen worden opvallend weinig gevolgd.
- Wel worden er – zij het met mate – opleidingen BHV, Veilig Hijsen en Gaskeuring gevolgd. Daarnaast wordt er af en toe gebruikgemaakt van cursussen Keurmeester Gasinstallatie en Vaarbewijs. Deze cursussen gaan vaak niet door vanwege een gebrek aan aanmeldingen.

Vakmanschap leren op de werkvloer

- Het vakmanschap wordt meestal op de werkvloer eigen gemaakt; de bedrijfstak is ook anno 2018 nog steeds redelijk ambachtelijk. Vakmanschap zit hem bijvoorbeeld in het repareren van schade en in de techniek, bijvoorbeeld van motoren en elektra.
- Kleinere bedrijven steken zeker energie in het intern opleiden en werkplekleren. Zij laten medewerkers dingen leren door mee te lopen met ervaren medewerkers.
- Bij grotere bedrijven wordt het verdwijnen van het allround vakmanschap onder andere veroorzaakt door gebrek aan opleiden, zowel intern als extern.

Specifieke opleidingen bij leveranciers

- Bedrijven geven aan geholpen te zijn met specifieke opleidingen van leveranciers, bijvoorbeeld leveranciers van navigatieapparatuur, accu’s, aggregaten en scheepslakken. Genoemde leveranciers zijn onder andere Raymarine, Mastervolt, Victron en De IJssel.
- Ook cursussen via motorenleveranciers zijn van toegevoegde waarde, bijvoorbeeld van Volvo, Yanmar en Steyr. Deze cursussen zijn vaak verplicht voor motorenwerkplaatsen, dealers en subdealers. Een deel van deze cursussen kan online worden gevolgd.

Wat is een ‘leercultuur’?

Een leercultuur is een organisatiecultuur waarin je leren stimuleert. Dit gaat verder dan het opstellen van een opleidingsplan en het verzorgen van een cursus voor je medewerkers. In een leercultuur gaan leren en werken continu samen. Een leercultuur zorgt ervoor dat medewerkers up-to-date vakkennis bezitten en groeien. Goed opgeleide en gemotiveerde vakmensen staan voor kwaliteit en continuïteit van je bedrijf.

‘IK ZOU NIET WETEN WAAR IK MIJN MENSEN HEEN MOET STUREN VOOR EEN CURSUS; ZE HEBBEN ZOVEEL KENNIS IN HUIS DAT ZE ZÉLF LES KUNNEN GEVEN’

– HARRY VERBEEK, EIGENAAR SHIP SHAPE

DE KENNIS OVER FINANCIËLE TEGEMOETKOMING VIA OOM-REGELINGEN IS MATIG TOT SLECHT

Geen leercultuur, weinig initiatief

- Bedrijven doen weinig aan functionerings- en beoordelingsgesprekken. Ze zien er wel de noodzaak van in, maar 'het komt er vaak niet van'.
- Bedrijven hebben meestal geen omschreven opleidingscultuur.
- Bedrijven kunnen meestal niet aangeven hoeveel tijd per jaar besteed wordt aan opleiden.
- Vanuit de werknemers is er weinig vraag naar opleidingen. Vooral jongeren willen leren; zij nemen soms zelf initiatief. Vanaf ongeveer 45 jaar neemt het animo om opleidingen te volgen af. Oudere medewerkers volgen een opleiding wel als ze moeten, maar nemen zelf geen initiatief.

Vraag naar korte opleidingen

- Bedrijven geven aan dat er weinig opleidingen zijn die voor hun medewerkers relevant zijn. Dat geldt ook voor het cursusaanbod uit de OOM-catalogus. De meeste opleidingen zijn niet specifiek genoeg of te uitgebreid.
- Er is vraag naar korte deelopleidingen. Onder de zittende werknemers is weinig tot geen behoefte aan een tweejarige opleiding.
- De voorkeur gaat uit naar modulair opleiden in de winter, als de boten op het droge liggen.

OOM-regelingen grotendeels onbekend

- De kennis van de OOM-regelingen is matig tot slecht. Stages, BBL-trajecten, BHV, Veilig Hijsen, lascursussen, enzovoort, worden vaak niet aangemeld.
- Daarvoor zien we drie oorzaken. Soms zijn de regelingen gewoon onbekend. Ook kan het een kwestie van beleving zijn. Zo maakte een respondent de opmerking: 'Alles wordt afgewezen door OOM', waarbij hij zich baseerde op één afgewezen vergoedingsaanvraag die meer dan een half jaar te laat was ingediend. Daarnaast speelt drukte een rol: de eigenaar moet zich vaak met te veel zaken bezighouden. Zo raakt het melden of aanvragen bij OOM op de achtergrond.

