

De Nederlandse Maritieme Arbeidsmarkt 2014



Sectorrapport Watersportindustrie

Ruud van der Aa
Jenny Verheijen



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Belangrijkste uitkomsten	4
1. Samenstelling werkgelegenheid	5
2. Verwachte werkgelegenheid en vacatures	8
3. In- en uitstroom van personeel	10
4. Opleiding en scholing	12
 Tabellen	 14
A. Werkgelegenheid	15
B. Instroom van nieuw personeel	19
C. Vacatures	21
D. Personeelsverloop	22
E. Opleiding en scholing	24

Inleiding

In opdracht van HISWA Vereniging, en onder de vlag van Nederland Maritiem Land (NML), heeft Ecorys de maritieme arbeidsmarktenquête uitgevoerd. Deze rapportage bevat een overzicht van de belangrijkste uitkomsten en een tabellenoverzicht van de antwoorden in de watersportindustrie.

Focus op technische functies

Een belangrijke opmerking vooraf is dat de focus van de arbeidsmarktenquête in de watersportindustrie lag op werknemers in functies waarvoor technische vakkennis en vakvaardigheden nodig zijn. Dit betreft alle kennis en vaardigheden die betrekking hebben op de watersportindustrie, bijvoorbeeld voor functies als jachtbouwer, jachthavenmeester, servicemonteur, jachtmakelaar, expert, medewerker watersportwinkel, medewerker verhuur, zeilinstructeur etc. Let op: administratie, horeca en overige algemene werkzaamheden vallen hier niet onder.

Respons

De dataverzameling heeft plaatsgevonden in de periode september – oktober 2014. De enquête is uitgezet onder 702 laadbedrijven van HISWA Vereniging; hiervan hebben er 69 de enquête ingevuld (10%), die gezamenlijk circa 6 procent van de werkgelegenheid in de sector vertegenwoordigen.

De uitkomsten zijn op basis van bedrijfsomvang gewogen voor de totale populatie. Gezien het aantal bedrijven dat de enquête heeft ingevuld, zijn de uitkomsten indicatief voor de situatie en de ontwikkelingen in de branche. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met gegevens uit eerdere jaren.

Leeswijzer

Op de volgende pagina's beschrijven wij eerst de belangrijkste uitkomsten op de thema's:

1. Samenstelling werkgelegenheid;
2. Verwachte werkgelegenheid en vacatures;
3. In- en uitstroom van personeel;
4. Opleiding en scholing.

De bijlage bevat een overzicht van de tabellen van alle vragen die in de enquête zijn gesteld. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met eerdere metingen.

Drs. Ruud van der Aa, projectleider Ecorys
Drs. Herbert van Oord, HISWA Vereniging

Foto voorkant: Otti fotografie

Belangrijkste uitkomsten

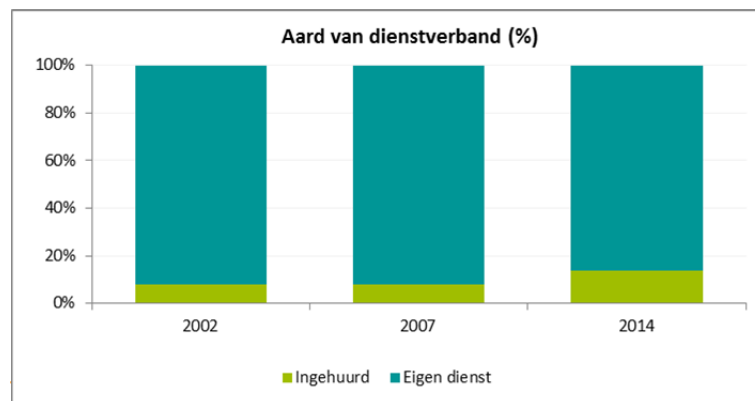
1. Samenstelling werkgelegenheid

In 2013 bedroeg de werkgelegenheid in de watersportindustrie ongeveer 12.000 werkzame personen; dit is vergelijkbaar met de situatie in 2011 en 2012.¹ Van deze personen is iets meer dan de helft (58%) werkzaam in een functie waarvoor technische vakkennis en vakvaardigheden nodig zijn (zie tabel A.1). Deze rapportage betreft alleen de technische werkgelegenheid in de branche.

