



Arbeidsmarktverkenning Mainport Rotterdam 2009-2013

Meting 2009

Opdrachtgevers:

Kennisinfrastructuur Mainport Rotterdam (KMR)

Deltalinqs

Havenbedrijf Rotterdam



Met medewerking van de STC-Groep, Zadkine, Albeda college, Hogeschool Rotterdam en Gemeente Rotterdam.

ECORYS

Johan Siegert

Boukje Cuelenaere

Rotterdam, 18 januari 2010

ECORYS Nederland BV
Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E asb@ecorys.com
W www.ecorys.nl
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Doelstelling	9
1.3 Onderzoeksaanpak	10
1.4 Kanttekeningen	13
1.5 Leeswijzer	13
2 Geworven personeel en personeelsbehoefte	15
2.1 Trends in de werkgelegenheid	15
2.1.1 Werkgelegenheid	15
2.1.2 Nieuw aangenomen personeel	16
2.2 Personeelsbehoefte tot en met 2013	17
2.2.1 Verwachting personeelsbehoefte	17
2.2.2 Omvang personeelsbehoefte	17
2.2.3 Uitbreidings- en vervangingsvraag	19
3 Behoeftte aan gediplomeerde schoolverlaters	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Overzicht totale personeelsbehoefte	21
3.3 Behoeftte schoolverlaters per sector en beroep	22
3.3.1 Procesindustrie, petrochemie en energiebedrijven	22
3.3.2 Industriële maintenance bedrijven	23
3.3.3 Expediteurs	23
3.3.4 Cargadoors	24
3.3.5 Op- en overslagbedrijven	24
3.3.6 Aanverwante bedrijven	25
3.4 Conclusie	25
4 Confrontatie vraag en aanbod	27
4.1 Inleiding	27
4.2 Procesopleidingen	28
4.3 Maintenance opleidingen	30
4.4 Haven/logistieke opleidingen	31

5 Diversiteit	35
6 Managementsamenvatting en conclusies	37
6.1 Opzet arbeidsmarktverkenning	37
6.2 Conclusies arbeidsmarktverkenning 2009	38
Bijlage 1 Detailtabellen totale personeelsbehoefte bedrijven	41
Bijlage 2 Detailtabellen personeelsbehoefte bedrijven te vervullen vanuit het onderwijs	45

Voorwoord

Voor u ligt de jaarlijkse arbeidsmarktverkenning die voor de derde keer is uitgevoerd in de Mainport Rotterdam. Het onderzoek onder de bedrijven in het Mainportgebied is uitgevoerd eind 2009, ten tijde van de economische crisis die sinds de afronding van de vorige arbeidsmarktverkenning in 2008 heeft doorgezet. Het rapport schetst een beeld van de ontwikkeling van de werkgelegenheid ten tijde van deze crisis, de verwachtingen voor de toekomst en een confrontatie van de te verwachten personeelsbehoefte met het aantal leerlingen in het beroepsonderwijs.

Namens ECORYS is de arbeidsmarktverkenning uitgevoerd door Johan Siegert en Boukje Cuelenaere. Wij danken Cees Jan Asselbergs (Deltalinqs), Natalie Backx (Havenbedrijf Rotterdam N.V.) en Annette Opstal (KMR) hartelijk voor hun betrokkenheid en medewerking in alle fasen van het onderzoek. Uiteraard zijn wij veel dank verschuldigd aan alle bedrijven die ook dit jaar weer bereid waren om in groten getale de enquête te beantwoorden. Verder bedanken wij de onderwijsinstellingen STC, Zadkine, Albeda en de Hogeschool Rotterdam voor het, via KMR, aanleveren van de meest recente cijfers betreffende de instroom van leerlingen en gediplomeerden. Dankzij alle inspanningen kan een nagenoeg compleet beeld geschetst worden van de personeelsbehoefte voor wat betreft technisch-operationeel en havenlogistiek personeel en de mate waarin het beroepsonderwijs daarin voorziet.

Rotterdam, januari 2010

Johan Siegert
Boukje Cuelenaere
ECORYS Nederland BV

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In september 2007 hebben Deltalinqs, het Havenbedrijf Rotterdam N.V., de gemeente Rotterdam en het regionale mbo-onderwijs een convenant ondertekend, waarin onder andere afspraken zijn gemaakt om binnen vier jaar tijd een extra gediplomeerde uitstroom van duizend leerlingen uit het mbo-onderwijs tot stand te brengen¹.

De convenantpartners willen daarmee twee doelen bereiken:

- De verdere uitbouw van de bestaande opleidingsvoorzieningen in de Mainport tot centres of excellence op transport, logistiek en technisch gebied. Deze worden ook breed ingezet voor op- en bijscholing van het personeel in de bedrijven.
- Het vergroten van de gediplomeerde uitstroom uit de technische en haven/logistieke mbo-opleidingen voor de bedrijven van het Haven-Industrieel Complex: duizend gediplomeerde jongeren meer tot en met 2011.

Ten aanzien van het tweede doel is in de convenanttekst tevens aangegeven dat er behoefte bestaat aan een periodieke (jaarlijkse) monitor. In deze monitor moet een actueel beeld worden gegeven van zowel de personeelsbehoefte van de bedrijven in het Haven-Industrieel Complex (nu en op middellange termijn) als van het aanbod van gediplomeerde schoolverlaters en daarmee de arbeidsmarktperspectieven voor de leerlingen. Dit heeft geresulteerd in de ontwikkeling van een jaarlijkse arbeidsmarktverkenning die wordt uitgevoerd door ECORYS in opdracht van Deltalinqs, het Havenbedrijf Rotterdam N.V. en KMR. Dit derde rapport presenteert de uitkomsten van de meting in 2009. Waar mogelijk worden resultaten van deze meting vergeleken met resultaten uit 2008 en 2007.

1.2 Doelstelling

De doelstelling van de arbeidsmarktverkenning is het jaarlijks monitoren van de verwachte personeelsbehoefte van bedrijven in het Rotterdamse Mainportgebied in de clusters:

- haven: cargadoors-, stuwadoors-, expediteurs-, op- en overslag- en aanverwante bedrijven;
- industrie: bedrijven in de procesindustrie en petrochemie, energiebedrijven en (industriële) maintenance bedrijven.

¹ *Samenwerken aan topprestaties in Mainport Rotterdam*, Convenant mbo onderwijs-arbeidsmarkt voor haven en industrie, Rotterdam, KMR, 7 september 2007.

In de eerste arbeidsmarktverkenning in 2007 is de inschatting van het benodigde extra aantal gediplomeerden gevalideerd. Uit de tweede arbeidsmarktverkenning in 2008 bleek dat de bedrijven en het beroepsonderwijs met het convenant op de goede weg zijn om de komende jaren daadwerkelijk de benodigde extra gediplomeerden te gaan opleveren. In deze derde arbeidsmarktverkenning, die uitgevoerd is eind 2009, staan drie elementen centraal:

1. De ontwikkeling van de werkgelegenheid in het afgelopen jaar ten tijde van de economische crisis.
2. De personeelsbehoefte voor de komende jaren.
3. De vraag of de gevolgen van de economische crisis van invloed zijn op de positie van gediplomeerde schoolverlaters en het convenant. Het onderzoek leidt tot inzicht in hoeverre er een tekort of een overschot is aan leerlingen in specifieke beroepsopleidingen.

1.3 Onderzoeksaanpak

Enquête

Om de huidige en de toekomstige personeelsbehoefte van bedrijven in het Mainportgebied te meten en om na te gaan in hoeverre de uitstroom uit de beroepsopleidingen aan die behoefte tegemoet kan komen, is de volgende onderzoeksaanpak gehanteerd:

1. Een enquête onder bedrijven over hun personeelsbehoefte.
2. Vergelijking van de uitkomsten van de enquête met de in- en uitstroomcijfers van de relevante opleidingen.
3. Analyse van de huidige en verwachte match van vraag en aanbod van personeel.

In de periode november en december 2009 is een schriftelijke enquête van twee pagina's uitgezet onder de leden van Deltalinqs, VRMO, VRTO, VAB, VRC en FENEX in het Mainportgebied. Bedrijven die niet reageerden zijn gebeld, waarna de vragenlijst alsnog is afgenomen. Om de behoeftepeiling zo goed mogelijk te laten aansluiten op de verschillende typen bedrijven is ervoor gekozen om verschillende vragenlijsten te ontwikkelen voor de volgende zeven sectoren:

- cargadoors (VRC);
- expediteurs (FENEX);
- machinale overslagbedrijven (VRMO);
- stuwadoors (VRTO);
- aanverwante bedrijven in de haven (VAB);
- procesindustrie, petrochemie en energiebedrijven;
- industriële maintenance bedrijven en contractors (verder aangeduid als maintenance).

De vragenlijst bevatte een deel dat voor alle sectoren gelijk is en een deel, waarin de personeelsbehoefte van relevante beroepen voor de betreffende deelsector is gepeild. Per (deel)sector is gevraagd naar de personeelsbehoefte voor vijf tot zes kernberoepen op mbo- en hbo-niveau.

Hoge respons

Onder andere door intensief rappelleren van Deltalinqs en ECORYS heeft de enquête een respons behaald waarmee we representatieve uitspraken kunnen doen over de ontwik-

keling van de werkgelegenheid en de door de bedrijven verwachte personeelsbehoefte. In totaal hebben 274 bedrijven uit het Mainportgebied de vragenlijst ingevuld. Deze bedrijven representeren 76 procent van de totale werkgelegenheid (40.300 werknemers) in de bevroegde sectoren. In tabel 1.1 is een responsoverzicht weergegeven uitgesplitst naar sector. In alle sectoren is de respons hoog. De respons van 76 procent van de totale werkgelegenheid is net als in 2008 (73%) en 2007 (69%) hoog. Ook het percentage van de bedrijven dat gereageerd heeft is zeer hoog, namelijk 62 procent. De respons is hoog onder alle bedrijven: zowel bij grote en middelgrote als bij kleine bedrijven.

Tabel 1.1 Responsoverzicht en werkgelegenheid naar sector in het Mainportgebied

Sector	Respons in percentage bedrijven	Totale werkgelegenheid per sector	Respons werkgelegenheid per sector	Respons in percentage werkgelegenheid
Procesindustrie, petrochemie en energiesector	69%	13.400	10.000	75%
Maintenance	63%	8.250	5.950	72%
Expeditie	56%	8.000	6.350	79%
Cargadoors	66%	2.900	2.550	88%
Op- en overslagbedrijven*	58%	7.750	5.700	74%
Aanverwante bedrijven	62%	N.B.	N.B.	N.B.
Totaal 2009	274 62%	40.300	30.550 (exclusief aanverwante bedrijven)	76% (exclusief aanverwante bedrijven)
Meting 2008	59% (n=264)	41.650	30.318	73%
Meting 2007	36% (n=161)	38.000	26.030	69%

* Machinale overslag bedrijven (VRMO) en stuwadoors (Rotterdamse Terminal Operators: VRTO).