Graag (mbo)-stagiairs

- Bedrijven bieden regelmatig vmbo-, mbo- en hbo-stageplekken aan. Bedrijven zijn bereid om mbo-stagiairs een plek te bieden. Bij vmbo-stages is men terughoudend. Dit heeft vaak te maken met het niveau van de stagiairs.
- Over het aanmelden van de stagiairs bij OOM en het ontvangen van stagevergoeding bestaat veel onwetendheid. Het aantal stagiairs ligt dus vermoedelijk aanzienlijk hoger.

Graag BBL'ers, maar...

- Bedrijven zijn bereid om BBL'ers een plek aan te bieden. Als instroomeis voor een BBL-traject wordt meestal niveau 3 gesteld. De gemiddelde werkgever vindt instroom op niveau 2 te laag: deze leerlingen kunnen nog te weinig, gezien de toenemende complexiteit van het werk. Zeker als werkgevers de keuze hebben tussen niveau 2 en 3 kiezen ze voor niveau 3.
- Bij afronding van de BBL-opleiding volgt meestal een dienstverband.
- Contacten met ROC's verlopen veelal moeizaam.
- Uitzonderingen zijn ROC Friese Poort en het Hout- en Meubileringscollege. Bedrijven in het zuiden van NL zijn erg tevreden over de kwaliteit van Belgische ROC's.

Praktische kennis van leerlingen te laag

- De praktische kennis van BBL'ers wordt vaak te laag gevonden. Zo geven bedrijven regelmatig aan dat leerlingen te weinig kennis hebben over storingzoeken.
- Waarschijnlijk is het gebrek aan praktische kennis van BBL'ers een gevolg van tijdgebrek tijdens de opleiding. Leerlingen worden tegenwoordig meer theoretisch dan praktisch opgeleid. Naast de lessen en verplichte examenvakken is er maar 3 uur per week over voor technische vakken.

Jongeren werven is een uitdaging!

Bedrijven zijn zich er terdege van bewust dat de bedrijfstak te weinig doet aan uitstraling. Er is nog veel werk te verzetten om interesse te wekken voor deze bedrijfstak, met name bij jongeren.

STOP

ADVIEZEN:

NAAR EEN *FUTUREPROOF* SCHEEPS- EN JACHTBOUW

Als er één ding blijkt uit ons verkennende onderzoek is het dat de branche op dit moment te weinig vooruit kijkt. Voor een gezonde branche is leren en opleiden een noodzaak. De toekomst wacht niet. Wat gaan we samen doen om 'het tij te keren'? In dit laatste hoofdstuk doen we een voorzet met adviezen en actiepunten voor bedrijven, de brancheorganisatie en OOM zelf.

Korte, relevante opleidingen

Hoe zorgen we voor meer korte, relevante opleidingen voor de branche? Een belangrijke conclusie uit de gesprekken met bedrijven is dat het huidige aanbod niet goed aansluit bij de vraag. Bedrijven verwachten dat ze meer zullen investeren in opleiden als er:

1. korte modules worden aangeboden,
2. deze modules een hoge relevantie en hoog niveau hebben.

Om dit te realiseren gaan wij de komende jaren met de volgende punten aan de slag:

- OOM gaat na of modules uit de bestaande opleidingen apart gevolgd kunnen worden door de huidige medewerkers. Daarbij wordt rekening gehouden met het verschil in ervaring van leerlingen en medewerkers die al langer aan het werk zijn.
- OOM en NJI inventariseren of er experts uit bedrijven zijn die veel ervaring hebben in een bepaald vak en die deze kennis aan anderen willen overdragen. Daarbij zouden ROC's of bedrijven ruimte beschikbaar kunnen stellen waar deze experts lesgeven, bijvoorbeeld 's avonds of op zaterdag.
- OOM onderzoekt of dealers-leveranciers geïnteresseerd zijn om een serie masterclasses te verzorgen gericht op specifieke kennis over hun producten, bijvoorbeeld Exalto, Mulder, Haisma, Volvo en Mastervolt. De bedoeling is dat ook bedrijven zonder dealership mee kunnen doen.
- OOM onderzoekt of NMT-cursussen ook interessant zijn voor kleinere bedrijven. Als dat zo is, neemt OOM deze trainingen op in de OOM-catalogus. NMT biedt bijvoorbeeld een opleiding aan in navigatieapparatuur van Raymarin en een avondopleiding scheepsbouw voor niet-scheepsbouwkundigen.