Aard dienstverbanden

- In overeenstemming met de algemene trend in de economie kent de branche een trend naar meer flexibele arbeid; zowel het aandeel ingehuurd personeel als het aandeel personeel met een tijdelijk dienstverband is de afgelopen jaren toegenomen. We lichten beide nader toe:
- Circa 14 procent van het personeel in 2014 wordt ingehuurd (zie tabel A.1). Dit is een stijging ten opzichte van 2007 (zie Figuur 1.1).
- Het aandeel medewerkers in vaste dienst in de watersportindustrie is afgenomen van 91 procent in 2007 naar 85 procent in 2014 (tabel A.4). Dit is hoger dan het Nederlands gemiddelde dat in 2012 op 69 procent lag (in 2002 was dat landelijk 75 procent).² Het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie volgt met enige vertraging de conjunctuur. Als de economie aantrekt, neemt hun aantal toe. Als het economisch slechter gaat, neemt hun aantal weer af. Dit patroon zien we ook in de watersportindustrie.
- Gemiddeld over alle maritieme sectoren is 83 procent van de dienstverbanden vast en 17 procent tijdelijk. Het hoge aandeel vaste contracten hangt mogelijk samen met het technische en veelal specialistische werk in de sectoren.
- Een groot deel van de bedrijven in de watersportindustrie bestaat uit familiebedrijven. Het aandeel meewerkende eigenaren en familieleden beslaat bijna een vijfde (17%) van de werkgelegenheid in de sector.

Figuur 1.1 Aandeel personeel in eigen dienst en ingehuurd personeel (2014)



¹ Zie *De Nederlandse Maritieme Cluster, Monitor 2014*, Ecorys i.s.m. Nederland Maritiem Land.

² CBS, Webmagazine, maandag 10 december 2012.

Opleidingsniveau

- De inschatting van de werkgevers over het opleidingsniveau van hun werknemers laat veranderingen zien ten opzichte van de laatste meting in 2007. Het aandeel hoogopgeleiden is sterk gestegen (tabel A.6 en A.7). De werkgevers geven aan dat 36 procent van de werknemers een afgeronde HBO of WO opleiding heeft. Hoewel een opwaartse trend van mbo niveau 2 naar niveau 3 en 4 door andere bronnen wordt bevestigd (zie ook tabel B.4 en signalen die de scholen in het beroepsonderwijs hierover geven), geldt dit niet voor een verschuiving van mbo naar hbo of hoger. Het hier gemelde aandeel hoger opgeleiden lijkt dan ook een overschatting.
- Hoewel de toename van hoger opgeleiden fors is, past een opwaartse trend in de kwalificatie-eisen in het algemene beeld van de arbeidsmarkt en de Nederlandse beroepsbevolking.

Buitenlandse arbeidskrachten

- Uit de cijfers blijkt dat ongeveer een op de tien werknemers in de watersportindustrie van buitenlandse afkomst is. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2007 (zie tabel A.13). Deze toename zou volgens de antwoorden van de respondenten vooral zitten in het aantal werknemers van buiten de EU. Dit is lastig te verklaren, gelet op de strenge regelgeving voor medewerkers van buiten de EU.

Man / vrouw-verdeling

- De watersportindustrie wordt nog steeds gedomineerd door mannen (18% van de werknemers is vrouw) (zie tabel A.10). Met het oog op mogelijke knelpunten in de personeelsvoorziening, als gevolg van vervangingsvraag en een aantrekkelijke economie, verdient het overweging om meer aandacht te hebben voor de instroom van vrouwen.

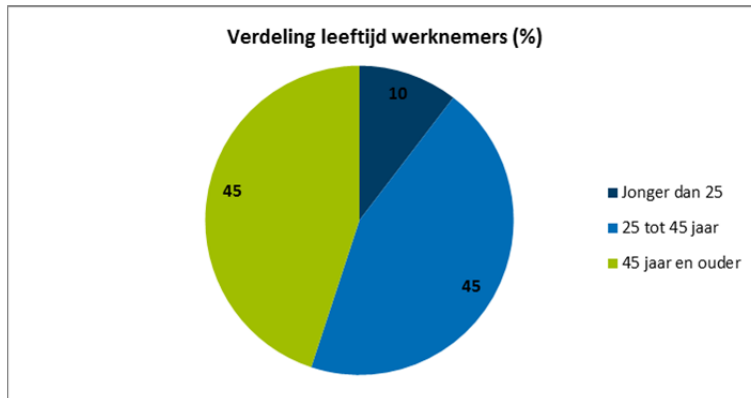
Leeftijd

- De groep werknemers van 45 jaar en ouder in de watersportindustrie is sinds 2007 gestegen van 36 naar 45 procent; de helft hiervan is ouder dan 55 jaar (zie tabel A.9; zie ook figuur 1.2)). In de gehele maritieme cluster is 39 procent ouder dan 45 jaar. Ter vergelijking: van de Nederlandse beroepsbevolking is 42,5 procent ouder dan 45 jaar. De watersportindustrie is dus bovengemiddeld vergrijsd. De leeftijdsopbouw van werknemers die zijn aangesloten bij het Pensioenfonds Houtverwerkende Industrie en Jachtbouw (PHJ) vertoont een minder scheve verdeling. In hoeverre onze gegevens vergelijkbaar zijn met die van PHJ is onduidelijk.
- Aanvullende analyses laten zien dat vooral directeur/eigenaren en meewerkende familieleden in overgrote meerderheid ouder dan 55 jaar zijn. Van hen is ruim de helft 55 jaar of ouder. Bedrijfsopvolging c.q. -overname is daarmee voor de komende jaren een belangrijk punt van aandacht voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en daarmee ook de werkgelegenheid. Veel bedrijven zullen de komende 10-15 jaar stoppen, dan wel worden overgenomen (schaalvergroting),

waardoor werkgelegenheid kan verschuiven en van karakter veranderen (rationalisatie van bedrijfsprocessen).