Methodie

De resultaten van de enquête zijn opgehoogd op sectorniveau. Voor de ophoging is de voor 2007 berekende werkgelegenheid in de eerste arbeidsmarktverkenning als basis gebruikt. De ontwikkeling van de werkgelegenheid is vervolgens in 2008 en 2009 gemeten in de vragenlijst. De groei (of afname) van de werkgelegenheid is per sector berekend door het groeipercentage per sector te berekenen op basis van de veranderingen van de werkgelegenheid bij bedrijven uit de steekproef. Daarbij zijn twee enquêtevragen gebruikt:

- Hoeveel mensen zijn er nu binnen uw bedrijf werkzaam?
- Hoeveel mensen waren er een jaar geleden binnen uw bedrijf werkzaam?

Deze methode brengt dus de ontwikkeling (groei of afname in procenten) van de werkgelegenheid in kaart (gepresenteerd in tabel 2.1). Met dit percentage is per sector de totale werkgelegenheid per sector berekend aan de hand van de resultaten van de werkgelegenheid van het voorgaande jaar.

De categorie ‘aanverwante bedrijven’ betreft VAB-leden van Deltalinqs die diensten aanbieden die gerelateerd zijn aan de andere sectoren die zijn meegenomen in het onderzoek. De responderende VAB-bedrijven zijn allemaal bedrijven die voor dit onderzoek relevante activiteiten uitvoeren. Voor deze categorie bedrijven is het niet mogelijk de resultaten op te hogen en een berekening van de totale werkgelegenheid te maken. Daarvoor is het niet duidelijk hoeveel werknemers er werken bij VAB-leden die voor dit onderzoek relevante activiteiten uitvoeren.

Technisch en logistiek personeel ruim twee derde van het totale personeel

Deze arbeidsmarktverkenning richt zich op de behoefte aan technisch en logistiek personeel op mbo- en hbo-niveau. Dit personeel vormt in de onderscheiden sectoren het merendeel van het totale personeelsbestand. Tabel 1.2 geeft het aandeel weer naar opleidingsniveau en sector.

Tabel 1.2 Aandeel technisch en logistiek personeel uitgesplitst naar opleidingsniveau en sector (in %)

	Technisch personeel op mbo niveau	Technisch personeel op hbo niveau	Totaal technisch personeel op mbo en hbo niveau	Logistiek personeel op mbo niveau	Logistiek personeel op hbo niveau	Totaal logistiek personeel op mbo en hbo niveau
Procesindustrie, petrochemie en energiesector	50%	24%	74%			
Maintenance	39%	25%	64%			
Expediteurs				63%	14%	77%
Cargadoors				58%	15%	73%
Stuwadoors*	8%	14%	22%	22%	16%	38%
Aanverwante bedrijven	31%	19%	50%	24%	6%	30%

* Vanwege het ontbreken van voldoende gegevens op dit punt zijn de gegevens van de 2 machinale overslagbedrijven niet in deze tabel opgenomen.

Confrontatie personeelsbehoefte met in- en uitstroom uit relevante opleidingen

Om na te gaan of de relevante opleidingen de komende jaren voldoende gediplomeerden leveren en de positie van de gediplomeerde leerlingen ten tijde van de economische recessie te onderzoeken worden in eerste instantie de werkgelegenheid en de personeelsbehoefte in de zeven deelsectoren in beeld gebracht. Het gaat om de behoefte in ongeveer zes technische en haven/logistieke kernberoepen per sector. Alle andere beroepen vallen buiten het kader van het onderzoek (bijvoorbeeld administratieve beroepen, vrachtwagenchauffeurs en maritiem personeel). Voor de relevante opleidingen is in beeld gebracht hoe de gediplomeerde uitstroom zich verhoudt tot de personeelsbehoefte in de komende jaren. Hiervoor is gebruik gemaakt van cijfers van de opleidingen.²

² Deze cijfers zijn via KMR beschikbaar gekomen.

1.4 Kanttekeningen

Bij het lezen van het rapport dient met de volgende kanttekeningen rekening te worden gehouden:

- De reikwijdte van het onderzoek beperkt zich tot de leden van Deltalinqs en de Rotterdamse lidbedrijven van FENEX en van de VRC. In totaal werken bij deze bedrijven in het Mainportgebied ruim 40.000 personen.
- In het onderzoek is in zeven sectoren de personeelsbehoefte in een aantal specifieke kernberoepen bevestigd. Bedrijven konden zelf nog de personeelsbehoefte in overige beroepen aangeven. Voor zover bedrijven hier beroepen hebben aangegeven, gaat het om beroepen buiten het technisch-logistieke vlak (bijvoorbeeld commerciële of administratieve beroepen). Deze beroepen komen in deze arbeidsmarktverkenning verder niet terug.
- In de toekomst kijken gaat met de nodige onzekerheid gepaard. Concreet kwam dit tot uiting in het onderzoek, doordat een aantal bedrijven niet voor de gehele periode (tot en met 2012) een inschatting van de personeelsbehoefte kon geven.

Op een groot aantal plaatsen in het rapport worden afgeronde cijfers gepresenteerd, vaak in combinatie met bandbreedtes. Hierdoor kunnen de totalen in de tabellen (licht) afwijken van de optelling van de deelresultaten in dezelfde tabel.

1.5 Leeswijzer

In deze rapportage wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- De ontwikkeling van de werkgelegenheid naar sector in het Mainportgebied en het aantal geworven nieuwe medewerkers per jaar van 2006 tot en met 2009, door industriële en haven/logistieke bedrijven in de Mainportregio (hoofdstuk 2).
- De verwachting ten aanzien van de personeelsbehoefte in de komende jaren (hoofdstuk 2).
- De verwachte behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters in technische en haven/logistieke functies in de periode tot en met 2012 (hoofdstuk 3).
- De confrontatie van de personeelsbehoefte met de huidige en verwachte gediplomeerde uitstroom van leerlingen vanuit de relevante beroepsopleidingen in de regio (hoofdstuk 4).
- Het diversiteitsbeleid in de industriële en haven/logistieke bedrijven in de Mainportregio (hoofdstuk 5).

Het rapport wordt afgesloten met conclusies (hoofdstuk 6). In de bijlagen zijn de gedetailleerde tabellen opgenomen met de jaarlijkse personeelsbehoefte zoals die (na bewerking en ophoging) uit het onderzoek naar voren is gekomen.

2 Geworven personeel en personeelsbehoefte

2.1 Trends in de werkgelegenheid

2.1.1 Werkgelegenheid

Uit tabel 2.1 blijkt dat in 2009 de werkgelegenheid in het Mainportgebied met 3,2 procent is afgenomen. Landelijk is een krimp van 1,9 procent van de werkgelegenheid zichtbaar in de eerste 3 kwartalen van 2009³. Over heel 2009 zal de landelijke krimp van de werkgelegenheid naar verwachting ruim boven de 2 procent uit komen. In verschillende non-profit sectoren (rijksoverheid, onderwijs, gezondheidszorg, politie, etc.) is er geen of nauwelijks krimp van de werkgelegenheid. De werkgelegenheid in profit-sectoren is wel gekrompen. De bedrijven in het Mainportgebied zijn profit-bedrijven die voor een deel sterk afhankelijk zijn van de wereldeconomie. Het is daarom logisch dat de krimp van de werkgelegenheid in het Mainportgebied boven het landelijke gemiddelde uitkomt.

Tabel 2.1 Ontwikkeling van de werkgelegenheid (wgl.) voor haven logistiek en technisch personeel in het Mainportgebied in de periode 2007 - 2009

Sector	Totale wgl. sector 2007	Ontwikkeling wgl. 2007 - 2008	Totale wgl sector 2008	Ontwikkeling wgl 2008 - 2009	Totale wgl 2009
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	12.000	12%	13.400	0%	13.400
Maintenance (n=17)	8.000	3%	8.250	0%	8.250
Expediteurs (n=110)	8.000	8%	8.600	7%	8.000
Cargadoors (n=58)	3.000	3%	3.100	6%	2.900
Op- en overslagbedrijven (n=14)*	7.000	19%	8.300	7%	7.750
Aanverwante bedrijven (13)**	Nb		Nb	Nb	Nb
Totaal	38.000	+ 10% (= groei)	41.650	- 3,2% (= krimp)	40.300

* Machinale overslagbedrijven (VRMO) en stuwadoors (Rotterdamse Terminal Operators: VRTO).

** Respons van de aanverwante bedrijven wordt net als voorgaande jaren niet opgehoogd naar de totale werkgelegenheid in die sector. Dat komt doordat de totale werkgelegenheid voor technische en haven/logistieke functies voor deze bedrijven onbekend is.

³ Bron: CBS Statline, cijfers van de afname van de werkgelegenheid in het vierde kwartaal van 2009 waren ten tijde van het schrijven van deze rapportage nog niet beschikbaar.

De werkgelegenheid in 2009 is nog wel steeds hoger ten opzichte van de werkgelegenheid van 2007, omdat in 2008 de werkgelegenheid in het Mainportgebied groeide met ongeveer 10 procent. Het sterkst was toen de stijging bij de op- en overslagbedrijven, namelijk 19 procent. De werkgelegenheid in het cluster haven is afhankelijk van de wereldeconomie. Die afhankelijkheid weerspiegelt zich in een krimp van de werkgelegenheid in het cluster haven van 6,8 procent. In het cluster industrie is de werkgelegenheid stabiel gebleven.

2.1.2 Nieuw aangenomen personeel

Ondanks deze krimp in werkgelegenheid worden er nog steeds werknemers aangenomen bij de bedrijven in het Mainportgebied. De krimp van de werkgelegenheid sluit aanname van personeel immers niet uit. Het blijkt dat bedrijven op dit moment 3,2 procent minder werknemers in dienst hebben doordat zij niet al het personeel hebben vervangen dat is vertrokken vanwege pensionering of verloop. De vervangingsvraag was dus groter dan de afname van de werkgelegenheid en enkele bedrijven hadden zelfs behoefte aan personeel vanwege uitbreiding. Hierdoor zijn er in 2009 nog bijna 2.500 werknemers aangenomen in het Mainportgebied (zie Tabel 2.2). Dat is beduidend minder (44%) dan een jaar eerder, maar het duidt er ook op dat er nog steeds dynamiek in de arbeidsmarkt aanwezig is.

