

ONDERZOEKSRAPPORT

Wat stimuleert en verhindert tewerkstelling in de binnenvaart?

INLEIDING

Dit rapport bundelt de resultaten van een kwantitatief en kwalitatief onderzoek, gericht op het in kaart brengen van de factoren die jongeren en volwassenen motiveren of net afremmen om toe te treden tot de wereld van de binnenvaart, en er al dan niet te blijven.

Het onderzoek is van de hand van Vicky Lyssens-Danneboom, onderzoekster verbonden aan het Onderzoekscentrum Sociale Inclusie van de Karel de Grote Hogeschool te Antwerpen. De onderzoeksopdracht liep van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023, in opdracht van De Schroef vzw en het Fonds van de Rijn en de Binnenvaart.

Het rapport bestaat uit drie delen.

In het eerste deel lichten we het onderzoeksopzet, de onderzoeksvragen en de gevolgde onderzoeksmethode toe. In het tweede deel presenteren we de onderzoeksresultaten, en in deel drie zetten we de belangrijkste conclusies van het onderzoek op een rijtje en formuleren we enkele beleidsaanbevelingen.

I. ONDERZOEKSOPZET

1.1. Achtergrond: doelstelling en onderzoeksvragen

De binnenvaart vormt een cruciale drijvende kracht voor de Vlaamse economie als een duurzame en milieuvriendelijke vervoerswijze. Niet alleen is de binnenvaart milieuvriendelijker, maar ze is ook veiliger en kostenefficiënter dan het wegtransport. Daarnaast heeft de binnenvaart een aanzienlijke impact op de werkgelegenheid in Vlaanderen, zowel direct als indirect. Zo zijn ongeveer 6.000 mensen rechtstreeks werkzaam in de binnenvaart, terwijl het indirecte effect ongeveer 120.000 personen betreft (Waterwegen en zeekanalenv, 2020). Op veel locaties zijn zones langs waterwegen uitgegroeid tot economische knooppunten. De moderne binnenvaart evolueert snel en kan een breed scala aan diensten en faciliteiten bieden aan potentiële klanten. Naast goederenvervoer behoort ook het passagiersvervoer tot de binnenvaartsector.

Aangezien de waterweg, in tegenstelling tot de wegen, vandaag nog over voldoende capaciteit beschikt, kan de binnenvaart met zijn gespecialiseerde vloot onmiddellijk ingezet worden om

kosteneffectief, betrouwbaar en duurzaam vervoer te bieden aan tal van bedrijven in Vlaanderen en daarbuiten.

Het nijpende personeelstekort in de Vlaamse binnenvaart vormt echter een ernstige bedreiging voor de efficiëntie en groei van de sector. In 2023 waren er in Vlaanderen ongeveer 2.000 vacatures voor kapiteins, matrozen en dekpersoneel. De helft van deze vacatures kon niet worden ingevuld. Momenteel behoren de functie schipper en de functie stuurman tot de knelpuntenberoepen (VDAB, 2022). Verschillende factoren dragen bij aan dit personeelstekort, waaronder de vergrijzing van de sector. Veel schippers in de binnenvaart naderen de pensioenleeftijd, terwijl er onvoldoende jongeren instromen om deze vergrijzing op te vangen (2021, CCNR).

Om meer (jonge) mensen te stimuleren tot de uitbouw van een carrière in de binnenvaart, is het essentieel om inzicht te verkrijgen in de factoren die een tewerkstelling in de binnenvaart stimuleren (pullfactoren) en ontmoedigen (pushfactoren). Door de pushfactoren te verminderen en de pullfactoren te vergroten, kan de sector aantrekkelijker worden gemaakt en een groter potentieel aan arbeidskrachten worden aangetrokken.

De centrale onderzoeksvraag luidt dan ook: Wat zijn de push- en pullfactoren van werken in de binnenvaart? Deze onderzoeksvraag valt uiteen in twee deelvragen:

1. Wat zijn de factoren die mensen ervan weerhouden om in de binnenvaart te gaan werken? (pushfactoren)
2. Wat zijn de factoren die mensen aantrekken om in de binnenvaart te gaan werken? (pullfactoren)

1.2. Onderzoeksmethode en -verloop

Voor dit onderzoek maakten we gebruik van een mixed method onderzoekontwerp dat zich kenmerkt door de combinatie van een kwantitatieve en een kwalitatieve methodologie. Waar een kwantitatieve benadering trends en patronen voor ogen heeft, richt een kwalitatief onderzoeksdesign zich vooral op gedachten, ervaringen en betekenisverlening (Mortelmans, 2013). Een mixed method onderzoekaankpak biedt de mogelijkheid om zowel de diepte als de breedte van een onderzoeksvraag te verkennen waardoor een uitgebreider begrip ontstaat dan wanneer slechts één methode wordt gehanteerd.

Het onderzoek is gestart met een deskresearch waarbij informatie werd verzameld uit bestaande bronnen, zoals literatuur, websites, en onderzoeksrapporten. Er werd ook een secundaire analyse verricht waarbij bestaande diepte-interviews - afgenomen in het kader van eerder onderzoek i.o.v. De Schroef - opnieuw werden geanalyseerd. De informatie bekomen uit de geraadpleegde literatuur en de secundaire analyse vormde de basis voor het opstellen van de web-survey.

Voor het kwalitatieve luik werden diepte-interviews afgenomen bij een heterogene groep schippers om de data uit de web-survey verder uit te diepen.

1.2.1. Web-survey

Er werden, met het oog op het in beeld krijgen van de pull- en pushfactoren gerelateerd aan het werken in de binnenvaart, twee web-surveys opgesteld: één bestemd voor de oud-leerlingen van de scheepvaatschool te Antwerpen (vroegere Cenflumarin) en één voor de varenden in het algemeen.