- Het aandeel jongeren (onder de 25 jaar) in de sector is stabiel op 10 procent. Landelijk ligt dit op ongeveer 12,5 procent.
- In vergelijking met de overige maritieme sectoren zijn de watersportindustrie en de maritieme toelevering de meest vergrijsde branches binnen de maritieme cluster.

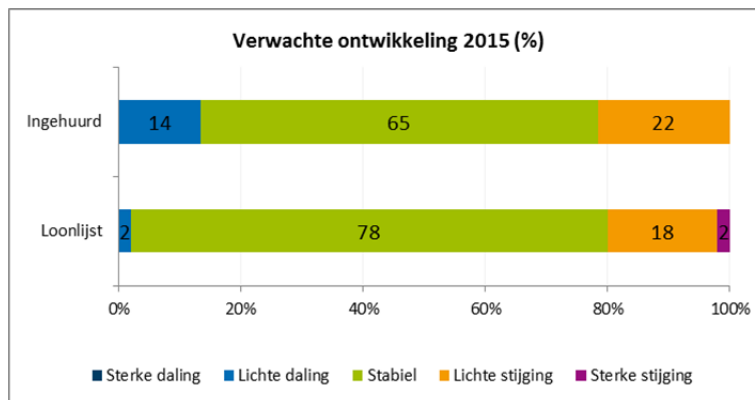
Figuur 1.2 Leeftijdverdeling werknemers (2014)



2. Verwachte werkgelegenheid en vacatures

- Voor 2015 verwachten de meeste werkgevers een stabiel aantal werknemers in technische functies. Een op de vijf bedrijven verwacht een lichte toename in het aantal werknemers. Het aandeel ingehuurd medewerkers in een technische functie zal naar verwachting licht dalen (figuur 2.1 figuur A.5).
- Gezien de hiervoor geconstateerde vergrijzing van het personeelsbestand in de branche, dient zich voor de komende jaren een forse vervangingsvraag aan van technisch personeel, die tot knelpunten kan leiden, zeker bij een aantrekkende economie.

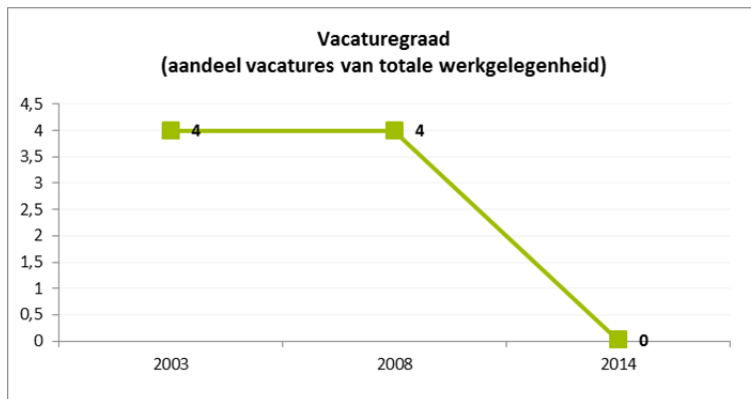
Figuur 2.1 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling, volgens de werkgevers



Vacatures voor technisch personeel

- Van de responderende bedrijven had in het najaar van 2014 geen enkel bedrijf binnen de watersportindustrie een openstaande vacature voor een technische functie. Het vacaturepercentage was nihil; in 2008 was dat nog 4 procent. (zie Figuur 2.2 en tabel C.1 en C.2). De vacaturecijfers weerspiegelen de economische crisis, die ook de watersportindustrie niet onberoerd laten.
- Deze uitkomst betekent niet dat individuele bedrijven geen moeite kunnen hebben met het vervullen van een vacature. Maar gemiddeld genomen, waren er op sectorniveau in het najaar van 2014 geen noemenswaardige problemen met het vervullen van de vacatures voor technische functies.

Figuur 2.2 Aandeel vacatures op totale werkgelegenheid (technisch personeel)



Toekomstverwachting personeelsvoorziening

- Bijna de helft van de geënquêteerde bedrijven verwacht in de komende 5 jaar problemen met het vervullen van technische functies. Hierbij gaat het vooral om allround- en leidinggevende functies (tabel C.3).
- Om (toekomstige) knelpunten in de personeelsvoorziening te voorkomen, zou volgens de werkgevers ingezet moeten worden op (1) het creëren van een beter imago van de sector, en (2) een betere doorstroming vanuit het onderwijs (tabel C.4).