Tabel 2.2 Aannee van personeel en totaal aantal werknemers per sector (opgehoogd)

	Nieuw aangenomen personeel 2006*	Nieuw aangenomen personeel 2007**	Nieuw aangenomen personeel 2008**	Nieuw aangenomen personeel 2009 (januari tot en met november)	Totaal aantal werknemers (opgehoogd)
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	900	958	986	1.071	13.400
Maintenance (n=17)	800	1.142	1.075	475	8.250
Expediteurs (n=110)	1.500	921	848	421	8.000
Cargadoors (n=58)	600	462	332	202	2.900
Op- en overslag-bedrijven (n=14)	600	724	1.211	317	7.750
Totaal	4.400	4.207	4.452	2.486	40.300
Aanverwante bedrijven (zonder op te hogen) (n=13)	75	64	62	66	1.350
Totaal inclusief aanverwante bedrijven	4.475	4.271	4.514	2.552	41.650

* Bron: Arbeidsmarktverkenning Mainport Rotterdam 2007.

** Bron: Arbeidsmarktverkenning Mainport Rotterdam 2008.

De afname in werving van medewerkers van het afgelopen jaar is onder de op- en overslagbedrijven het grootst (74%). Maar ook in de maintenance bedrijven en bij de expediteurs zijn fors minder mensen dan in 2008 aangenomen (afname van 44% en 50%). Bedrijven in de procesindustrie, petrochemie en energiesector vormen een uitzondering en hebben in 2009 meer personeel aangenomen dan in 2008 (8%).

2.2 Personeelsbehoefte tot en met 2013

2.2.1 Verwachting personeelsbehoefte

Onder de bedrijven is de behoefte aan personeel onderzocht. In eerste instantie is gevraagd naar de verwachting van de personeelsbehoefte in de komende periode ten opzichte van de afgelopen jaren. Uit tabel 2.3 blijkt dat slechts 10 procent van de bedrijven verwacht de komende jaren minder personeel nodig te hebben en 58 procent zegt zelfs meer personeel nodig te hebben. Het aandeel bedrijven dat verwacht meer personeel nodig te hebben is met 9 procentpunt gestegen ten opzichte van 2008. Dat is niet vreemd na de krimpende werkgelegenheid van het afgelopen jaar. Het geeft een gematigd positief beeld voor de werkgelegenheid in het Mainportgebied. Een groot deel van de bedrijven lijkt de grootste klap gehad te hebben en verwacht een stabiele werkgelegenheid of groei voor het bedrijf. Ondanks het gematigd positieve beeld is er zoals aangegeven ook een kleine groep bedrijven (10%) die verwacht minder personeel nodig te hebben. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2008 en dus belangrijk om niet aan voorbij te gaan. Deze verdubbeling is een gevolg van de recessie. Deze bedrijven verwachten daar de komende jaren nog last van te hebben.

Tabel 2.3 Verwachtingen van de bedrijven ten aanzien van de personeelsbehoefte in de periode november 2009 t/m 2013 ten opzichte van de afgelopen jaren (in % bedrijven)

	Meer personeel nodig	Stabiel	Minder personeel nodig
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	63%	25%	12%
Maintenance (n=17)	35%	65%	0%
Expediteurs (n=110)	64%	29%	6%
Cargadoors (n=58)	50%	34%	16%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	43%	43%	14%
Aanverwante bedrijven (13)	62%	23%	15%
Totaal 2009	58%	32%	10%
Totaal 2008	49%	46%	5%
Totaal 2007	59%	37%	4%

2.2.2 Omvang personeelsbehoefte

De uitgesproken verwachting door de meerderheid van de bedrijven om de komende periode meer personeel aan te nemen dan in het afgelopen jaar geeft nog niets aan over de omvang van de personeelsbehoefte. Daarom is de bedrijven ook gevraagd naar het aantal werknemers dat zij verwachten aan te nemen in kernfuncties tot en met 2013. In deze

paragraaf wordt die omvang van de personeelsbehoefte tot en met 2013 beschreven. Het gaat om de totale behoefte aan personeel per sector in het Mainportgebied. In tabel 2.4 wordt de personeelsbehoefte van bedrijven in het Mainportgebied gepresenteerd in de voor hun sector relevante kernfuncties. Het betreft de gemiddelde jaarlijkse behoefte in de periode 2010-2013. Hierbij wordt een bandbreedte gehanteerd, omdat het gaat om een toekomstverwachting. De bandbreedte⁴ geeft de spreiding aan van de personeelsbehoefte over de jaren.

Voor de komende jaren bestaat er in het Mainportgebied een duidelijke behoefte aan personeel. In tabel 2.4 blijkt dat deze personeelsbehoefte weliswaar gedaald is, maar nog steeds groot is. Jaarlijks verwachten bedrijven nog steeds grofweg 2100 werknemers te werven. Het valt echter ook op dat als gevolg van de recessie de verwachting ten opzichte van vorig jaar met een derde naar beneden is bijgesteld. In 2008 was de jaarlijkse behoefte aan personeel grof geschat nog zo'n 3100 werknemers. Het valt ook op dat de behoefte aan hbo'ers ongeveer stabiel is gebleven en dat dus de behoefte aan mbo personeel is afgenomen, met ongeveer 40 procent ten opzichte van 2008. In de meting van 2008 constateerden we al een relatief sterke stijging van de vraag naar hbo'ers. Deze vraag is door de huidige ontwikkelingen niet afgenomen. Dat betekent dat het advies om verder te studeren na een mbo-4 opleiding voor jongeren die een hbo opleiding aankunnen ook in het Mainportgebied gepast is, omdat de vraag naar hbo'ers stabiel is gebleven. Daarbij moet wel in gedachten worden gehouden dat in absolute aantallen de vraag naar mbo'ers het grootste blijft. In hoofdstuk 4 worden per kernfunctie de arbeidsmarktkansen beschreven.

Tabel 2.4 Jaarlijkse personeelsbehoefte aan technische en haven/logistieke functies in de periode tot en met 2013 van bedrijven in het Mainportgebied (opgehoogde cijfers, absolute aantallen)

	Jaarlijkse personeelsbehoefte	Waarvan hbo'ers	Waarvan mbo'ers
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	400 tot 500	100	300 tot 400
Maintenance (n=17)	650 tot 950	250 tot 450	400 tot 500
Expediteurs (n=110)	350 tot 450	+/- 50	300 tot 400
Cargadoors (n=58)	150 tot 200	20 tot 30	130 tot 150
Op- en overslagbedrijven (n=14)	200 tot 250	50 tot 65	150 tot 200
Aanverwante bedrijven (13)	25 tot 50	+/- 5	20 tot 50
Totale behoefte volgens meting 2009	1.775 tot 2.400	475 tot 700	1.300 tot 1.700
Totale behoefte volgens meting 2008	2.850 tot 3.400	550-685	2.300-2.750
Totale behoefte volgens meting 2007	2.000 tot 3.000	300 tot 500	1.800 tot 2.500

Ongeveer 60 procent van de behoefte aan personeel kan toegeschreven worden aan het cluster industrie en 40 procent aan het cluster haven. De verwachting ten aanzien van het benodigde personeel is in de haven- en logistieke sectoren het sterkst gedaald. Dit hangt waarschijnlijk samen met de sterkere krimp van de werkgelegenheid in deze sectoren. In

⁴ De bedrijven geven voor de periode tot en met 2013 jaarlijks een verschillende personeelsbehoefte aan. De gemiddelde jaarlijkse behoefte is berekend op basis van de gemiddelde behoefte aan personeel over de periode 2010 – 2013. De behoefte aan personeel voor 2009 is daarbij niet meegerekend, omdat ten eerste het jaar 2009 bijna afgelopen was tijdens het onderzoek en ten tweede hier de verwachtingen voor de toekomst worden onderzocht.

2008 was de verdeling van de personeelsbehoefte over de clusters haven/logistiek en industrie ongeveer 50-50 (zoals dat ook in het convenant is ingeschat).

2.2.3 Uitbreidings- en vervangingsvraag

We onderscheiden drie factoren die van invloed zijn op de personeelsbehoefte:

- uitbreidingsbehoefte;
- vervanging vanwege verloop;
- vervanging vanwege pensionering.

Bedrijven geven aan dat een vijfde (20%) van de personeelsbehoefte voortkomt uit een verwachte uitbreiding van het bedrijf. Dat is 9 procentpunt minder dan vorig jaar, destijds gaf 29 procent van de bedrijven aan dat de behoefte voortkwam uit een uitbreidingsvraag. In de arbeidsmarktverkenning van 2008 werd al voorspeld dat dit percentage ten gevolge van de kredietcrisis als eerste zou dalen. Uitbreiding valt vooral te verwachten bij aanverwante, expeditie- en maintenance bedrijven.

Tabel 2.5 Oorzaken van de verwachte personeelsbehoefte in % voor de periode 2010 - 2013

	Uitbreiding	Vervanging (personeel vertrekt)	Vervanging (personeel gaat met pensioen)
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	16%	33%	51%
Maintenance (n=17)	31%	48%	22%
Expeditiebedrijven (n=110)	33%	31%	36%
Cargadoors (n=58)	13%	47%	40%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	9%	63%	29%
Aanverwante bedrijven (13)	30%	39%	31%
Totaal meting 2009	20%	44%	36%

De personeelsbehoefte wordt voor 80 procent door de vervangingsvraag bepaald. Daarvan is iets meer dan de helft (44%) als gevolg van personeel dat vertrekt en 36 procent als gevolg van pensionering. Daarbij valt het op dat de vervanging als gevolg van pensionering door ongeveer de helft van de bedrijven in de procesindustrie en petrochemie en energiebedrijven als oorzaak van de personeelsbehoefte wordt genoemd. In tabel 2.6 is te zien dat er in deze sector ook relatief veel oudere werknemers werken, evenals bij expeditiebedrijven. Op- en overslagbedrijven hebben het grootste aandeel oudere werknemers (20%). De leeftijdsverdeling van de werknemers in het Mainportgebied is in de afgelopen jaren nagenoeg hetzelfde gebleven. Het percentage werknemers van 45 jaar of ouder is met 40 procent hoger dan het landelijk gemiddelde van 36 procent van de beroepsbevolking. Vergeleken met 2008 jaar valt op dat de gemiddelde leeftijd van werknemers in de Mainportregio iets is gedaald, wellicht als gevolg van pensionering.