De bedoeling van een survey onder oud-leerlingen was de verwachting op deze manier zicht te krijgen op waar jongeren, na het afronden van de scheepvaartopleiding, beroepsmatig terecht komen, en wat de achterliggende redenen van deze beroepskeuze zijn. Met andere woorden: welke zijn de verwachtingen of veronderstellingen waarmee men de scheepvaatschool verlaat? Het opzet van de survey voor de varenden was om de werkelijke ervaringen in beeld brengen, m.a.w. datgene wat men daadwerkelijk aan pull- en pushfactoren ervaart tijdens de uitoefening van de job.

De web-surveys werden in september 2023 verspreid onder de beoogde respondenten in het Vlaamse gewest via verschillende kanalen, waaronder het Fonds voor de Rijn- en de Binnenscheepvaart, de vakgroep Maritieme sectoren van de Belgische Transportbond (BTB), en de LinkedIn-pagina van de directie van de scheepvaatschool.

De survey van de oud-leerlingen leverde 'slechts' 18 antwoorden op. De tweede survey, bedoeld voor zij die werkzaam zijn in de binnenvaart/haven, leverde een totaal van 84 antwoorden op. Aangezien een groot aantal vragen gemeenschappelijk was in beide surveys, hebben we, in functie van de analyse, de beide surveys samengevoegd. In totaal namen, over de beide surveys heen, 102 respondenten deel.

De enquêtes werden opgesteld en verwerkt via Qualtrics, een web-gebaseerde enquêtetool.

1.2.2. Diepte-interviews

Het kwalitatieve luik van het onderzoek omvat semigestructureerde interviews met 15 leerlingen uit verschillende leerjaren (en richtingen) aan de Scheepvaatschool Go! te Antwerpen, evenals enkele sleutelfiguren van dichtbij betrokken bij zowel de scheepvaatschool als de binnenvaart.

De diepte-interviews focusten op de drijfveren om al dan niet voor de binnenvaart te kiezen, de perceptie van de vaaropleiding, het beroep en de arbeidsomstandigheden (concrete leef- en werkomstandigheden) van de binnenschipper en de gevolgen van het varende bestaan op uiteenlopende maatschappelijke domeinen.

De diepte-interviews werden aangevuld met relevante informatie, bekomen via een secundaire analyse van eerder afgenomen diepte-interviews uit een voorgaand onderzoek naar de welzijnsbeleving bij binnenschippers (Lyssens-Danneboom, 2022).

2: RESULTATEN

2.1. Algemene kenmerken van de respondenten in de survey

In totaal namen, over beide surveys heen, 102 respondenten deel waarvan 85 hun geslacht en leeftijd aanduiden. Het gaat om 69 mannen (81%) en 16 vrouwen (19%). De leeftijd van de respondenten varieert van 16 tot 72 jaar. De grootste groep (60%) van de bevroegden situeert zich in de leeftijdscategorie 41 tot 60 jaar.

Tabel 1: Leeftijd		
Totaal (n)	85	%
16-19	2	2
20-30	5	6
31-40	21	25
41-50	31	36
51-60	20	24
61-70	4	5
71-80	2	2

Kijken we vervolgens naar de professionele hoedanigheid van de respondenten, dan zien we dat 90 van de 102 respondenten (88%) actief is in de binnenvaart/haven. 8 respondenten (8%) geven aan niet meer in de binnenvaart/haven te werken (zie tabel 2 - achteraan).

Van de in de binnenvaart actieve respondenten werkt 41% als zelfstandig binnenschipper met helper (en matroos). De tweede grootste groep zijn de werknemers aan boord (29%). Het gaat hier vooral om mensen die in dienst zijn van de Vlaamse overheid (Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust) als schipper, matroos, hoofd)motorist of verkeersleider. 16% werkt als binnenvaartondernemer met personeel. De respondenten met een andere functie werken o.m. als kapitein van op afstand bestuurd binnenschepen (bij Seafar), als binnenvaartbevrachter, bij een losbedrijf,... De genoemde functies in de haven zijn die van training officer, verkeersleider VTS en ingenieur.

Tabel 3: wat is uw huidige statuut?		
Totaal (n)	90	%
Zelfstandig binnenschipper/ eigenaar met helper (partner)	20	22
Zelfstandig binnenschipper/ eigenaar met helper (partner) & matroos	17	19
Binnenvaartondernemer met personeel	14	16
Werknemer aan boord	26	29
Aflosschipper	1	1
Functie in de haven	3	3

Andere functie	9	10
----------------	---	----

Wat de duurtijd van de tewerkstelling betreft, zien we dat de overgrote meerderheid van de actieve respondenten (63%) een carrière van meer dan 15 jaar in de binnenvaart/haven heeft uitgebouwd (tabel 4 - achteraan).

Werpen we vervolgens een blik op de vaarschema's, dan zien we dat bijna de helft van de varende respondenten (48%) continu aan boord verblijft. Bij de zelfstandige binnenschipper-eigenaars vaart 81% (n=30) in een volcontinu gezinsvaartstelsel. Bij de zelfstandige binnenschipper-eigenaars zonder matroos loopt dat aandeel zelfs op tot 95%.

Tabel 5: Welk vaarschema volgt u overwegend?		
Totaal (n)	77	%
Altijd aan boord (volcontinu gezinsvaart)	37	48
1 week aan boord, 1 week aan de wal	3	4
14 dagen aan boord, 14 dagen aan de wal	4	5
Een ander vaarschema	33	43

Hoewel een volcontinue vaarschema voor heel wat zelfstandige binnenschippers een vanzelfsprekend gegeven is, komt uit de kwalitatieve data naar voor dat dit vaarschema door de jaren heen toch vaak wordt ingeruild voor een meer flexibel schema.