3. In- en uitstroom van technisch personeel

Herkomst van nieuw personeel:

- In 2014 heeft een derde van de bedrijven nieuw personeel in een technische functie aangenomen.
- Uit de enquête blijkt dat de instroom vanuit het onderwijs voor de watersportindustrie een belangrijk kanaal is voor nieuw personeel. Van de nieuwe werknemers in 2013 was 36 procent afkomstig uit het onderwijs (zie Figuur 3.1). Dit ligt aanmerkelijk hoger dan in eerdere metingen, waarin circa 10 procent van de nieuw aangekomen medewerkers uit het onderwijs afkomstig was.³
- Het aandeel werknemers dat vanuit een andere sector in de watersportindustrie is gaan werken, is in vergelijking met 2007 afgenomen van 45 procent naar nu 9 procent (tabel B.3). Dit kan mede verklaard worden uit het lage aantal vacatures waardoor de wervingsinspanningen van de bedrijven ook laag zijn geweest. Ongeveer een kwart van het personeel komt vanuit een andere positie; dit is stabiel ten opzichte van 2007. Over de achtergronden van deze groep is weinig bekend; mogelijk dat het gaat om studenten/stagiairs die een bijbaantje hebben of vrouwen die de arbeidsmarkt opnieuw betreden.

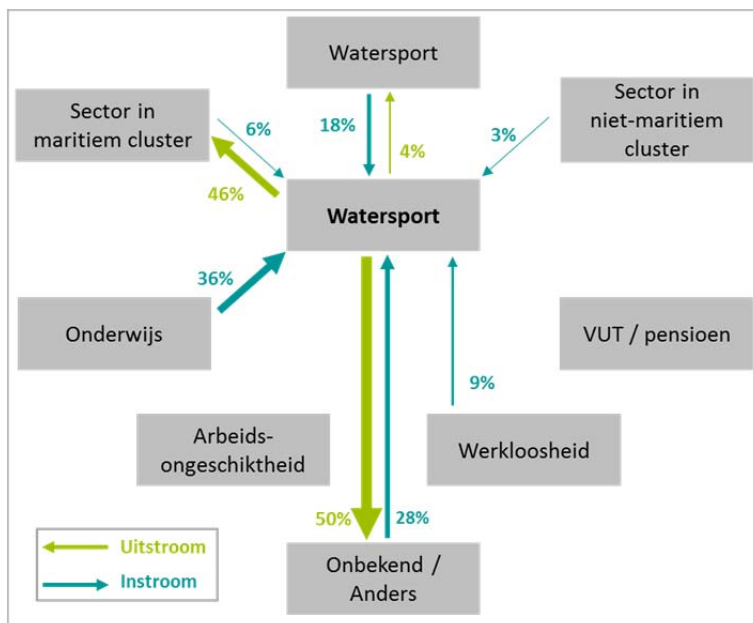
Bestemming van vertrokken (technisch) personeel:

- Het personeelsverloop onder technisch personeel in de watersportindustrie in 2013 en 2014 bedroeg respectievelijk 1,7 en 1,3 procent (tabel D.2). Gemiddeld lag het personeelsverloop in Nederland in 2013 op 6,1%. In eerdere metingen lag het personeelsverloop in de watersportindustrie op 8 á 10 procent. De ruime arbeidsmarkt leidt ertoe dat veel (technisch) personeel op zijn plek blijft zitten.
- De bestemming van vertrokken personeel uit een technische functie is voor een groot gedeelte (50%) onbekend (zie figuur 3.1). Het personeel waarvan de bestemming bekend is, vertrekt voor het grootste gedeelte (46%) naar een andere sector binnen de maritieme cluster. De huidige beperkte vraag naar personeel binnen de watersportindustrie, zoals ook tot uiting komt in het lage aantal vacatures, is hiervan mede de oorzaak.
- Een klein gedeelte van de vertrekkers (4%) vertrekt naar een ander bedrijf binnen de watersport. De concurrentie om personeel tussen watersportbedrijven lijkt op dit moment dan ook beperkt. Dit hangt vanzelfsprekend samen met het geringe aantal vacatures.
- De watersportindustrie maakt op dit moment weinig gebruik van de personele instroommogelijkheden vanuit de andere maritieme sectoren, terwijl de branche wel personeel "kwijt raakt" aan de andere maritieme branches. Zoals gezegd is dit mede een gevolg van de lage vraag naar arbeid in de watersportindustrie zelf. Of de branche per saldo daarmee een belangrijke toeleverancier van personeel voor

³ Enige voorzichtigheid is hier op zijn plaats. Allereerst vanwege de lage respons. Daarnaast is ook de vraagstelling gewijzigd. Daar waar in het verleden naar de herkomst van de laatst aangenomen medewerker werd gevraagd, is nu gevraagd naar de herkomst van de laatste 3 aangenomen medewerkers.

andere maritieme sectoren is, kan op basis van de enquêtegegevens niet worden geconcludeerd.