Tabel 2.6 Leeftijdverdeling werknemers per sector in %, november 2009

	Tot 35 jaar	35 tot 45 jaar	45 tot 55 jaar	55 jaar en ouder
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	24%	30%	31%	15%
Maintenance (n=17)	27%	31%	29%	13%
Expediteurs (n=110)	32%	33%	20%	15%
Cargadoors (n=58)	44%	25%	20%	11%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	32%	24%	24%	20%
Aanverwante bedrijven (13)	52%	21%	16%	10%
Totaal 2009	31%	29%	25%	15%
Totaal 2008	29%	29%	26%	15%
Totaal 2007	26%	29%	29%	16%

3 Behoeftte aan gediplomeerde schoolverlaters

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is de jaarlijkse personeelsbehoefte in het Mainportgebied weergegeven en in de bijlage is deze behoefte gespecificeerd naar de belangrijkste technische en logistieke beroepen op mbo- en hbo-niveau tot en met 2013. In dit hoofdstuk gaan we in op dat deel van de personeelsbehoefte waarvoor de bedrijven hebben aangegeven gediplomeerde schoolverlaters te willen aantrekken vanuit het (regionale) beroepsonderwijs.

3.2 Overzicht totale personeelsbehoefte

De jaarlijkse personeelsbehoefte in het Mainportgebied aan technisch en haven/logistiek personeel ligt tussen 1.775 en 2.400 werknemers, grofweg 2100 werknemers per jaar. Daarvan komt ongeveer 60 procent voort uit het cluster industrie en 40 procent uit het cluster haven.

Het aandeel gediplomeerde schoolverlaters ten opzichte van de totale personeelsbehoefte is de afgelopen jaar ongeveer gelijk gebleven 37 procent ten opzichte van 36 procent in 2008. Daarmee valt de afname van de jaarlijkse personeelsbehoefte voor de schoolverlaters relatief mee. De relatieve kansen nemen niet af. De bedrijven verwachten niet door de recessie meer personeel uit de markt aan te kunnen trekken.

Tabel 3.1 Aandeel van de totale personeelsbehoefte waarvan bedrijven verwachten deze jaarlijks te vervullen met gediplomeerde schoolverlaters vanuit het beroepsonderwijs

	Totale jaarlijkse personeelsbehoefte (absolute aantallen)	Totale behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters (absolute aantallen)	% Schoolverlaters ten opzichte van de totale behoefte
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	400 tot 500	150 tot 250	39%
Maintenance (n=17)	650 tot 950	200 tot 325	33%
Expediteurs (n=110)	350 tot 450	150 tot 200	44%
Cargadoors (n=58)	150 tot 200	+/- 75	43%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	200 tot 250	45 tot 70	26%
Aanverwante bedrijven (13)	25 tot 50	+/-5	14%
Totaal meting 2009	1775 tot 2400	625 tot 925	37%
Totaal meting 2008	2.850 tot 3.400	1.000 tot 1.275	36%
Totaal meting 2007	2.400 tot 3.000	1.000 tot 1.500	43%

Landelijke cijfers van het CBS laten zien dat ongeveer een kwart van de baanvinders schoolverlater is.⁵ Dit is beduidend lager dan de 37 procent gediplomeerde schoolverlaters die de werkgevers in de Mainportregio verwachten aan te nemen voor hun vacatures. Maintenance, aanverwante- en op- en overslag overslagbedrijven verwachten een lager aandeel gediplomeerde schoolverlaters aan te nemen.

3.3 Behoeftes schoolverlaters per sector en beroep

3.3.1 Procesindustrie, petrochemie en energiebedrijven

Procesindustriële-, petrochemische- en energiebedrijven verwachten jaarlijks ongeveer 150 tot 250 gediplomeerde schoolverlaters aan te nemen. De behoefte aan schoolverlaters is ten opzichte van de voorgaande jaren sterk gedaald. De vraag naar hbo'ers is met 20 - 40 schoolverlaters gelijk aan 2007. In 2008 was deze vraag nog sterk toegenomen. De grootste vraag is naar procesoperators. De behoefte aan procesoperators fluctueert sterk per jaar, de jaarlijkse behoefte ligt tussen 60 en 100 procesoperators B en C. Bedrijven vinden het moeilijk om ver vooruit te kijken, dat is extra duidelijk bij bedrijven met behoefte aan procesoperators. De omvang van de vraag naar procesoperators B en C ligt in 2010 en 2011 rond 100 per jaar. Daarmee lijkt de daadwerkelijke behoefte aan procesoperators op dit niveau eerder te neigen naar 100 dan naar 60 procesoperators per jaar. De behoefte aan procesoperators A (niveau 2) varieert van 40 tot 60 procesoperators per jaar. Daarnaast hebben deze bedrijven een beperkte behoefte aan maintenance functies, met name technici installaties, 15 tot 35 per jaar.

Tabel 3.2 Schatting van de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters in de procesindustrie, petrochemie en energiebedrijven, 2010 - 2013

Procesindustrie, petrochemie en energie	Niveau	Gemiddelde jaarlijkse behoefte aan schoolverlaters 2010-2013
Chemisch technoloog	Hbo	5-10
Werktuigbouwkundige	Hbo	10-15
Elektrotechnicus	Hbo	5-15
Subtotaal		20-40
Procesoperator/ Vapro B en C	Mbo 3-4	60-100
Operator A / Vapro A	Mbo 2	40-60
Subtotaal		100-160
Technicus installaties	Mbo 4	15-35
Eerste monteur	Mbo 3	+/-5
Onderhoudsmonteur / medewerker AOT	Mbo 2	+/-10
Subtotaal		30-50
Totaal meting 2009		150-250

⁵ Bron: gegevens EBB (enquête beroepsbevolking) 2006 op Statline: www.statline.cbs.nl

3.3.2 Industriële maintenance bedrijven

Maintenance bedrijven vormen een uitzondering op bedrijven uit andere sectoren in het Mainportgebied. Bij maintenance bedrijven is de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters toegenomen. Deze toename komt toe aan hbo'ers. De vraag naar mbo gediplomeerden is stabiel gebleven. Vorig jaar lag de behoefte tussen 200 en 250 schoolverlaters per jaar en dit jaar zijn er dat 200 tot 325 per jaar. Met name onder hbo'ers is de spreiding van de jaarlijkse vraag naar schoolverlaters groot. Jaarlijks verwachten deze bedrijven 60 tot 140 hbo'ers aan te nemen, waarvan ongeveer twee derde werktuigbouwkundigen en een derde elektrotechnici. De vraag naar mbo'ers is het grootst 140 tot 170 schoolverlaters, met name op de hogere niveaus (3 en 4). De maintenance bedrijven zoeken 65 tot 80 technici installaties en 55 tot 65 eerste monteurs.

Tabel 3.3 Schatting van de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters van industriële maintenancebedrijven, 2010 - 2013

Maintenance	Niveau	Gemiddelde behoefte aan schoolverlaters 2010-2013
Werktuigbouwkundige	Hbo	40-80
Elektrotechnicus	Hbo	20-60
Subtotaal		60-140
Technicus installaties	Mbo 4	65-80
Eerste monteur	Mbo 3	55-65
Onderhoudsmonteur	Mbo 2	15-20
Monteur en installateur koudetechniek	Mbo 2-3-4	+/-5
Subtotaal		140-170
Totaal meting 2009		200-325

3.3.3 Expediteurs

De expediteurs verwachten jaarlijks ongeveer 150 tot 200 gediplomeerde schoolverlaters aan te nemen. Alleen de vraag naar schoolverlaters voor de functie medewerker havenlogistiek is gelijk gebleven (ongeveer 40) de behoefte aan andere functies is gehalveerd vergeleken met 2008. De grootste vraag is er naar schoolverlaters met een opleiding voor de functie manager havenlogistiek (40 tot 60).

Tabel 3.4 Schatting van de behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters uit het onderwijs van expediteurs, 2010 - 2013

Expediteurs	Niveau	Gemiddelde behoefte aan schoolverlaters 2010-2013
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	20-25
Manager havenlogistiek	Mbo 4	40-60
Declarant*	Post mbo 4	10-15
Aankomend expeditieur	Mbo 3	30-35
Warehousemedewerker/voorman	Mbo 2-3	15-20
Medewerker havenlogistiek	Mbo 2	+/-40
Totaal meting 2009		150-200

* Post- mbo-opleiding declarant vanuit branche organisatie FENEX in samenwerking met STC-group.

3.3.4 Cargadoors

De vraag naar gediplomeerde schoolverlaters is onder de cargadoors sterk afgenomen. Jaarlijks hebben zij behoefte aan ongeveer 65 tot 85 gediplomeerde schoolverlaters. Vorig jaar werd de behoefte aan schoolverlaters voor deze sector op ongeveer 200 geschat en het jaar daarvoor op ruim 100 schoolverlaters. De grootste vraag is naar managers havenlogistiek (25 tot 30) en aankomend cargadoors (15 tot 20).

Tabel 3.5 Jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters uit het onderwijs van cargadoors, 2010 - 2013

Cargadoors	Niveau	Gemiddelde behoefte aan schoolverlaters 2010-2013
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	10-15
Waterklerk/operator	Mbo 4	+/-10
Manager haven/logistiek	Mbo 4	25-30
Aankomend Cargadoor	Mbo 3	15-20
Medewerker haven/logistiek	Mbo 2	5-10
Totaal meting 2009		65-85

3.3.5 Op- en overslagbedrijven

Ook onder de op- en overslagbedrijven is de behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters sterk afgenomen. Voorgaande jaren werden er grofweg 200 gediplomeerde schoolverlaters gezocht, nu zijn dat er nog 45 tot 70. Daarmee is de behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters in deze sector het sterkst gedaald. De behoefte aan hbo'ers is gestegen terwijl de vraag naar mbo'ers is afgenomen. De vraag naar (gevorderd) medewerkers havenoperaties is het sterkst gedaald, van 110 tot 150 per jaar naar 10 tot 25 per jaar. Het grootste deel van de op- en overslagbedrijven heeft veel last van de recessie.