“Tot 4 jaar terug zaten we altijd aan boord. Daarna zijn we, vanwege schoolgaande kinderen, gaan werken met externe schippers. Nu zit ik 1 week aan boord, 1 week aan de wal”

Dat de aanwezigheid van kinderen steeds vaker aanleiding geeft tot een professionele koerswijziging – bij één of allebei de partners – is opmerkelijk. Waar het vroeger gebruikelijk was dat kinderen van binnenschippers op internaat verbleven, willen tegenwoordig steeds meer schippers hun kinderen zelf opvoeden. Ofwel gaat de moeder aan de wal, ofwel blijven beide ouders aan boord, maar veranderen ze hun vaarroute om werk en ouderschap makkelijker te verzoenen. Niet alleen (de komst van) kinderen, maar ook ziekte, overlijden of een relatiebreuk kunnen aanleiding geven tot een (al dan niet noodgedwongen) professionele koerswijziging:

“Vroeger was het schip de thuis van mijn papa. Maar acht jaar geleden zijn mijn ouders uit elkaar gegaan. Toen heeft mijn papa zijn schip verkocht. Hij had na de scheiding geen tweede persoon. Ik denk dat dat de voornaamste reden was om zijn schip te verkopen, maar ook gewoon, al dat papierwerk dat erbij komt kijken.”

Bij de binnenvaartondernemers met personeel zijn de meest voorkomende vaarschema's week op, week af, of 2 weken op, 2 weken af. Verder is er een grote variëteit aan vaarschema's die sterk samenhangt met de specificiteit van de uitgeoefende functie en de aard van de geboden dienstverlening.

Naast de in de binnenvaart actieve respondenten, zijn er ook 8 respondenten die hun werkzaamheden in de binnenvaart hebben stopgezet. Aangegeven redenen voor stopzetting zijn o.m. pensionering of het aannemen van andere opdrachten. Eén respondent liep een rugletsel op waardoor hij niet meer geschikt bevonden werd voor een carrière aan boord. Een andere respondent werkte voltijds als matroos aan boord, en verliet de binnenvaart vanwege “de isolatie, het wispelturige van de binnenvaart...”. Nog een andere respondent werkte meerdere jaren als zelfstandig binnenschipper met helper en matroos, maar ruilde het zelfstandig ondernemerschap in voor een tewerkstelling als schipper bij de Vlaamse overheid:

“Ik ben gestopt omdat het onregelmatige uren en lange dagen waren. Doordeweeks altijd van huis. Te weinig tijd voor privé zaken. Nu weet ik wanneer ik begin en wanneer het einde is.”

2.2 Toetreding tot de binnenvaart

De binnenvaart is een unieke en veelzijdige carrièreoptie voor al wie interesse heeft in water en scheepvaart. De toetreding tot de sector verloopt overwegend op twee manieren: ofwel via directe tewerkstelling aan boord bij een ervaren schipper, ofwel na het doorlopen van een maritieme opleiding.

Niettegenstaande haar openheid ten aanzien van een diverse instroom van werkkrachten, wordt de binnenvaartsector vandaag voor een belangrijk deel (71%) bevolkt door mensen uit families met een lange traditie in de binnenvaart (zie tabel 6). Deze sterke familiecultuur geeft de binnenvaart (onbedoeld) het cachet van een gesloten beroepsgroep.

Tabel 6: Hoe bent u in de binnenvaart terechtgekomen?		
Totaal (n)	68	%
Vanuit schippersachtergrond - verderzetten van de familietraditie	48	71
Geen schippersachtergrond, wel sterke persoonlijke interesse in scheepvaart	10	15
Andere: welke?	7	10
Na slechte schoolresultaten in ASO	3	4

Dat een schippersachtergrond de voornaamste opstap vormt naar een loopbaan in de binnenvaart neemt niet weg dat ook buitenstaanders in de sector aan de slag kunnen. Zo zijn er verschillende opleidingen en cursussen (VDAB, Syntra, Go! Scheepvaartschool,...) die jongeren en volwassenen kunnen volgen om het vak van binnenschipper te leren, en op die manier tot de sector toe te treden. Niettemin biedt een schippersachtergrond wel een grote voorsprong, in het bijzonder op twee sleutelmomenten: aan de voordeur, bij de toegang tot de scheepvaartopleiding, en aan de achterdeur, bij de daadwerkelijke tewerkstelling in de sector.

Om de kracht van deze familiale component zichtbaar te maken, vergelijken we in de volgende paragrafen de verschillende wegen die jongeren (en volwassenen) mét en zonder schippersachtergrond bewandelen, van bij de toegang tot de opleiding tot hun effectieve tewerkstelling in de sector.

2.2.1. Toegang tot de vaaropleiding

Een essentiële vereiste om (als varende) in de binnenvaart aan de slag te kunnen, is het voldoen aan specifieke opleidings- en certificeringsvereisten. Naast het verkrijgen van een vaarbewijs, dienen kandidaat-schippers ook de benodigde kennis en vaardigheden te verwerven om veilig en bekwaam aan boord te kunnen opereren.

Er zijn grofweg gesteld twee mogelijkheden om deze vereiste vaardigheden en certificaten te vergaren: via het volgen van een officiële opleiding, georganiseerd door een maritiem opleidingsinstituut, of via directe tewerkstelling aan boord, in combinatie met zelfstudie.

Kijken we naar wie in onze survey geen vaaropleiding gevolgd heeft (n=36), dan zijn dit vrijwel allemaal respondenten met een familiale achtergrond in de binnenvaart. De vraag waarom ze geen vaaropleiding gevolgd hebben, genereert een standaardrespons:

“Ik ben opgegroeid in de binnenvaart. Alle praktische aspecten heb ik geleerd van mijn ouders, alle diploma’s heb ik behaald mits zelfstudie”

“Scheepvaart zit in de familie - ouders grootouders overgrootouders – ik heb alles geleerd van hun. Dat is de beste leerschool. Ik heb wel een examen gedaan om papieren te hebben.”