Figuur 3.1 In- en uitstroom van personeel (2013); indicatief op basis van werkgeversenquête

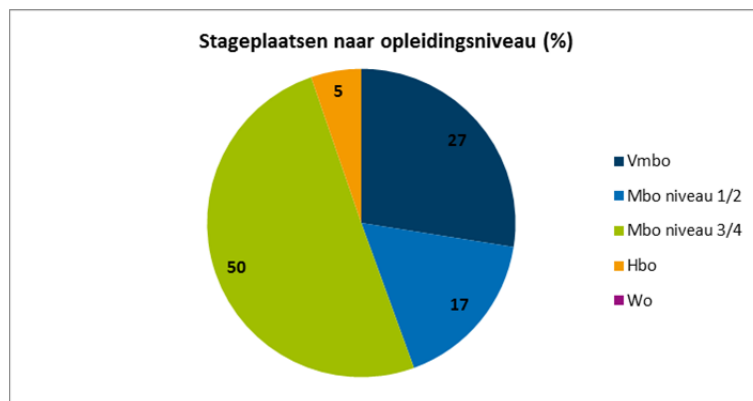


4. Opleiding en scholing

Leerwerkplekken en stageplaatsen

- Iets meer dan een derde (38%) van de bedrijven in de watersportindustrie biedt leerwerkplekken of stageplaatsen aan (tabel E.3). Onderwijs is hiermee in potentie een belangrijke toeleverancier van nieuw personeel. Hiervoor zouden de beschikbare stage- en opleidingsplaatsen wel optimaal benut moeten worden. Nauwe banden met het scholenveld en een gerichte voorlichting aan jongeren zijn hiervoor belangrijke voorwaarden. Vanwege het MKB-karakter van de branche ligt het voor de hand om op dit punt de krachten te bundelen.
- Ruim de helft van het aantal beschikbare leerwerkplekken en stageplaatsen was in het najaar van 2014 bezet met een leerling of student; 30 tot 40 procent van deze plekken is echter niet vervuld (tabel E.5).
- In 2014 had 13 procent van de ondervraagde bedrijven een leerlingwerknemer of stagiair in dienst (tabel E.1). Om hoeveel stagiairs het in totaal gaat, is op basis van de enquêtegegevens niet bekend. Wel is bekend op welk onderwijsniveau deze stageplaatsen en leerwerkplekken zich bevinden (Figuur 4.1).

Figuur 4.1 Opleidingsniveau van stageplaatsen en leerwerkplekken



Scholing van personeel

- In vergelijking met eerdere jaren zijn de deelname en de uitgaven aan scholing, onder invloed van de economische crisis, fors teruggelopen.
- Het aandeel werknemers dat in 2013 aan een cursus deelnam, lag met 4 procent aanzienlijk lager dan de 18 procent in 2007 (tabel E.10). Het gemiddelde in de maritieme cluster als geheel lag in 2013 op 38 procent.
- De gemiddelde uitgaven aan scholing per werknemer zijn gedaald van 190 euro in 2007 naar 100 euro in 2013 (tabel E.12). Vergelijkbare (en actuele cijfers) voor Nederland zijn niet bekend.

Nieuwe comptentiebehoeften

- Werkgevers geven aan in de toekomst (meer) behoefte te hebben aan multi-inzetbaar personeel en flexibel inzetbaar personeel. Daarnaast signaleren zij een trend naar complexere technieken, die de werknemer van de toekomst moet beheersen (tabel E.17).
- Tegen deze achtergrond worden in de toekomst meer en hogere eisen gesteld aan het vakmanschap in de branche. Deze trends dienen met het onderwijs, als leverancier van toekomstige vakmensen, te worden besproken. Tevens ligt er een opdracht voor het bedrijfsleven zelf om het huidige personeel hierop voor te bereiden en hiervoor te investeren in scholing en trainingen.

Tabellen

A. Werkgelegenheid

Tabel A.1 Werkzame personen naar meewerkende eigenaren en familieleden, werknemers op de loonlijst en ingehuurd personeel (%)

	Personen	Waarvan gebruik maken van technische vakkennis en vaardigheden ^{a)}
Meewerkende eigenaren en familieleden	17	44
Werknemers op de loonlijst	69	58
Ingehuurde werknemers	14	76
Totaal	100	58%

^{a)} Percentage van aantal personen

Tabel A.2 Omvang dienstverband werknemers op de loonlijst en ingehuurd personeel (%)

	Werknemers op de loonlijst	Ingehuurde werknemers
12 uur of minder	10	14
Tussen de 12 en 36 uur	22	23
36 uur of meer	68	64
Totaal	100	100

Tabel A.3 Omvang dienstverband werknemers op de loonlijst en ingehuurd personeel (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst
Vast dienstverband (onbepaalde tijd)	85
Tijdelijk dienstverband (bepaalde tijd)	15
Totaal	100

Tabel A.4 Werkgelegenheid naar aard dienstverband 2002, 2007 en 2014 (technische functies) (%)