Tabel 3.6 Jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters van de op- en overslag bedrijven, 2010 - 2013

Op- en overslagbedrijven	Niveau	Gemiddelde behoefte aan schoolverlaters 2010-2013
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	10-15
Hbo'er werktuigbouwkunde	Hbo	+/-5
Hbo'er elektrotechniek	Hbo	+/-5
Manager havenoperaties/havenlogistiek	Mbo 4	5-10
(Gevorderd) medewerker havenoperaties, zoals reachstacker- en straddlecarrier chauffeur, kraanmachinist en radioman dek/wal	Mbo 2-3	10-25
Logistiek medewerker buiten	Mbo 2	+/-10
Totaal meting 2009		45-70

3.3.6 Aanverwante bedrijven

Ook de personeelsbehoefte aan schoolverlaters van aanverwante bedrijven die dit jaar deelnamen aan het onderzoek is teruggelopen. Deze bedrijven verwachten de komende jaren 5 tot 10 gediplomeerde schoolverlaters per jaar voor de functie (gevorderd) medewerker havenoperaties aan te nemen. Voorgaande jaren hadden deze bedrijven behoefte aan ongeveer 50 schoolverlaters voor havenlogistieke en technische functies, waarvan 15 hbo'ers.

3.4 Conclusie

De jaarlijkse personeelsbehoefte in het Mainportgebied aan technisch en haven/logistiek personeel is afgelopen jaar met een derde afgenomen van grofweg 3.100 werknemers tot circa 2.100 werknemers. De relatieve vraag naar gediplomeerden vanuit het onderwijs blijft ongeveer gelijk, 37 procent. De relatieve kansen van gediplomeerde leerlingen zijn dus niet afgenomen. De behoefte aan schoolverlaters met een Hbo opleiding is stabiel, de behoefte aan gediplomeerden met een Mbo opleiding is gedaald.

Bij maintenance bedrijven is de behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters gestegen, bij bedrijven uit de andere sectoren is deze behoefte afgenomen. Deze afname was het sterkst bij op- en overslagbedrijven en bij de expediteurs.

4 Confrontatie vraag en aanbod

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de personeelsbehoefte aan gediplomeerde schoolverlaters bij de bedrijven in de Mainportregio afgezet tegen het aanbod dat beschikbaar is vanuit het regionale beroepsonderwijs. Het betreft de leerlingen van het Scheepvaart en Transport College en van de ROC's Zadkine en Albeda. Voor het hbo zijn gegevens van de Hogeschool Rotterdam gebruikt. Naast het aanbod onderzoeken we ontwikkelingen in de instroom in relevante beroepsopleidingen voor de arbeidsmarkt in de Mainportregio. Daarbij vergelijken we de instroom in het jaar 2006/2007 met de instroom drie jaar later in 2009/2010. De instroom in algemene technische richtingen is daarbij buiten beschouwing gelaten, omdat die niet een-op-een te koppelen zijn aan de arbeidsmarkt in de Mainport Rotterdam. Over het algemeen geldt dat jongeren (aan de start van een opleiding) vaker kiezen voor een algemene richting op het gebied van werktuigbouwkunde, elektrotechniek of installatietechniek (WEI). Omdat deze instroom buiten beschouwing wordt gelaten is de trend van toegenomen instroom in deze arbeidsmarktverkenning minder zichtbaar dan dat deze in werkelijkheid is.

De personeelsbehoefte wordt geconfronteerd met de gediplomeerde uitstroom uit de relevante beroepsopleidingen in schooljaar 2008/2009. Deze gediplomeerden zijn in 2009 voor de arbeidsmarkt beschikbaar gekomen. Om de ontwikkeling vanuit het recente verleden te laten zien, geven we ook de uitstroom van het schooljaar 2006/2007 en 2007/2008 weer.

Naast deze actuele confrontatie van vraag en aanbod in 2009, geven we een indicatie van:

- De uitvalpercentages tijdens de studie.
- Het percentage gediplomeerden dat beschikbaar komt voor de regionale arbeidsmarkt. Over het algemeen geldt dat hoe specifiek de beroepsopleiding is, hoe groter de kans dat de gediplomeerde in dat beroep in de eigen regio gaat werken.

In iedere tabel is een kolom opgenomen met het resultaat van de confrontatie. We vergelijken hierbij de gediplomeerde uitstroom in 2009 (voor zover beschikbaar voor de arbeidsmarkt) met de personeelsbehoefte voor schoolverlaters, zoals deze in hoofdstuk 3 is gepresenteerd.

Voor een aantal beroepen zijn dezelfde opleidingen relevant (met name bij de logistieke opleidingen komt dit voor). Daardoor was het noodzakelijk om beroepen samen te voegen om zo per opleiding te analyseren of de verwachte uitstroom voldoet aan de behoefte in de verschillende beroepen die met die opleiding bediend worden. Dit is dus een gevolg

van de situatie dat opleidingen en beroepen niet één op één matchen. In dit rapport wordt uitgegaan van drie typen opleidingen:

1. procesopleidingen;
2. maintenanceopleidingen;
3. haven/logistieke opleidingen.

Overigens geldt ook voor bedrijven dat zij personeel kunnen zoeken voor functies die voor de sector niet dominant zijn. Zo is de bijvoorbeeld de (geringe) behoefte aan werktuigbouwkundigen bij op- en overslagbedrijven opgeteld bij de behoefte aan werktuigbouwkundigen vanuit het cluster industrie. Op deze manier wordt de totale personeelsbehoefte aan werktuigbouwkundigen afgezet tegen het totaal aantal leerlingen in deze opleiding dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

4.2 Procesopleidingen

In tabel 4.1 is de in- en uitstroom van leerlingen van de procesopleidingen te zien. De gediplomeerde uitstroom in procesopleidingen met een diploma procestechniek op niveau 3 en 4 of AOT in 2009 betrof 130 leerlingen. Dat is vergelijkbaar met de jaren daarvoor (in 2008 betrof het 138 leerlingen en in 2007 128 leerlingen). Er is een inschatting gemaakt hoeveel van deze leerlingen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Op basis van ervaringsgegevens van Deltalinqs in het Procescollege is bekend dat in totaal 90 procent van de gediplomeerden met een opleiding procestechniek beschikbaar is voor de arbeidsmarkt (te weten circa 117 gediplomeerden). In deze aantallen gediplomeerden zijn de bbl-leerlingen niet meegenomen. Omdat zij al tijdens hun opleiding bij de bedrijven werkzaam zijn, komen zij niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt na het behalen van hun diploma en wordt hun plaats door de bedrijven waarschijnlijk niet als een vacature beschouwd. De arbeidsmarkt voor hbo-afgestudeerden is regio overstijgend. Bovendien betreft het brede opleidingen, waaruit afgestudeerden uitstromen naar een breed werkveld. Een groot deel van deze afgestudeerde studenten zal niet gaan werken bij proces- en maintenance bedrijven in de Mainportregio.⁶

Hbo

In 2009 is de uitstroom van 49 gediplomeerden met een hbo-opleiding chemie en chemische technologie weer ongeveer gelijk aan de uitstroom in 2007, na een kleine dip in 2008. Daarvan zijn ongeveer 35 beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Bedrijven in het Mainportgebied hebben behoefte aan ongeveer 10 gediplomeerden met een dergelijke opleiding. Het aanbod aan hbo-gediplomeerden is dus groter dan de vraag. Het aantal gediplomeerde hbo'ers met een chemische opleiding neemt de komende jaren naar verwachting flink toe.

⁶ Afgestudeerden van deze hbo-opleidingen hebben ruimere arbeidsmarkt mogelijkheden dan te werken in de Mainport. Voor de mbo-opleidingen is bekend dat 85 procent van de gediplomeerden beschikbaar is voor de Mainportregio. Uitgaande van de mogelijkheden van hbo'ers houden we hier rekening met een percentage van 75 procent van de hbo-gediplomeerden dat beschikbaar is voor de locale/regionale arbeidsmarkt.

Tabel 4.1 Confrontatie van de recente en de verwachte uitstroom uit mbo- en hbo-procesopleidingen en de personeelsbehoefte aan gediplomeerde schoolverlaters bij bedrijven in het Mainportgebied

Opleiding	Instroom 06/07***	Instroom 09/10	Gedipl. uitstroom 06/07**	Gedipl. uitstroom 07/08 ⁷	Gedipl. uitstroom 08/09*	Inschatting beschikbaar voor arbeidsmarkt 2009	Jaarlijkse behoefte	Saldo beschikbaar 2009 en behoefte
Hbo chemie en chemische technologie	95	108	45	32	49	35	10	25
Mbo AOT en procestechniek /VAPRO B +C (niveau 3-4)	297	315	128	138	130	117	100	17
Totaal	393	423	173	170	179	151	90	61

* Bron: ROC Zadkine, STC, Hogeschool Rotterdam via KMR.

** Bron: mbo AOT en procestechniek: KMR Activiteitenplan 2009.

*** Bron: Arbeidsmarktverkenning 2007.

Procestechniek/AOT niveau 3 en 4

Afgelopen jaar zijn net als de voorgaande jaren circa 130 gediplomeerde leerlingen uit een opleiding procestechniek/AOT op niveau 3 en 4 gestroomd. Uit onderzoek van KMR blijkt dat deze leerlingen in september 2009 allemaal al een baan hadden gevonden of zijn gaan doorstuderen.⁸

Bedrijven in de procesindustrie, petrochemie en energiesector hebben in 2010 en 2011 jaarlijks behoefte aan bijna 200 werknemers, waarvan zij de helft verwachten te werven uit de markt. Het is twijfelachtig of het werven van 100 nieuwe medewerkers vanuit het onderwijs volstaat of dat de behoefte aan ervaren procesoperators uiteindelijk ook opgevuld wordt met procesoperators (B en C) vanuit het onderwijs. Afgelopen jaar is dat laatste het geval geweest omdat alle leerlingen uit deze opleidingen aan het werk zijn of doorstuderen.

De gegevens van VAPRO A / AOT niveau 2 zijn hier niet opgenomen omdat het grootste deel doorstroomt naar niveau 3 en 4. Aan de kleine vraag naar deze gediplomeerden kan met de huidige gediplomeerde uitstroom voldaan worden.

Conclusie

De gediplomeerde uitstroom van de opleidingen Procestechniek/AOT niveau 3 en 4 voldoet aan de huidige vraag op de arbeidsmarkt. De bedrijven in de sector hebben aangegeven dat zij voor 39 procent van de personeelsbehoefte gediplomeerde schoolverlaters willen aantrekken. (voor procesoperators B en C is dat 50%). Het is overigens zeer de vraag of dit reëel is, dat wil zeggen of zij erin slagen om jaarlijks 61 procent van hun personeelsbehoefte uit de markt te halen. Wanneer dit niet het geval is zullen de bedrijven net als afgelopen jaar sterker aangewezen zijn op de gediplomeerde schoolverlaters om in hun personeelsbehoefte te voorzien.