Tabel 7: hebt u ooit een vaaropleiding gevolgd?		
Totaal (n)	100	%
Ja, in de scheepvaartschool (vroegere Cenflumarin)	23	23
Ja, aan de Antwerp Maritime Academy	6	6
Ja, via Syntra	6	6
Ja. Andere (VDAB Zeebrugge, CVO Deurne, Mercator Oostende,...)	29	29
Neen, ik heb geen vaaropleiding gevolgd	36	36

Het spreekt voor zich dat de kneepjes van het vak aan boord leren, zonder maritieme opleiding te doorlopen, een weinig haalbare optie is voor mensen zonder familiale wortels in de scheepvaart. Zij behoren dan ook tot de 64% respondenten die hun professionele reis in de binnenvaart aanvangen met het doorlopen van een vaaropleiding. Tot deze 64% behoren overigens ook vooral jongeren en volwassenen mét een schippersachtergrond.

Bekijken we vervolgens hoe respondenten hun weg gevonden hebben naar de vaaropleiding, dan zien we ook enkele interessante zaken naar voor komen: zo zegt iets meer dan de helft van de respondenten (58%) de opleiding aangereikt te hebben gekregen via in de binnenvaart werkende

ouders of familieleden. Bij respondenten met een schippersachtergrond vormen ouders of nabije familieleden dus een belangrijke schakel in de toeleiding naar de scheepvaartopleiding. Doordat deze ouders / familieleden bekend zijn met de binnenvaart, kunnen ze relevante informatie verstrekken en de juiste weg wijzen in het opleidingslandschap.

Respondenten zonder schippersachtergrond komen van thuis uit niet met scheepvaart in aanraking, en zijn veelal ook niet op de hoogte van het maritieme opleidingsaanbod. Bij deze respondenten zijn het dus vooral externen die de brug maken naar de opleiding (zeescouts, CLB, Beroepenhuis,...). Daarnaast is er in de tabel ook een aanzienlijke categorie 'andere': deze respondenten zijn het aanbod aan vaaropleidingen (toevallig) op het spoor gekomen door zelf op onderzoek uit te gaan, via het internet, of op basis van tips van vrienden of collega's,...Het is dan ook geen toeval dat het net deze respondenten zijn die de onbekendheid van de sector als belangrijke drempel naar voor schuiven:

“Binnenvaart is een gesloten wereld waar heel weinig over bekend is als buitenstaander. Je moet goed zoeken om een opleiding te kunnen vinden. Je moet al mensen in de binnenvaart kennen om te weten waar je overal moet zijn voor je papieren.”

Tabel 8: hoe bent u bij de opleiding terecht gekomen?		
Totaal (n)	65	%
Via mijn ouders/familie (werkend in de binnenvaart)	38	58
Ik moest van richting veranderen in het ASO (slechte resultaten)	2	3
Ik heb de opleiding leren kennen via de zeescouts	3	5
Een leerkracht of het CLB/PMS zette me op pad	2	3
Ik heb de opleiding leren kennen via het Beroepenhuis	1	2
Andere: welke?	27	42

Buiten de antwoordoptie 'ik moest van richting veranderen in het ASO' verschaft de tabel verder geen informatie over de precieze motieven van jongeren (en volwassenen) om een maritieme opleiding aan te vatten. De data uit de interviews met leerlingen aan de scheepvaartschool te Antwerpen bieden deze inkijk wel. Ook hier komen opvallende verschillen tussen jongeren met en zonder scheepvaartachtergrond naar voor.

Zo is bij jongeren met een schippersachtergrond de beslissing tot het volgen van de scheepvaartschool doorgaans ingegeven door de expliciete wens om professioneel in de voetsporen van ouders of andere familieleden te treden. Sommige van deze jongeren anticiperen er op dat ze op een dag het familiebedrijf zullen overnemen en beschouwen een vaaropleiding als een essentiële stap om de benodigde kennis en vaardigheden te verwerven voor het leiden van een schip.

“Mijn vader is binnenschipper, met zijn eigen schip. Dat wil ik ook doen later en daarom zit ik hier op school. Ik wil gewoon doen wat mijn vader doet. Mijn vader heeft ook graag dat iemand hem opvolgt anders moet hij alles verkopen.”

“Dat zit zo in de familie, en ik wil dat later verderzetten.”

“Mijn papa is ook in de binnenvaart bezig, hij controleert schepen. Normaal ging ik eerst naar een andere school, maar dan heeft mijn papa mij in de vakantie een week mee op een binnenvaartschip gestoken, om eens te kijken wat het is, om niet te beslissen vooraleer...allez, dat we niet naar hier zouden komen terwijl ik het misschien niet leuk zou vinden. Maar ik vond dat wel leuk dus daarom ben ik naar hier gekomen...”

Kijken we dan naar de motieven van jongeren zonder achtergrond in de scheepvaart, dan zien we dat slechts voor een minderheid van deze jongeren de scheepvaatschool een doelbewuste keuze is, voortkomend uit een diepgewortelde en overtuigende persoonlijke interesse in de scheepvaart.

“Dat is al van toen ik klein was. Je hebt er die brandweer willen worden of politiemann en ik, ja, ik wou varen. In het middelbaar kan je dan kiezen wat je wil doen en toen heb ik na het zesde studiejaar gekozen: als er zo’n soort school bestaat, dan wil ik wel naar zo’n school gaan. Zouden er scholen bestaan die zo’n lessen geven? En dan opzoeken en dan kom je op twee scholen uit: het Mercatorinstituut in Oostende en de Scheepvaatschool hier in Antwerpen.(...) Ik heb van thuis helemaal niets meekregen rond water, zeevaart, scheepvaart. Gewoon van kinderfilms, met piraten en zo interesse opgelopen.”