Jaar	Ingehuurd	Eigen dienst	Personeel in eigen dienst, waarvan:	
			In vaste dienst	In tijdelijke dienst
2002	8	92	86	14
2007	8	92	91	9
2014	14	86	85	15

Tabel A.5 Verwachte ontwikkeling omtrent aantal werknemers op de loonlijst en aantal ingehuude werknemers (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Ingehuude werknemers
Sterke daling	0	0
Lichte daling	2	14
Stabiel	78	65
Lichte stijging	18	22
Sterke stijging	2	0
Totaal	100	100

Tabel A.6 Opleidingsniveau werknemers (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Meewerkende eigenaren en familieleden
Basisonderwijs	5	3
Voortgezet onderwijs (vmbo / havo / vwo)	28	27
Mbo niveau 1/2	12	5
Mbo niveau 3/4	20	15
Hbo	27	37
Wo	7	13
Totaal	100	100

Tabel A.7 Werkgelegenheid naar opleidingsniveau in 2002, 2007 en 2014 (technische functies) (%)

Jaar	Voortgezet Onderwijs ^{a)}	MBO	HBO/WO
2002	62	32	6
2007	51	38	11
2014	33	31	36

^{a)} Zowel met als zonder diploma

Tabel A.8 Leeftijd werknemers op de loonlijst en meewerkende eigenaren en familieleden (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Meewerkende eigenaren en familieleden
Jonger dan 25 jaar	14	0
25 tot 35 jaar	33	6
35 tot 45 jaar	19	15
45 tot 55 jaar	22	28
55 jaar en ouder	13	52
Totaal	100	100

Tabel A.9 Werkgelegenheid naar leeftijd in 2002, 2007 en 2014 (technische functies) (%)

Jaar	Jonger dan 25	25 tot 45 jaar	45 jaar en ouder
2002	11	55	34
2007	12	52	36
2014	10	45	45 ^{a)}

a) Waarvan 22% ouder dan 55 jaar

Tabel A.10 Werknemers naar geslacht (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Meewerkende eigenaren en familieleden
Mannen	82	72
Vrouwen	18	28
Totaal	100	100

Tabel A.11 Functieniveau werknemers op de loonlijst meewerkende eigenaren en familieleden (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Meewerkende eigenaren en familieleden
Aankomend vakman	11	2
Zelfstandig werkend vakman	63	26
Meewerkend voorman	12	4
Leidinggevende	14	68
Totaal	100	100

Tabel A.12 Functie werknemers op de loonlijst en meewerkende eigenaren en familieleden (technische functies) (%)

	Werknemers op de loonlijst	Meewerkende eigenaren en familieleden
Algemeen ondersteunend	17	7
Allround	13	27
Ontwerp	0	0
Hout	6	0
Metaal	3	1
Kunststof	3	0
Motoren	8	3
Installaties	4	0
Schilderwerk	2	1
Tuigage	2	1
Havens	11	2
Reparatie & Onderhoud	3	1
Makelaardij	2	4
Expertise	0	0
Export	0	0
Groothandel	2	5
Detailhandel	3	10
Verhuur	3	5
Zeil/vaarschool	0	0
Leidinggevend	6	18
Administratie	6	11
Anders	5	4
Totaal	100	100
<i>Vanwege wijziging in vraagstelling is de functieverdeling lastig vergelijkbaar met eerdere metingen</i>		

Tabel A.13 Inzet buitenlanders in 2007 en 2014 (technische functies) (%)

	2007	2014
Aandeel buitenlanders, waarvan	10	14
-Afkomstig uit de EU	6	7
-Afkomstig van buiten de EU	3	7

a) Geen cijfers beschikbaar

Tabel A.14 Verwachte ontwikkeling inhuur buitenlandse werknemers komende jaren (technische functies) (%)

	Verwachting komende jaren
Nee, zeker niet meer inhuur	51
Nee, waarschijnlijk niet meer inhuur	43
Ja, waarschijnlijk wel meer inhuur	6
Ja, zeker wel meer inhuur	0
Totaal	100

Tabel A.15 Top 3 redenen voor inhuur buitenlandse werknemers (technische functies)

1	Er is onvoldoende geschikt aanbod van Nederlands personeel
2	De werkmentaliteit van buitenlandse werknemers is beter
3	-

B. Instroom van nieuw personeel

Tabel B.1 Bedrijven die nieuwe werknemers hebben aangenomen in 2013 en 2014 (technische functies) (%)

	2013	2014
Wel nieuwe werknemers	14	31
Geen nieuwe werknemers	86	69
Totaal	100	100

Tabel B.2 Herkomst van de drie laatst aangenomen werknemers (technische functies) (%)

	Instroom werknemers
Zeevaart	2
Waterbouw	0
Binnenvaart	0
Visserij	0
Offshore	0
Watersportindustrie	18
Zeehavens	0
Scheepsbouw	4
Maritieme dienstverlening	0
Maritieme toeleveringsindustrie	0
Koninklijke Marine	0
Werkloos	9
Arbeidsongeschikt	3
Schoolverlater	36
Anders	28
Totaal	100