⁷ Bron: Arbeidsmarktverkenning 2008.

⁸ Rijnen, E. en H. Terwisga (2009) *Door de crisis heen*. IKMR/Capgemini. Rotterdam/Utrecht: September 2009.

4.3 Maintenance opleidingen

Tabel 4.2 laat zien dat in 2009 meer dan 100 gediplomeerde leerlingen uit de maintenance opleidingen beschikbaar zijn gekomen op de arbeidsmarkt. Dat is duidelijk minder dan de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde leerlingen van de in het onderzoek betrokken proces- en maintenance bedrijven. Het tekort aan gediplomeerde schoolverlaters voor maintenance functies loopt de laatste jaren sterk op. Het tekort was in 2007 60 leerlingen per jaar, in 2008 is dat gestegen naar ongeveer 150 leerlingen per jaar en inmiddels is het tekort ongeveer 150 tot 300 leerlingen per jaar. De tekorten in de maintenance sector doen zich vooral voor bij functies op mbo-niveau.

Tabel 4.2 Confrontatie van de recente en verwachte uitstroom uit hbo techniek en mbo maintenance opleidingen en de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde uitstroom in het Mainportgebied

Opleiding	Instroom 06/07***	Instroom 09/10	Gedipl. uitstroom 06/07**	Gedipl. uitstroom 07/08 ⁹	Gedipl. uitstroom 08/09*	Inschatting beschikbaar voor arbeidsmarkt 2009	Jaarlijkse behoefte	Saldo beschikbaar 2009 en behoefte
Hbo elektrotechniek	65	124	50	45	48	36	30-80	-44 tot 4
Hbo werktuigbouw	149	122	65	63	63	47	55 tot 100	-53 tot -8
Mbo technicus installaties (niveau 4)	18	38	21	12	19	15	80 tot 115	-100 tot -65
Mbo (onderhouds) monteur (niveau 2-3)	64	26	18	43	10	8	90 tot 105	-97 tot -82
Totaal	296	310	154	163	137	107	255 tot 400	-294 tot -151

* Bron: ROC Zadkine, STC, Albeda College, Hogeschool Rotterdam.

** Bron: Cfi 2007.

*** Bron: Arbeidsmarktverkenning 2007.

Hbo werktuigbouw en elektrotechniek

De jaarlijkse behoefte aan hbo'ers werktuigbouw en elektrotechniek komt in 2009 niet langer overeen met het aantal afgestudeerden van deze opleidingen, in 2008 was dat nog wel het geval. Niet alle hbo-gediplomeerden zijn beschikbaar voor de bedrijven voor maintenance bedrijven in het Mainportgebied. De bedrijven zullen dus moeite hebben met het werven van deze afgestudeerden, ook al is de instroom van deze opleidingen in drie jaar tijd ongeveer verdubbeld.

Mbo technicus installaties (niveau 4)

Uit tabel 4.2 blijkt dat er de komende jaren jaarlijks ongeveer 100 technici installaties nodig zijn. De vraag naar deze functie is ondanks de crisis hoger dan vorig jaar, toen was

⁹ Bron: Arbeidsmarktverkenning 2008: deze schatting benadert nagenoeg de werkelijkheid omdat we hier de aantallen afgestudeerden kennen in het schooljaar 2007/2008.

er een verwachte jaarlijkse behoefte van 80 tot 115 technici installaties met een mbo opleiding. De opleiding 'Technicus Installaties' is in ontwikkeling. Er is dus (nog) geen directe confrontatie te maken tussen aanbod en vraag. In de tabel is als alternatief de uitstroom uit de opleidingen 'servicetechnicus', 'technicus elektrische bedrijfsinstallaties' en 'technicus middenkader WEI' opgenomen. In 2008/2009 hebben 19 personen deze opleiding afgerond, waarvan er circa 15 beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, daarvan uitgaande is het tekort aan gediplomeerden voor deze functie zeer groot: 65 tot 100 gediplomeerden per jaar. Hoewel de instroom in deze opleidingen is verdubbeld, is dit nog onvoldoende om de tekorten voor deze functie tegen te gaan.

Mbo-niveau 2 en 3

Voor de opleidingen voor (onderhouds)monteur op niveau 2 en 3 geldt dat ook hier de vraag naar gediplomeerde schoolverlaters het aanbod sterk overstijgt. Jaarlijks is er een tekort aan 90 tot 105 gediplomeerde schoolverlaters voor deze functie. De tekorten voor deze functie lijken gelet op (ruim) gehalveerde instroom in de beroepsgerichte opleidingen voor deze functie op te lopen. Daarbij moet wel gelet worden op een verschuiving van leerlingen naar instroom in meer algemene opleidingsrichtingen die later wellicht beschikbaar zijn voor deze functie op de arbeidsmarkt.

Conclusie

Procesindustrie, petrochemie en energiebedrijven en bedrijven in de maintenance sector (contractors) hebben de komende jaren duidelijk een grotere behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters met een maintenance opleiding op mbo-niveau (2, 3 en 4) dan er op dit moment uit het onderwijs stromen. Een toename van de uitstroom uit deze opleidingen lijkt hard nodig. Hierbij moet opgemerkt worden dat ook schoolverlaters uit bredere opleidingen, zoals installatie-, elektrotechnische of metaal- en werktuigbouwopleidingen in een maintenance beroep kunnen gaan werken. Hoe groot het tekort exact is, is daardoor niet volledig in te schatten. Ook het aantal gediplomeerde hbo'ers werktuigbouw en elektrotechniek is te laag om aan de vraag te voldoen.

4.4 Haven/logistieke opleidingen

In tabel 4.3 is te zien dat er op dit moment onvoldoende leerlingen met een haven/logistiek diploma op niveau 4 uit het beroepsonderwijs stromen en beschikbaar zijn voor de regionale arbeidsmarkt. Voor 2009 wordt een tekort verwacht van ongeveer 45 gediplomeerden met een haven/logistieke opleiding op niveau 4. Terwijl voor de niveaus 2 en 3 een overschot is (ongeveer 100 gediplomeerde leerlingen). De instroom in de haven/logistieke en transportopleidingen van het STC neemt in de laatste jaren in zijn totaliteit toe (van 495 leerlingen in 2006/2007 naar 538 leerlingen in 2009/2010). Die toename komt voort uit een hogere instroom op niveau 2 en niveau 4. De instroom op voor haven/logistieke opleidingen op niveau 3 is afgenomen.

Tabel 4.3 Confrontatie van de recente en verwachte uitstroom uit mbo en hbo haven/logistieke opleidingen en de jaarlijkse personeelsbehoefte aan gediplomeerde schoolverlaters bij bedrijven in het Mainportgebied

Opleiding	Instroom 06/07***	Instroom 09/10	Gedipl. uitstroom 06/07*	Gedipl. uitstroom 07/08 ^o	Gedipl. uitstroom 08/09	Inschatting beschikbaar voor arbeidsmarkt 2009	Jaarlijkse behoefte	Saldo beschikbaar 2009 en behoefte
Hbo logistiek en technische vervoerskunde	108	58	57	66	41	35	50	-15
Declarant** (niveau 4)	30	30	28	28	28	25	10 tot 15	10 tot 15
Mbo niveau 4 Manager havenlogistiek Manager havenoperaties Manager opslag en vervoer	147	185	114	128	64	54	80 tot 110	-56 tot -36
Mbo niveau 3 - Aankomend expediteur - Gevorderd medewerker havenlogistiek - Gevorderd medewerker havenoperaties - Warehouse voorman	130	98	151	170	106	90	70 tot 100	-10 tot 20
Mbo niveau 2 - Medewerker havenlogistiek - Operationeel medewerker op- en overslag - Warehouse medewerker	188	225	188	213	224	190	60 tot 70	120 tot 130
Totaal	603	596	538	605	442	394	270 tot 345	49 tot 114

* Bron: Cfi.

** Interne post-mbo-opleiding declarant vanuit branche organisatie FENEX. Continu ongeveer 30 instroom en 28 gediplomeerden.

*** Bron: Arbeidsmarktverkenning 2007.

Hbo logistiek en technische vervoerskunde

Afgelopen jaar hebben 41 leerlingen met succes een opleiding hbo logistiek en technische vervoerskunde afgerond. Daarvan zijn er ongeveer 35 beschikbaar voor de arbeidsmarkt in het Mainportgebied. De bedrijven in deze regio hebben behoefte aan 50 pas afgestuurde hbo'ers met deze opleiding. Er is een tekort van 15 gediplomeerden met een opleiding logistieke en technische vervoerskunde.

Mbo-niveau 4

Van de mbo-niveau 4-opleidingen voor manager havenlogistiek, manager havenoperaties en manager opslag en vervoer stroomden in 2009 64 leerlingen met een diploma uit, waarvan er ongeveer 54 beschikbaar zijn voor de regionale arbeidsmarkt. Dat is te weinig

¹⁰ Bron: Arbeidsmarktverkenning 2008: deze schatting benadert nagenoeg de werkelijkheid omdat we hier de aantallen afgestudeerden kennen in het schooljaar 2007/2008.

om te voorzien in de jaarlijkse behoefte van circa 80 tot 110 gediplomeerde schoolverlaters. Vorig jaar was het aantal gediplomeerden twee keer zo hoog, waarmee dit tekort niet zou bestaan. De instroom bij deze opleidingen van de STC-groep ligt inmiddels aanzienlijk hoger dan in 2006/2007; 185 leerlingen in het schooljaar 2009/2010 ten opzichte van 147 destijds. Daarmee verwachten we dat de komende jaren het aantal gediplomeerden weer zal stijgen naar minimaal het niveau van 2008 (128).

Naast de in de tabel genoemde opleidingen stromen er jaarlijks bij Zadkine en Albeda ook een fors aantal mbo-leerlingen uit met de handelsopleidingen op niveau 4. Concreet gaat het om de kwalificaties 'ondernemer groothandel', 'districtsmanager' en 'hoofd magazijn'. De meeste van deze leerlingen gaan echter niet bij de bedrijven in het Mainportgebied aan de slag, maar in de detailhandel, groothandel en grootwinkelbedrijven.