Voor de meerderheid fungeert de scheepvaatschool als een alternatieve route, veelal na een weinig succesvol voorafgaandelijk studietraject in het algemeen secundair onderwijs (ASO). Leerlingen die na teleurstellende studieresultaten de overstap maken naar de scheepvaatschool starten veelal pas in het derde, vierde of vijfde jaar van de opleiding.

“Mijn eerste middelbaar was gewoon houtbewerking, maar dat ging niet goed. Een B of C-attest gekregen, dus moest ik een andere richting gaan zoeken. Maar ik wist totaal niet welke richting ik wou doen. Dan ben ik eens naar Gent geweest, daar is zo'n beroepenhuis, en daar staan allemaal verschillende beroepen tentoongesteld die niet zo bekend zijn. Daar stond binnenvaart ook tussen. Dat leek me wel interessant dus ik wilde dat wel eens proberen. Niemand in de familie heeft ooit een schip gehad of op het water gezeten.”

Dat vaaropleidingen vaak pas in tweede instantie, na een ‘falen’ in het ASO in het vizier komen van jongeren zonder schippersachtergrond zegt iets over de onbekendheid van het opleidingsaanbod, evenals over de beeldvorming van de sector bij het bredere publiek:

“Je mag ook de factor 'voorzichtigheid van de ouders' niet onderschatten. Er zijn wel wat leerlingen die na een rondvaart of scheepvaartklasje zeggen: "oh, dat wil ik doen", waarvan de ouders zeggen: doe toch maar eerst iets anders. Er komen leerlingen in het derde toe die zeggen: ik wilde dat twee jaar geleden al doen, maar ik mocht niet. Voor ouders is dat ook een beetje de schrik voor het onbekende, zo van: wat word je daar mee, met die richting? Dus denk

ik dat ouders hun kinderen liever in een richting sturen die meer algemeen is, dat je alle kanten nog uit kan.”

“Ik denk dat dat voor veel mensen gewoon te onbekend is. Waarom zou ik dat gaan doen? Dat is misschien té avontuurlijk. Té autonoom. Dus ik denk dat dat wel wat mensen tegenhoudt...”

Waar de meesten op jonge leeftijd een vaaropleiding aanvatten, maken sommigen op latere leeftijd, als zij-instromer, de overstap naar de binnenvaart. Tot deze groep zij-instromers behoren ook respondenten die vanuit een aanverwante maritieme sector (de visserij of zeevaart) instromen. Een vaak aangegeven reden voor de omschakeling naar een carrière in de binnenvaart is de combinatie werk-privé: “6 weken op/af in de zeevaart is niet ideaal voor een gezinsleven.”

2.2.2. Toegang tot het zelfstandig ondernemerschap

In de voorgaande paragraaf illustreerden we de krachtige invloed van de familiale achtergrond op vlak van de toegang tot het maritieme opleidingsaanbod. In deze paragraaf onderzoeken we de uitkomsten aan de uitgang. In welke functies komen jongeren met en zonder schippersachtergrond terecht na het afronden van hun vaaropleiding (scheepvaartopleiding), en welke factoren spelen hierin mee?

Eerder (tabel 3) zagen we dat 41% van de respondenten (n=37) in onze survey tewerkgesteld is als zelfstandig binnenschipper, 16% als binnenvaartondernemer met personeel (n=14), en 29% als werknemer aan boord (n=26). Naast deze drie grote categorieën is er nog een aanzienlijke mate van variëteit in functies en profielen.

Een eerste groep zelfstandige binnenschippers bevindt zich in de gezinsvaart. Deze varende gezinnen worden vaak gevormd door koppels waarvan (één of allebei) de partners uit de binnenvaart afkomstig zijn. De partners hebben een gedeelde voorgeschiedenis ‘aan boord’ en zetten samen de familietraditie verder. Deze ‘familiale’ subgroep is, hoewel aan het verminderen in aantal, een vaste waarde in de binnenvaart.

“Geboren. Echt letterlijk bijna geboren op het schip. Allebei. Onze ouders zijn bij allebei schippers. Op internaat gezeten, als het school was. Altijd gevaren. Altijd. En mekaar leren kennen door de voetbalvereniging De Muskietiers.”

“Wij zijn nog echt een familieschip. Dat betekent dat we altijd aan boord zijn, behalve met vakanties. Dan komt er een vader varen of iemand die we inhuren. Je moet het allemaal wat doen met een beetje liefde voor het beroep. Ons soort schip, dat moet je echt graag doen. Wij zijn 24 op 24 bij elkaar. Wij zijn nu twintig jaar samen, maar in principe zijn dat er veertig of vijftig voor de mensen aan de wal.”

Tot de gezinsvaart behoren ook de koppels die door de jaren heen een ander vaarschema zijn beginnen volgen (zie eerder).

“Ik ben met mijn man samengekomen en op m'n 19e mee aan boord gegaan. We hebben samen gevaren tot twee jaar geleden. Dan ben ik aan de wal gegaan omdat de kinderen niet zo heel graag op internaat gingen. Mijne man gaat nu een week aan boord en dan is hij een week thuis. Dus van maandag tot vrijdag is hij aan boord. En dan volgende week is hij weer thuis. We zijn dus nog altijd actief, maar op een andere manier dan dat we continu aan boord zaten. We hebben twee matrozen aan boord, alle, 1 die afwisselt. De ene week is het mijn man, en de andere week is er een stuurman die dan met die matroos verder vaart.”