Tabel B.3 Herkomst instroom personeel in 2002, 2007 en 2013 (technische functies) (%)

			<i>Waarvan uit ander bedrijf in maritieme cluster</i>			
Jaar	Vanuit de watersport	Van buiten de watersport		Vanuit onderwijs	Voorheen werkloos	Anders
2002	24	48	22	22	3	4
2007	20	45	15	8	6	22
2013	18	9	6	36	9	28

Tabel B.4 Opleidingsniveau van de drie laatst aangenomen werknemers (technische functies) (%)

	Instroom werknemers
Basisonderwijs	11
Voortgezet onderwijs (vmbo / havo / vwo)	21
Mbo niveau 1/2	20
Mbo niveau 3/4	32
Hbo	13
Wo	3
Totaal	100

Tabel B.5 Bedrijven die schoolverlaters hebben aangenomen in 2013 (technische functies) (%)

	Schoolverlaters aangenomen
Wel schoolverlaters aangenomen	5
Geen schoolverlaters aangenomen	95
Totaal	100

Tabel B.6 Aangenomen schoolverlaters in 2013 naar opleidingsniveau (technische functies) (%)

	Aangenomen schoolverlaters
Basisonderwijs	15
Voortgezet onderwijs (vmbo / havo / vwo)	23
Mbo niveau 1/2	21
Mbo niveau 3/4	19
Hbo	11
Wo	11
Totaal	100

Tabel B.7 Verwachting voor het aannemen van schoolverlaters in de komende jaren (technische functies) (%)

	Voortgezet onderwijs	Mbo niveau 1/2	Mbo niveau 3/4	Hbo	Wo
Veel meer	14	0	17	0	0
Meer	0	17	17	0	0
Stabiel	71	67	50	50	50
Minder	0	0	0	0	0
Veel minder	14	17	17	50	50
Totaal	100	100	100	100	100

C. Vacatures

Tabel C.1 Bedrijven die te maken hebben met openstaande vacatures (technische functies) (%)

	Bedrijven
Nee, geen openstaande vacatures	100
Ja, wel openstaande vacatures	0
Totaal	100

Tabel C.2 Vacaturepercentage en aandeel moeilijk vervulbare vacatures in 2003, 2006 en 2008 (technische functies) (%)

Jaar	Vacaturepercentage ^{a)}	Aandeel moeilijk vervulbaar in totaal aantal vacatures
2003	4	53
2008	4	32
2014	0	0

^{a)} Aandeel vacatures van totale werkgelegenheid in werkzame personen, excl. ingehuurd personeel

Tabel C.3 Top 3 functiegroepen waarvoor de komende jaren moeilijk vervulbare vacatures verwacht worden (technische functies)

1	Allround
2	Leidinggevend

Tabel C.4 Oplossingsrichtingen ter oplossing / voorkoming van moeilijk vervulbare vacatures (technische functies)

1	Beter imago van de sector
2	Betere doorstroom vanuit het onderwijs

Tabel C.5 Bedrijven met een overschot aan personeel (technische functies) (%)

	Bedrijven
Nee, geen overschot	97
Ja, wel een overschot	3
Totaal	100

Tabel C.6 Top 3 functiegroepen waar momenteel een overschot aan personeel is (technische functies)

1	Makelaardij
2	Allround
3	-

D. Personeelsverloop

Tabel D.1 Bedrijven met verloop in 2013 en 2014 (technische functies) (%)

	2013 en 2014
Geen personeelsleden hebben het bedrijf verlaten	87
Personeelsleden hebben het bedrijf verlaten	13
Totaal	100

Tabel D.2 Verloop als aandeel van de totale werkgelegenheid (technische functies) (%)

	2013	2014
Verloop als aandeel van de totale werkgelegenheid	1,7	1,3

Tabel D.3 Reden van vertrek van de drie laatst vertrokken werknemers (technische functies) (%)

	Vertrokken werknemers
Ontslag op eigen verzoek	65
Afloop tijdelijk contract	12
Pensioen of prepensioen	10
Medisch afgekeurd	0
Ontslag wegens onvoldoende functioneren	0
Ontslag wegens onvoldoende werk	0
Anders	13
Totaal	100

Tabel D.4 Bestemming van de drie laatst vertrokken werknemers (technische functies) (%)

	Vertrokken werknemers
Zeevaart	0
Waterbouw	0
Binnenvaart	0
Visserij	0
Offshore	0
Watersportindustrie	6
Zeehavens	0
Scheepsbouw	2
Maritieme dienstverlening	1
Maritieme toeleveringsindustrie	0
Koninklijke Marine	0
Andere sector	0
Werkloosheid	0
Arbeidsongeschiktheid	0
VUT / Pensioen	4
Anders	86
Totaal	100

Tabel D.5 Uitstroom van personeel in 2002, 2007 en 2014 (technische functies) (%)