Mbo-niveau 2 en 3

Bedrijven uit het haven/logistieke cluster in de Mainportregio hebben jaarlijks behoefte aan ongeveer 150 gediplomeerde schoolverlaters (60 tot 70 leerlingen) op niveau 2 en (70 tot 100 leerlingen) op niveau 3. Voor niveau 3 is dat ongeveer gelijk aan de 90 gediplomeerde schoolverlaters die in 2009 beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Op niveau 2 is er een overschot van ongeveer 120 tot 130 gediplomeerde leerlingen doordat er 190 leerlingen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

Net als op niveau 4 is er op niveau 3 ook een bredere economische kwalificatie. Het betreft de kwalificatie 'commercieel medewerker binnendienst'. Ook hier geldt dat de meeste van deze gediplomeerden in andere beroepen gaan werken dan in de haven.

Conclusie

Er is een tekort aan haven/logistieke leerlingen op mbo niveau 4. Op niveau 3 is het aanbod van leerlingen gelijk aan de vraag van de bedrijven. Op niveau 2 zien we een groot overschot aan leerlingen op de regionale arbeidsmarkt, zodat doorleren voor deze jongeren de beste optie lijkt. Aan gediplomeerden met een hbo-diploma logistiek en technische vervoerskunde is nog een tekort.

5 Diversiteit

De bedrijven in het Mainportgebied is gevraagd naar hun diversiteitsbeleid. Het werven van specifieke doelgroepen die traditioneel niet tot het wervingspotentieel van de sectoren behoren, kan helpen bij het vervullen van vacatures. De bedrijven uit het Mainportgebied is gevraagd in hoeverre zij beleid hebben ontwikkeld voor het aannemen en behouden van (meer) vrouwen en/of allochtonen. Over de inhoud van dit beleid of de wijze waarop het beleid tot stand is gekomen zijn geen vragen gesteld.

Een klein deel van de onderzochte bedrijven voert actief beleid op het gebied van het aannemen en behouden van vrouwen (13%) of allochtonen (12%). Ten opzichte van 2008 is dit aandeel ongeveer gelijk gebleven. In de procesindustrie, petrochemie en energie-sector komt dit beleid in vergelijking met de andere sectoren het meeste voor. Aanverwante bedrijven hebben relatief vaak beleid gericht op het aannemen en behouden van allochtonen, maar niet ten opzichte van vrouwen.

Tabel 5.1 Aanwezigheid van beleid gericht op het aannemen van vrouwen en allochtonen in % van het aantal bedrijven (N=274)

Diversiteitbeleid, gericht op aannemen/behouden van vrouwen	Beleid aanwezig
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	20%
Maintenance (n=17)	6%
Expeditie (n=110)	13%
Cargadoors (n=58)	10%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	14%
Aanverwante bedrijven (13)	8%
Totaal 2009	13%
Totaal 2008	14%
Totaal 2007	6%
Diversiteitsbeleid, gericht op aannemen/behouden van allochtonen	
Procesindustrie, petrochemie en energiesector (n=61)	15%
Maintenance (n=17)	12%
Expeditie (n=110)	9%
Cargadoors (n=58)	10%
Op- en overslagbedrijven (n=14)	14%
Aanverwante bedrijven (13)	23%
Totaal 2009	12%
Totaal 2008	11%
Totaal 2007	2%

6 Managementsamenvatting en conclusies

6.1 Opzet arbeidsmarktverkenning

Doel

De Arbeidsmarktverkenning Mainport Rotterdam 2009-2013 vormt een onderdeel van de uitvoering van het 'Convenant mbo onderwijs-arbeidsmarkt haven en industrie'. Doel is om jaarlijks te monitoren of de inspanningen in het kader van het convenant hun vruchten afwerpen en leiden tot een betere match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor techniek, haven- en logistiek personeel voor bedrijven in het Rotterdamse Mainportgebied. Het gaat daarbij om de clusters:

- haven: cargadoors, stuwadoors, expediteurs, machinale overslagbedrijven en aanverwante bedrijven;
- industrie: procesindustrie, petrochemie en energie, en de industriële maintenance bedrijven (contractors).

In deze derde arbeidsmarktverkenning, die uitgevoerd is eind 2009, staan door de economische recessie daarin drie elementen centraal:

1. de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het afgelopen jaar ten tijde van de economische crisis;
2. de personeelsbehoefte voor de komende jaren;
3. de vraag of de gevolgen van de economische crisis van invloed zijn op de positie van gediplomeerde schoolverlaters en het convenant.

Aanpak

De personeelsbehoefte van bedrijven is in beeld gebracht door middel van een korte schriftelijke vragenlijst. In totaal hebben 274 bedrijven de vragenlijst beantwoord. Deze bedrijven representeren 76 procent van de werkgelegenheid in de onderzochte clusters. Voor dit type arbeidsmarktonderzoek is dit een uitzonderlijk hoge respons. Zowel onder grote, middelgrote als kleine bedrijven was de respons hoog. De uitkomsten van de meting van 2009 zijn dan ook representatief voor de gehele populatie van bedrijven in de clusters haven en industrie. De uitkomsten van de vragenlijst zijn opgehoogd naar de gehele populatie van bedrijven in de twee clusters en geconfronteerd met uitstroomcijfers van de relevante opleidingen. Hiertoe is gebruik gemaakt van gegevens van ROC Zadkine, het Albeda College, het Scheepvaart en Transport College en de Hogeschool Rotterdam die door KMR aan ECORYS zijn aangeleverd.

Onderzoekperiode

De arbeidsmarktverkenning van 2009 is eind 2009 uitgevoerd, ten tijde van de economische crisis. Waar bedrijven vorig jaar nog niet volledig rekening konden houden met de te verwachten economische recessie, kunnen zij nu moeilijk bepalen wanneer de economie weer gaat aantrekken.

6.2 Conclusies arbeidsmarktverkenning 2009

Recente ontwikkelingen van de werkgelegenheid

De totale werkgelegenheid in het Mainportgebied kende in 2009 een krimp van 3,2 procent. In 2008 was de werkgelegenheid nog gestegen met ongeveer 10 procent. Landelijk is een krimp van 1,9 procent van de werkgelegenheid zichtbaar in de eerste 3 kwartalen van 2009¹¹. Over heel 2009 zal de landelijke krimp van de werkgelegenheid naar verwachting ruim boven de 2 procent uit komen. Vanwege de afhankelijkheid van de Mainportbedrijven van de wereldeconomie is een krimp van de werkgelegenheid die boven het landelijk gemiddelde uitkomt te verwachten. Deze krimp vindt geheel plaats in het cluster haven, daar is de werkgelegenheid met 6,8 procent afgenomen. De werkgelegenheid in het cluster industrie is in het Mainportgebied het afgelopen jaar stabiel gebleven.

Verwachtingen voor de toekomst

Meer dan de helft van de bedrijven verwacht in de komende vier jaar meer personeel nodig te hebben dan in de afgelopen jaren. Dit betekent dat bedrijven verwachten dat de behoefte aan personeel zich na een periode van krimp zal gaan herstellen. Dat is niet vreemd omdat de vervangingsvraag groot is (80%). Het afgelopen jaar zijn bijna 2.500 mensen aangenomen, maar daarmee is niet al het personeel vervangen. Er was immers een krimp van 3,2 procent. Komende jaren zal de behoefte aan personeel vanuit de vervangingsvraag blijven bestaan, 20 procent van de bedrijven verwacht dat de personeelsbehoefte zelfs zal bestaan vanwege uitbreiding.

Een klein deel, 10 procent van de bedrijven verwacht de komende vier jaar minder personeel nodig te hebben dan in de afgelopen jaren. Die groep bedrijven moet niet worden vergeten, zij verwachten ook de komende jaren nog hinder te ondervinden van de economische crisis.

In totaal bestaat er tot en met 2013 een jaarlijkse personeelsbehoefte bij bedrijven in het Mainportgebied van 1.800 tot 2.400 nieuwe werknemers in technische en havenlogistieke functies. Daarvan komt ongeveer 60 procent voort uit het cluster industrie en 40 procent uit het cluster haven. Vorig jaar was de behoefte aan personeel gelijk verdeeld over beide clusters. Van de nieuwe werknemers zal ongeveer 30 procent een hbo-opleiding moeten hebben en zo'n 70 procent een mbo-diploma. De behoefte aan gediplomeerden met een hbo-opleiding is in vergelijking met 2008 gelijk gebleven, waar de behoefte aan schoolverlaters met een mbo-opleiding is afgenomen met ongeveer 40 procent ten opzichte van 2008.

De bedrijven denken 37 procent van hun personeelsbehoefte te kunnen vervullen met gediplomeerde leerlingen uit de relevante beroepsopleidingen. Dat is gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar (36%). Daarmee is de relatieve positie van mbo-gediplomeerden niet afgenomen. Het is niet zo dat bedrijven nu verwachten meer personeel uit de markt aan te kunnen nemen. Het is de vraag of het de bedrijven lukt om 63 procent van het aan

¹¹ Bron: CBS Statline, cijfers van de afname van de werkgelegenheid in het vierde kwartaal van 2009 waren ten tijde van het schrijven van deze rapportage nog niet beschikbaar.

te nemen personeel uit de markt te werven, de werkgevers in het Mainportgebied lijken daar vertrouwen in te hebben.

Ontwikkeling vraag en aanbod gediplomeerde schoolverlaters op mbo- en hbo-niveau

Voor de onderscheiden kernfuncties in de zes sectoren zijn drie typen opleidingen relevant: procesopleidingen, maintenance opleidingen en haven- en logistieke opleidingen. Wanneer de vraag naar personeel wordt afgezet tegen het aantal gediplomeerden in 2009, dan zien we dat er een groot tekort ontstaat aan gediplomeerden met een maintenance opleiding. Daarbij lijken tekorten voor technici installaties (niveau 4) sterk op te lopen. Hetzelfde geldt voor onderhoudsmonteurs op mbo niveau 2 en 3. Daarbij moet wel rekening gehouden worden met een verschuiving van leerlingen naar instroom in meer algemene opleidingsrichtingen die later wellicht beschikbaar zijn voor deze functie op de arbeidsmarkt.

De gediplomeerde uitstroom van de opleidingen Procestechiek/AOT niveau 3 en 4 voldoet aan de huidige vraag op de arbeidsmarkt. Voor de havenlogistieke opleidingen geldt dat er een tekort is aan gediplomeerden met een relevante opleiding op niveau 4, op niveau 3 is er met de huidige personeelsbehoefte evenwicht tussen de vraag en het aanbod. Op niveau 2 is een overschot aan gediplomeerden ontstaan. Deze doen er goed aan, zeker in deze tijd van recessie om een vervolgopleiding te volgen. Deze ontwikkelingen weerspiegelen de gevolgen van de economische crisis.