Een tweede groep zijn de binnenvaartondernemers met personeel. Deze ondernemers starten veelal kleinschalig, vaak ook met gezinsvaart, maar groeien, door kapitaalsopbouw en investeringen, uit tot een grote onderneming, met soms meerdere schepen die ze laten bemannen. Deze binnenvaartondernemers komen veelal uit binnenvaartfamilies die al generaties lang ervaring hebben in de sector. Deze ervaring is een belangrijke factor voor hun succes. Zij hebben kennis van de sector, de markt en de wet- en regelgeving. Zij weten hoe ze met personeel om moeten gaan en hoe ze een bedrijf moeten runnen.

“Eerst zat ik met mijn ouders mee aan boord. Toen gingen mijn ouders met pensioen en heb ik een baan aan de wal gezocht. Het leven dat mijn ouders geleid hebben zag ik niet zitten. Geen tijd voor niks. Dus ben ik bij een rederij gaan werken als walkapitein. Dat schip van mijn ouders heb ik dan in een huurconstructie ondergebracht bij die rederij. Maar na vier jaar dacht ik: ik kan het even goed zelf. Dan heb ik dat schip bij de rederij weggetrokken en ben ik dat zelf gaan uitbaten. Bemanningsleden gezocht. In de containers is 14 dagen aan boord, 14 dagen thuis heel gebruikelijk. Zo ben ik dat beginnen opbouwen. Ik 14-14, en tegenover mij ook iemand 14-14. Zo heb je tenminste de tijd voor een hobby...en een sociaal leven. Na een paar jaar hebben we dan gezegd: we gaan toch wat uitbreiden om onze overheadkosten te spreiden...en dan is dit schip erbij gekomen... op beide schepen zitten nu kapiteins die in principe voltijds aan boord zijn, en ik val in tijdens hun vakantiedagen. Als je het juiste werk vindt, kun je ervoor zorgen dat je wél vrije tijd hebt. Als ik het had het moeten doen op de manier van mijn ouders, dan had ik het schip verkocht.”

Een derde groep werkt in loondienst voor een werkgever. Deze groep bestaat zowel uit mensen met als zonder schippersachtergrond. Er komen uit de data uiteenlopende redenen naar voor waarom deze mensen geen zelfstandig ondernemer (willen) zijn. Eén van deze redenen is het kostenplaatje:

“We zijn in een samenleving aan het terechtkomen waar we liever kiezen voor zekerheid dan het risico te nemen om zulke grote bedragen te gaan investeren zonder de zekerheid of dat wel voldoende kan opbrengen om terug te betalen aan de bank. Zeker nu de rentes zo hoog liggen, denk ik dat de drempel nog wat hoger ligt.”

“Ik denk dat de meesten niet de grote verantwoordelijkheid willen dragen om schipper te zijn. Want je zit daar met een groot schip dat toch een stevige investering is. Ik wil wel de

vrijheid, maar niet de verantwoordelijkheid van: dit is mijn schip, ik moet hier alle dagen op varen om de kosten eruit te halen.”

Naast de grote financiële risico's die men liever niet neemt, speelt ook de werk-vrije tijd balans een bijzonder grote rol in de keuze voor het werken in loondienst.

“De binnenvaart zelf, de privésector, da's echt hard werken. Dat kun je niet vergelijken met wat ik doe. Bij Vloot heb je een beginuur en een einduur en dan ga je naar huis. Als ik weet van: ik wil in augustus een afspraak maken bij de tandarts, dan plan ik dat gewoon in, zonder dat ik me daar druk over moet maken. Als je aan boord zit van een binnenschip, dan moet je altijd aan boord blijven.”

“Mijn nonkel werkt op de Schelde...daar heb je zo van die oversteekbootjes...om van de linker naar de rechteroever te gaan. Ik denk dat ze die jobs vooral doen omdat ze dan 's avonds thuis kunnen zijn. Soms zijn dat ook nachtshiften ofzo, maar dan ben je wel de volgende dag weer thuis. Dus ge zijt meer thuis hé.”

Kijken we nu in het bijzonder naar de mensen zonder schippersachtergrond, de zogenaamde instromers, dan valt het op – in onze data – dat géén van hen aan het werk is als zelfstandig ondernemer. Vrijwel allemaal werken ze in loondienst, of bij de Vlaamse overheid (als schipper, matroos, motorist of verkeersbegeleider) als walkapitein bij Seafar (<https://seafar.eu/nl/services>), opleidingsfunctionaris,...Uitzonderingen op de 'dienstverband'-regel zijn twee vrouwen die met een schipper getrouwd zijn en met hun partner mee aan boord gestapt zijn:

“Ik ben in de zaak van mijn man terechtgekomen, zonder enige ervaring in de binnenvaart. Ondertussen heb ik door vaardagen mijn papieren gehaald”.

“Mijn ouders zijn geen schipper. Maar dan heb ik mijn man leren kennen en zijn ouders zijn wél schippers. Hij was ook al aan boord bij zijn ouders toen. En ja, dan hebben we er toch voor gekozen om te gaan varen. Dat doen we nu al 11 jaar. Eerst 4 jaar bij zijn ouders aan boord, en nu al 7 jaar op ons eigen schip. Maar ik had voordien niets met de binnenvaart te maken...”

De survey biedt geen zicht op de redenen waarom deze respondenten niet als zelfstandig ondernemer aan de slag gaan. Die vraag werd in immers niet expliciet gesteld. Wel kunnen we indirect een antwoord krijgen op deze vraag als we kijken naar wat deze respondenten als belemmerende factoren zien om in de scheepvaart aan de slag te gaan. Zo benoemen velen van hen 'geen familie in de scheepvaart', 'de onbekendheid van de sector' en 'het kostenplaatje' als hinderende elementen.