Opleiding stimuleren

Hoe stimuleren we het volgen van opleidingen? Opleiden kost geld, maar goed opgeleide werknemers leveren je bedrijf ook heel veel op. Om bedrijven te stimuleren te investeren in hun medewerkers, gaan OOM en brancheorganisatie NJI het volgende doen.

- OOM onderzoekt de mogelijkheid of we het volgen van een aantal specifieke opleidingen financieel extra kunnen ondersteunen. Zo kunnen we de drempel voor bedrijven verlagen en hen stimuleren om medewerkers een specifieke opleiding te laten volgen.

JE BOODSCHAP AAN WERKNEMERS: LEREN IS LEUK, JE INVESTEERT IN JEZELF. JE WORDT STEEDS BETER IN JE VAK EN DAT KOMT JE LOOPBAAN TEN GOEDE!

- OOM en brancheorganisatie NJI gaan werken aan bekendheid van de OOM-regelingen bij de branche, onder andere door meer en betere uitleg te geven over het inzetten van de regelingen.
- OOM en brancheorganisatie NJI gaan met elkaar, en met de bedrijven en hun medewerkers in gesprek over de consequenties van de opgetekende ontwikkelingen voor het vakmanschap en de instroom. Daarvoor organiseert OOM bijeenkomsten in de regio.
- Samen met NJI organiseert OOM in het winterseizoen kennisavonden, waarop we werknemers nieuwe kennis en ontwikkelingen laten zien, bijvoorbeeld door leveranciers en dealers uit te nodigen om een workshop te geven. Met deze avonden willen we werknemers triggeren om meer opleidingen te volgen.

Een leven lang leren

Hoe stimuleer je een leercultuur binnen je organisatie? Uit ons onderzoek blijkt dat er nauwelijks een leercultuur is binnen de scheeps- en jachtbouwbranche. Als bedrijf kun je daar op verschillende manier concreet aan werken. De adviseurs van OOM kunnen daarbij ondersteunen.

- Draag als werkgever een positieve boodschap uit over leren: leren is leuk, je investeert in jezelf. Je wordt steeds beter in je vak en dat komt je loopbaan ten goede!
- Zorg voor een opleidingsplan voor medewerkers. Kijk daarin ook vooruit naar de ambities van je bedrijf en wat daarvoor in de toekomst voor kennis en vaardigheden bij medewerkers nodig zijn.
- Zet opleiden standaard op de agenda tijdens functioneringsgesprekken. Bespreek wat de ambities van de werknemer zijn en welke vorm van leren of opleiding daarbij past.
- Laat medewerkers inspiratie opdoen op vakbeurzen of open kennisdagen, zoals die van Exalto.
- Jongere medewerkers hebben meer onderzoekende vaardigheden. Zij zijn eerder geneigd zelf dingen op te zoeken op internet en zo tot een oplossing te komen dan oudere medewerkers. Stimuleer dit soort onderzoekende vaardigheden bij alle medewerkers, bijvoorbeeld door ze dingen zelf te laten opzoeken in online handleidingen.
- Zet niet de jongeren alleen in op nieuwe technieken en de oudere op 'oude' technieken. Laat jongere en oudere medewerkers van elkaar leren. Zo geef je het vakmanschap door tussen generaties.

Nieuwe instroom

Hoe zorgen we voor meer instroom van jongeren? De instroom van jongeren is een breed gevoeld probleem. Meer leerlingen genereren wordt de komende jaren een uitdaging voor ons allemaal.

- OOM en NJI gaan gesprekken aan met de ROC's die opleidingen op het gebied van scheeps- en jachtbouw aanbieden. Doel: inventariseren op welke wijze wij, opleidingsfonds en brancheorganisatie, de instroom van jongeren kunnen bevorderen. Hoe kan de branche haar samenwerking met het vmbo, mbo en hbo het beste verstevigen? Aan de hand van de opgehaalde informatie bepalen we wat zinvol is, bijvoorbeeld extra nadruk leggen op bepaalde opleidingen.
- NJI gaat haar aangesloten bedrijven aanspreken om meer mogelijkheden te bieden voor stagiairs en BBL-leerlingen. Ook brengt zij hierbij de mogelijkheden die OOM biedt onder de aandacht.
- ROC's moeten steviger inzetten op samenwerkingsverbanden met bedrijven in de sector. ROC Friese Poort is hier al mee bezig.
- Daarnaast heeft ROC Friese Poort een samenwerking met de vmbo-school die ernaast zit, waar te weinig apparatuur is. Op het ROC leren de leerlingen sleutelen. Zo krijgen de vmbo'ers een beter beeld van wat het werken aan een boot allemaal inhoudt en stromen zij mogelijk door naar de mbo-opleiding.