Bedrijven en diversiteit

Het aantal bedrijven dat beleid voert gericht op het bevorderen van het aannemen of het behoud van vrouwelijke werknemers of allochtonen is vergeleken met 2008 gelijk gebleven, gemiddeld 12,5 procent.

Aanbevelingen vanuit de bedrijven

Bedrijven hebben ten tijde van het onderzoek de mogelijkheid gekregen om suggesties te doen aan het Havenbedrijf, Deltalinqs en KMR met betrekking tot de arbeidsmarkt in het Mainportgebied. Zij gaven aan dat promotie van het werk in de haven in het algemeen belangrijk blijft en in het bijzonder op het gebied van:

- salarissen (hierover is volgens de bedrijven een verkeerd beeld bij jongeren);
- schoon werk (ook hier is volgens de bedrijven de beeldvorming van jongeren onjuist).

Bedrijven vinden de bereikbaarheid belangrijk, daarvoor is beter openbaar vervoer (eventueel vervoer over water) belangrijk.

Op het gebied van de werving van personeel stelt een aantal bedrijven voor om een eenvoudige interne vacaturebank voor de haven te ontwikkelen. Ook zien zij graag dat de werving toegespitst wordt op werving via media die aansluiten bij jongeren.

Daarnaast geeft een aantal bedrijven aan dat zij belang hechten aan de oprichting van een pool om enerzijds de personeelsbehoefte per bedrijf in kaart te brengen en anderzijds om de personeelstekorten aan te vullen uit overschotten van andere bedrijven.

Tot slot kwam een aantal bedrijven met aanbevelingen ten aanzien van het beroeps-
onderwijs. Een aantal bedrijven gaf aan voorstander te zijn van (nog) meer praktijkgericht
onderwijs in het mbo. Een andere groep bedrijven vond meer kennis van de Nederlandse,
Engelse en Duitse taal belangrijk.

Bijlage 1 Detailtabellen totale personeelsbehoefte bedrijven

Tabel B1 Personeelsbehoefte in de procesindustrie, petrochemie en energiesector (niet afgerond)

Procesindustrie, petrochemie en energie	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Chemisch technoloog	Hbo	10	29	21	21	15	95
Werktuigbouwkundige	Hbo	11	25	36	23	34	129
Elektrotechnicus	Hbo	6	25	28	25	26	109
Subtotaal		27	79	85	69	75	333
Procesoperator/Vapro B en C	Mbo 3-4	120	195	190	145	119	769
Operator A/Vapro A	Mbo 2	66	100	76	75	28	345
Subtotaal		187	295	266	220	147	1114
Technicus Installaties	Mbo 4	40	69	53	36	30	228
Eerste monteur	Mbo 3	18	29	25	22	14	108
Onderhoudsmonteur/medewerker AOT	Mbo 2	10	21	40	19	15	105
Subtotaal		68	119	118	77	60	441
Totaal		281	443	518	318	329	1.889

Tabel B.2 Personeelsbehoefte in de maintenance sector (niet afgerond)

Maintenance	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Werktuigbouwkundige	Hbo	56	126	259	99	114	655
Elektrotechnicus	Hbo	12	66	209	46	54	386
Subtotaal		68	192	468	145	168	1.041
Technicus installaties	Mbo 4	52	192	203	142	142	731
Eerste monteur	Mbo 3	36	164	178	150	146	675
Onderhoudsmonteur	Mbo 2	16	58	68	54	59	255
Monteur en installateur koudetechniek	Mbo 2-3-4	13	28	35	35	42	153
Subtotaal		118	441	484	381	389	1.814
Totaal		186	633	952	526	557	2.855

Tabel B3 Personeelsbehoefte naar haven/logistieke functies in de sectoren: expediteurs, cargadoors, stuwadoors, aanverwante bedrijven en machinale overslagbedrijven (niet afgerond)

Expediteurs	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	26	46	45	37	39	194
Expediteur/manager havenlogistiek	Mbo 4	56	124	94	96	87	456
Declarant (interne opleiding FENEX)	Mbo 4	8	30	30	21	21	108
Aankomend expediteur	Mbo 3	28	59	70	74	63	294
Medewerker havenlogistiek	Mbo 2	31	107	110	116	110	474
Warehousemedewerker/voorman	Mbo 2-3	6	52	39	36	32	165
Totaal		155	418	387	380	351	1.692

Cargadoors	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	17	25	31	28	22	123
Cargadoor/manager havenlogistiek, Waterklerk/operator	Mbo 4	8	75	74	69	63	289
Aankomend cargadoor	Mbo 3	23	42	41	35	48	189
Medewerker havenlogistiek	Mbo 2	7	18	25	30	22	101
Totaal		55	160	171	162	155	702
Op- en overslagbedrijven	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Hbo'er Logistiek / Economie	Hbo	6	58	58	56	56	234
Hbo'er werktuigbouwkundige	Hbo	0	10	10	10	10	40
Hbo'er elektrotechniek	Hbo	4	13	13	13	14	56
Logistiek Supervisor / Manager Havenoperaties	Mbo 4	4	21	22	22	18	88
(Gevorderd) medewerker havenoperaties, zoals reachstacker, straddlecarrier chauffeur, kraanmachinist	Mbo 2-3	15	50	86	97	99	348
Warehouse medewerker/ Warehouse voorman	Mbo 2-3	15	35	46	36	36	168
Technicus installaties	Mbo 4	0	1	0	1	1	4
Onderhoudsmonteur installatietechniek	Mbo 2-3	3	3	3	1	1	11
Kraanmachinist	Mbo 2-3	0	0	0	0	0	0
Totaal		47	191	238	236	235	948
Aanverwante bedrijven	Niveau	Restant 2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	0	1		2	1	6
Logistiek supervisor	Mbo 4	0	0	2	2	2	6
Warehouse medewerker/warehouse voorman	Mbo 2-3	0	1	0	0	0	1
(Gevorderd) medewerker havenoperaties, zoals reachstacker-, straddlecarrier chauffeur, kraanmachinist	Mbo 2-3	0	11	22	22	22	77
Totaal		0	13	26	26	25	90

Bijlage 2 Detailtabellen personeelsbehoefte bedrijven te vervullen vanuit het onderwijs

Tabel B4 Personeelsbehoefte naar gediplomeerde schoolverlaters in de procesindustrie, petrochemie en energiesector (niet afgerond)

Procesindustrie, petrochemie en energie	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Chemisch technoloog	Hbo	3	9	8	9	5	35
Werktuigbouwkundige	Hbo	4	12	14	10	13	53
Elektrotechnicus	Hbo	1	9	11	10	11	42
Subtotaal		9	30	33	29	29	130
Procesoperator/Vapro B en C	Mbo 3-4	55	101	99	65	54	374
Operator A/Vapro A	Mbo 2	39	56	43	41	7	186
Subtotaal		95	157	141	106	61	560
Technicus installaties	Mbo 4	20	36	29	17	16	118
Eerste monteur	Mbo 3	7	10	7	6	4	35
Onderhoudsmonteur/medewerker AOT	Mbo 2	5	7	16	6	6	41
Subtotaal		33	54	52	30	26	194
Totaal		136	220	247	146	135	883

Tabel B5 Personeelsbehoefte naar gediplomeerde schoolverlaters in de maintenance bedrijven (niet afgerond)

Maintenance	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal*
Werktuigbouwkundige	Hbo	26	41	85	33	41	226
Elektrotechnicus	Hbo	5	18	66	15	19	123
Subtotaal		31	58	152	48	59	349
Technicus installaties	Mbo 4	25	76	83	65	65	313
Eerste monteur	Mbo 3	4	61	65	56	54	239
Onderhoudsmonteur	Mbo 2	1	15	18	14	13	62
Monteur en installateur koudetechniek	Mbo 2-3-4	0	5	5	5	5	20
Subtotaal		31	157	171	140	137	634
Totaal		62	215	323	187	196	983

Tabel B6 Personeelsbehoefte naar gediplomeerde schoolverlaters in havenlogistieke functies in de sectoren: expediteurs, cargadoors, stuwadoors, aanverwante bedrijven en machinale overslagbedrijven (niet afgerond)

Expediteurs	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	16	26	23	19	21	106
Expediteur/manager havenlogistiek	Mbo 4	33	64	41	39	36	212
Declarant (interne opleiding FENEX)	Mbo 4	4	13	16	9	10	52
Aankomend expediteur	Mbo 3	16	30	35	33	32	146
Warehousemedewerker/voorman	Mbo 2-3	18	41	40	38	37	175
Medewerker havenlogistiek	Mbo 2	3	21	18	15	13	71
Totaal		91	195	173	154	149	763

Cargadoors	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	9	14	16	15	10	64
Cargadoor/manager havenlogistiek Waterklerk/operator	Mbo 4	3	38	38	35	33	146
Aankomend cargadoor	Mbo 3	13	20	17	14	20	83
Medewerker havenlogistiek	Mbo 2	1	5	7	10	8	31
Totaal		26	77	78	74	71	324
Op- en overslagbedrijven	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Hbo'er Logistiek / Economie	Hbo	1	13	14	13	13	53
Hbo'er werktuigbouwkundige	Hbo	0	3	3	3	3	11
Hbo'er elektrotechniek	Hbo	0	3	3	3	3	10
Logistiek Supervisor / Manager Havenoperaties	Mbo 4	1	6	8	7	5	28
(Gevorderd) medewerker havenoperaties, zoals reachstacker, straddlecarrier chauffeur, kraanmachinist	Mbo 2-3	0	11	25	22	23	80
Warehouse medewerker/ Warehouse voorman	Mbo 2-3	0	7	18	7	7	39
Technicus installaties	Mbo 4	0	1	0	1	0	1
Onderhoudsmonteur installatietechniek	Mbo 2-3	1	1	1	1	1	6
Kraanmachinist	Mbo 2-3	0	0	0	0	0	0
Totaal		4	44	71	55	54	229
Aanverwante bedrijven	Niveau	2009	2010	2011	2012	2013	Totaal
Hbo'er logistiek/economie	Hbo	0	0	0	0	0	0
Logistiek supervisor	Mbo 4	0	0	0	0	0	0
Warehouse medewerker/warehouse voorman	Mbo 2-3	0	0	0	0	0	0
(Gevorderd) medewerker havenoperaties, zoals reachstacker-, straddlecarrier chauffeur, kraanmachinist	Mbo 2-3	0	5	7	7	7	26
Totaal		0	5	7	7	7	26