2.2.3. Er-varen

De sociale stratificatietheorie van de Franse socioloog Pierre Bourdieu (1986) biedt een passend kader om de carrièrepaden van mensen met en zonder familieachtergrond in de binnenvaart inzichtelijk te maken. In deze theorie verklaart Bourdieu de manier waarop groepen in de

samenleving hun posities handhaven en reproduceren aan de hand van drie kapitaaltvormen (economisch, cultureel en sociaal kapitaal). Economisch kapitaal verwijst naar financiële middelen, bezittingen en financiële steun. Cultureel kapitaal omvat niet-materiële middelen, zoals kennis, vaardigheden, opleiding en culturele hulpbronnen. Het sociaal kapitaal ten slotte verwijst naar de relaties met gezin, familie, vrienden, kennissen, en collega's. Daarnaast introduceert Bourdieu ook het begrip 'habitus'. Dit omvat specifieke gewoonten, eigen culturele smaak en lifestyle. Hoe langer iemand in een bepaalde groep verblijft, des te meer die de bijhorende habitus internaliseert. Spontaan heeft men ook de neiging om mensen op te zoeken die een vergelijkbare habitus hebben. Zo blijft men vaak binnen de klasse of groep waarin men opgegroeid is.

Kijken we vanuit Bourdieus concepten naar de varende met en zonder schippersachtergrond, dan zien we dat mensen met een familiale achtergrond in de scheepvaart een aantal voordelen hebben ten opzichte van mensen zonder schippersachtergrond. Zo hebben startende jongeren met een schippersachtergrond vaak toegang tot economisch kapitaal in de vorm van een eigen schip. Het opgegroeid zijn in een binnenvaartfamilie biedt hen soms de kans om het familiebedrijf over te nemen. Gaat het bedrijf niet over van vader op zoon of dochter, dan kunnen ouders vaak wel het nodige economische kapitaal bieden om hun kind te ondersteunen bij het opstarten van een eigen binnenvaartonderneming, bv. in de vorm van een lening of als borgstelling.

"Wij hebben samen een schip gekocht, een 110m containerschip. Wij moesten wel dertig procent eigen middelen hebben. Die hebben wij bij onze ouders kunnen lenen. We moesten bijna zeshonderdduizend euro zelf hebben om te kunnen starten. Een schip van onze afmeting is rond de twee miljoen, en het onze is al van '98. Ik denk dat als je nu een nieuwbouwschip laat maken op de werf, dat dat rond de drie en half kost. Dat is een beetje je levenswerk. Daar werk je heel je leven voor."

Maar zelfs al ontbreekt het economische kapitaal, dan nog hebben kinderen via hun ouders de toegang tot het in de binnenvaart aanwezige sociale en culturele kapitaal. Zo hebben binnenvaartfamilies vaak sterke banden met andere families in de binnenvaartgemeenschap. Deze netwerken kunnen kansen bieden voor samenwerking en ondersteunend zijn bij de uitbouw van een zelfstandige onderneming of het verwerven van opdrachten.

"Professioneel val ik voor een groot deel terug op contacten die mijn familie al heeft van in de tijd van mijn ouders en zelfs mijn grootouders. Dit bedrijf bijvoorbeeld, daar werkten mijn ouders ook al mee. En zo zijn er nog een aantal. Mijn neef werkt ook bij een bedrijf waar ik klant ben, dus heb ik daar automatisch ook meer contact mee. Dus professioneel is dat een mix van mensen. Ik heb mijn professioneel netwerk natuurlijk wel stevig uitgebreid toen ik bij die rederij werkte, want die rederij had ook contacten en een deel daarvan, daar werk ik nu nog mee."

Ook op vlak van cultureel kapitaal hebben jongeren met een schippersachtergrond een voorsprong. Omdat ze vanaf jonge leeftijd worden blootgesteld aan de binnenvaartcultuur, kennen ze de regels en gebruiken van de binnenvaart en ontwikkelen ze de vaardigheden die nodig zijn om in de

binnenvaart te gedijen. Daarnaast bezitten binnenvaartfamilies vaak ook een diepgaande kennis van maritieme activiteiten en procedures, zoals navigatie, het onderhoud van schepen, en de regelgeving in de binnenvaart. Het van jongs af aan vertrouwd zijn met de schipperscultuur, de gewoontes en omgangsregels, geeft deze jongeren een grote voorsprong om als zelfstandig ondernemer in de binnenvaart aan de slag te gaan en een succesvolle carrière uit te bouwen.

Plaatsen we daar de instromers zonder familieachtergrond in de scheepvaart tegenover, dan zien we dat deze jongeren niet over het economische, sociale en culturele schipperskapitaal beschikken. Zo hebben ze van thuis uit geen toegang tot een eigen schip. Willen ze een eigen schip aanschaffen, dan moeten zij hiervoor zelf een lening of een startkapitaal regelen.

“Sommige leerlingen hebben ouders die schepen hebben, die hebben het wat makkelijker. Die kunnen gewoon het schip overnemen en zo verder gaan. Maar ja, dan moet ik zien, je moet een heel schip kopen, onderhoud, gasolie, filters. Uw bemanning moet je kunnen betalen. Dus het is echt wel iets moeilijk, denk ik. Dus dat zie ik mezelf niet echt doen, een eigen schip kopen. Maar ik zie mezelf wel in de binnenvaart werken en gewoon ja genieten.”

Doordat ze weinig connectie hebben met de binnenvaart, hebben ze ook geen toegang tot de bestaande netwerken, en kennen ze de ‘belangrijke’ mensen niet om mee in contact te komen. Ze hebben ook geen ouders die hen kunnen adviseren bij het onderhandelen met de bank of het afsluiten van contracten. Verder zijn ze veelal niet minder vertrouwd met in de sector geldende terminologie, procedures en regelgeving.