Jaar	Binnen de watersport	Buiten de watersport	Naar ander bedrijf in maritieme cluster	Werkloos	Arbeids-ongeschikt	VUT / pensioen	Anders
2002	27	36	13	4	0	14	19
2007	23	25	12	12	0	20	20
2013	4	46	46	0	0	0	50

E. Opleiding en scholing

Tabel E.1 Bedrijven met (leerling)werknemers / stagiairs die een beroepsopleiding volgen (technische functies) (%)

	Bedrijven
Geen (leerling)werknemers / stagiairs die een beroepsopleiding volgen	87
Wel (leerling)werknemers / stagiairs die een beroepsopleiding volgen	13
Totaal	100

Tabel E.2 Niveau van de beroepsopleidingen (van leerlingwerknemers/stagiairs) die gevolgd worden (technische functies) (%)

	Aandeel beroepsopleidingen
VMBO	18
Mbo niveau 1/2	38
Mbo niveau 3/4	44
Hbo	0
Universitair	0
Totaal	100

Tabel E.3 Bedrijven met leerwerkplekken / stageplaatsen (technische functies) (%)

	Bedrijven
Geen leerwerkplekken / stageplaatsen	61
Wel leerwerkplekken / stageplaatsen, maar niet allemaal vervuld	16
Wel leerwerkplekken / stageplaatsen, allemaal vervuld	22
Totaal	100

Tabel E.4 Aandeel stagiairs t.o.v. werkgelegenheid (technische functies) (%)

Variabele	Watersport
% stagiairs t.o.v. werkgelegenheid 2003	7
% stagiairs t.o.v. werkgelegenheid 2008	7
% stagiairs t.o.v. werkgelegenheid 2014	*
Aantal eventueel extra te plaatsen stagiairs per onderneming	0

*) onvoldoende gegevens

Tabel E.5 Verdeling leerwerkplekken / stageplaatsen naar opleidingsniveau en aandeel vervuld (technische functies) (%)

	Leerwerkplekken / Stageplaatsen	Waarvan vervuld
Vmbo	27	40
Mbo niveau 1/2	17	62
Mbo niveau 3/4	50	71
Hbo	5	59
Wo	0	0
Totaal	100	-

Tabel E.6 Aandeel erkende leerbedrijven (%)

	Leerbedrijven
Wel leerbedrijf	39
Geen leerbedrijf	61
Totaal	100

Tabel E.7 Opleidingsplan voor 2014? (%)

	Opleidingsplan
Wel opleidingsplan	17
Geen opleidingsplan	83
Totaal	100

Tabel E.8 Voor welke onderdelen van het bedrijf bestaat een opleidingsplan? (%)

	Onderdelen opleidingsplan
Voor het bedrijf als geheel	51
Per bedrijfsonderdeel / afdeling	24
Per werknemer	25
Totaal	100

Tabel E.9 Werknemers die in 2013 een functiegerichte training hebben gevolgd (aandeel van werkgelegenheid in technische functies) (%)

	Werknemers
Wettelijk verplichte trainingen	48
Niet wettelijk verplichte trainingen	52
Totaal	100

Tabel E.10 Deelname aan scholing maritieme cluster (technische functies) (%)

Aandeel werknemers dat een functiegerichte training volgde in...	Wettelijk verplicht	Niet wettelijk verplicht
2002	a)	25
2007	a)	18
2013	4	4

a) Geen cijfers beschikbaar

Tabel E.11 Uitgaven aan trainingen en opleidingen (technische functies)

	Uitgaven
Uitgaven per werknemer (op de loonlijst)	€ 100

Tabel E.12 Uitgaven aan trainingen en opleidingen (technische functies)

Jaar	Gemiddeld bedrag per werknemer
2002	€ 282
2007	€ 190
2013	€ 100

Tabel E.13 Verwachtingen uitgaven aan training 2014 ten opzichte van 2013 (technische functies) (%)

	Trainingsuitgaven
Sterke toename	0
Toename	3
Geen verandering	58
Afname	8
Sterke afname	3
Onbekend	28
Totaal	100

Tabel E.14 Bekend met trainingsaanbod HISWA Vereniging (%)

	Bedrijven
Wel bekend	92
Niet bekend	8
Totaal	100

Tabel E.15 Via welk kanaal kennen bedrijven het trainingsaanbod van HISWA (%)

	Bedrijven
HISWA magazine	44
HISWA informal	27
De site van HISWA Vereniging	19
Via de mailing	9
Anders	0
Totaal	100

Tabel E.16 Ontbrekende trainingen in het cursusaanbod (volgens werkgevers)

1	Commerciële training
2	Motortechniek
3	-

Tabel E.17 Top 3 ontwikkelingen van invloed op de eisen die gesteld worden aan medewerkers

1	Behoeftte aan multi-inzetbaar personeel
2	Behoeftte aan flexibele inzet van personeel
3	Complexere techniek