Jongeren werven

Hoe interesseren we jongeren in de branche? Op dit moment doet de branche heel weinig aan marketing. De bedrijfstak maakt schitterende producten die jongeren zeker zouden moeten aanspreken. Maar hoe zorgen we dat ze dit weten en er willen komen werken? Hier ligt een belangrijke taak voor alle bedrijven en brancheorganisaties.

- De branche moet op zoek naar creatieve manieren om leerlingen die op het vmbo zitten te bereiken. Daarbij is het van belang ook meer meisjes de techniek in te krijgen.
- Organiseer open dagen bij bedrijven met leuke activiteiten. Soms gebeurt dit gezamenlijk op een bedrijfsterrein – meer mensen dan je denkt zijn nieuwsgierig naar wat zich afspeelt op een jachtwerf. Sowieso zijn open dagen goed voor een bedrijf om zijn zichtbaarheid te vergroten, omdat mensen met eigen ogen kunnen zien en ervaren wat er in het bedrijf gebeurt.
- Het zou goed zijn om in de branche goede voorbeelden op te halen van geslaagde open dagen en andere wervende activiteiten. Zo kunnen verschillende bedrijven leren van elkaar.

BIJLAGE:

BEZOCHTE BEDRIJVEN EN LEDEN EXPERTGROEP

De bezochte bedrijven

1. Mulder Motoren BV., Ridderkerk
2. Jacht- en Scheepswerf Gouwerok BV., Aalsmeer
3. Stofberg en Zn. BV., Enkhuizen
4. Habbeké Shipyard BV., Hoorn
5. Scheepsbouwers Maritiem BV., Werkendam
6. Scheepswerf Geertman BV., Zwartsluis
7. Woudvaart Yachting BV. en Aquanaut Yachting BV. (twee BV's), Sneek
8. Scheepsreparatie Friesland BV., Harlingen
9. Jachthaven de Kranerweerd BV., Zwartsluis
10. Linssen Yachts BV. (vijf BV's), Maasbracht
11. Scheepswerf Wed. K. Brouwer BV., Zaandam
12. Saffier Maritiem BV., IJmuiden
13. Wajer Yachts BV., Heeg
14. Scheepswerf J. Talsma BV. (drie BV's), Franeker
15. Scheepswerf Achterbos Th.Kok BV., Vinkeveen
16. Koninklijke de Vries BV., Aalsmeer
17. Jachthaven Skipsmaritiem BV. (drie BV's), Hindeloopen en Stavoren
18. Orange Nautical Services BV., Zaandam

Deelnemers aan de expertgroep

Michiel Jansen (OOM)
Pieter de Bock (OOM)
Gerwin Klok (KMU/NJI)
Meinte Visser (ROC Friese Poort)
Nick Bakker (NMT)
Harry Verbeek (Ship Shape)
Henk-Jan Kok (Achterbos Jachtwerf)
Jolanda Janssen (OOM)
Linda Roessen (OOM)
Esther Gouwerok (Scheeps/Jachtwerf Gouwerok)

Wie is OOM?

OOM is het scholingsadviesbureau van de sociale partners in de metaalbewerking. Ons gezamenlijke doel is om het vakmanschap in de branche naar een hoger plan te tillen.

We doen dit door de leercultuur binnen bedrijven te stimuleren en daar zowel werkgever als werknemer bij te betrekken. We werken in de overtuiging dat leren jezelf verrijkt, nieuwe deuren kan openen, maar bovenal leuk is.

Goed opgeleide mensen zijn het kapitaal van onze sector. Een belangrijk onderdeel van onze dienstverlening is het co-financieren van de opleidingskosten voor werkgever, werknemer of leerling.

Vanuit onze rol als verbinder en aanjager koesteren we onze relaties bij de bedrijven. Wie contact met ons heeft, ervaart betrokken en open-minded professionals die kritisch meedenken.

We helpen met gerichte — maar ook vaak inventieve — adviezen om gezamenlijk de (bij)scholing binnen een bedrijf op gang te brengen en te verankeren in de dagelijkse praktijk.

Vanuit onze verantwoordelijkheid voor de instroom van voldoende vakmensen, willen we een klankbord zijn voor het beroepsonderwijs. Wij zien van dichtbij hoe banen en functies in de branche zich ontwikkelen en op welke manieren je daar met het onderwijs bij aan blijft sluiten.

OOM — Opleiding, Ontwikkeling, Metaalbewerking

COLOFON

OPDRACHTGEVER Stichting Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM)

UITGAVE november 2018

UITVOERING ONDERZOEK Pieter de Bock

TEKST Petra Boers, Buro Vonkstof

GRAFISCH ONTWERP Suzanne Hertogs, Ontwerphaven

BEELD Shutterstock.com

DRUK Booxs