“Als instromers van school komen, hebben ze evenveel ervaring als hun collega’s uit de binnenvaart. Maar dat geldt niet voor de ouders. Die ouders kunnen hun kind niet ondersteunen met goede raad, tips en tricks. Zij moeten die ervaring zelf gaan opdoen. Ik kan me goed voorstellen, als je bij de bank zit en die zijn een uitleg aan het doen, dan je dan zoiets hebt van: ja, hoe begin ik hier aan? Als je in die wereld zit, is dat veel anders. Dan kan je dat risico makkelijker nemen, omdat je ook meer weet waar je mee bezig zijn, omdat je al vanaf dat je klein was op zo'n schip zit, dat je ermee op gegroeid bent, en letterlijk van uw vader hebt geleerd hoe alles moet.”

2.3. De lusten van het varende bestaan

Om de pull en pushfactoren van de binnenvaart als beroepssector in beeld te brengen vroegen we de respondenten – zowel in de survey als in de interviews – wat ze als voornaamste voordelen zien van het werken – als varende – in de binnenvaart. Welke aspecten trekken hen het meeste aan?

Tabel 9: wat ziet u als voornaamste voordelen van werken in de binnenvaart (haven)?		
Totaal (n)	90	%
De afwisseling (geen nine to five aan een bureau)	61	68
Het water	57	63
De vrijheid	44	49
De verloning	36	40
Het avontuur	28	31
Doorgroeimogelijkheden	16	18
Milieuvriendelijk en toekomstgericht transport	5	6
Andere: welke?	10	11

Hoewel de perceptie van de pro's en contra's enigszins varieert naargelang het soort functie dat men uitoefent, komen er toch een aantal algemene pluspunten naar voor, waaronder met stip op één: de afwisseling.

“Dat er veel afwisseling is, da's voor mij de grootste drijfveer. Als ge mij van 's morgens 9u achter de computer zou zetten tot 5u s avonds, met een half uurtje middagpauze. Ik denk dat ik na een half jaar in een burn-out zou zitten. Elke nieuwe dag is een andere dag, zelfs al vaar je exact dezelfde route. Het is echt een fantastische job, heel veel afwisseling, veel variatie. Je moet wel heel flexibel zijn. Het is echt wel een hele uitdaging, maar het is heel fijn om te doen.”

Verder oefenen ook het water en het daarmee gepaard gaande gevoel van vrijheid een grote aantrekkingskracht uit. De gepercipieerde vrijheid is tweeledig: het gaat zowel om het gevoel van ongebondenheid - “zo ver kunnen kijken als de horizon” - als om de vrijheid om het werk zelfstandig te organiseren en in te vullen, al krijgt dat laatste toch een kleine kanttekening:

“Het hangt natuurlijk af van wat voor een kapitein ge hebt of zelf bent.”

Ook de verdienste vormt een belangrijke bron van aantrekking, al wordt dit voordeel opvallend vaker genoemd door degenen die nog niet in de sector aan het werk zijn, met name door de jongeren aan de scheepvaartschool. Het lijkt, in het bijzonder voor de instromers zonder familieachtergrond in de scheepvaart, zelfs één van de voornaamste drijfveren te zijn om in de binnenvaart aan de slag te willen gaan.

“Dingen die mij aantrekken persoonlijk? Ja, het geld. Binnenvaart is een knelpuntberoep. Het verdient heel goed. En gewoon echt het leven. Ik vind het echt iets tof, lekker in de nacht varen over de Rijn en genieten van het uitzicht. Mooie kastelen zien rondom u. Met uw collega's goed overeenkomen, lekker samen eten, tv kijken. Mensen denken dat de binnenvaart echt ouderwets is of zo, maar de binnenvaart is echt iets heel moderns. Sommige schepen hebben echt dingen die wij thuis misschien zelfs niet zouden hebben. Er is wifi aan boord, je kunt je Playstation meenemen, je computer, het is echt alles erop en eraan daar. Dus het is toch wel iets leuks.”

Hier en daar is er ook een varende die de financiële voordelen aanhaalt, maar dat blijft al bij al beperkt. Het lijkt iets wat iedereen weet en ook wel ziet, maar waar verder niet wordt over gepraat.

“Een beginner verdient al heel goed, met heel goede voorwaarden, en heel vaak ook regelmatig thuis. Het hangt ervan af in welk systeem je werkt, maar er zijn er die twee weken op, twee weken af werken. Die kunnen dan twee weken thuis zijn voor een heel mooi loon.”

“Wat jongeren stimuleert is het geld...Als jij bij wijze van spreken van school komt. En je kan als matroos veertien dagen werken en veertien dagen thuis, en 2500€ per maand verdienen, dat is veel geld. Ik denk dat financieel bij 90% van de mensen wel de drijfveer is...”

Een bijkomend pluspunt is dat er in de binnenvaart (haven) heel wat jobalternatieven en doorgroeimogelijkheden zijn.

“Je kan bij de sleepdienst terecht. Bij bunkering. Of bij een bedrijf als Seafar...achter een scherm, een of twee schepen bedienen van op afstand... er zijn ook een aantal rederijen die zeggen: voilà, se, dit schip is uw vaartuig, doe ermee wat je wilt, maar zorg dat er geld in het laatje komt voor uzelf en voor ons. Dat is het businessmodel op dit moment dat goed werkt.”

“Mijn papa vaart als aflokapitein op schepen waarvan de mensen op vakantie zijn. Hij is nog altijd zelfstandig, maar als er een motor kapot gaat, dan zijn dat zijn zorgen niet. Da's dan een zorg voor de eigenaar. En dat vindt hij veel beter. Met een eigen schip heb je toch meer zorgen en papierwerk. Dat is één van de redenen waarom hij gestopt is met varen als zelfstandig ondernemer.”

“Ik werkt nu als walkapitein (superintendant) voor een rederij. Ik doe dat wel graag, omdat ik ook elke avond thuis ben. Het sociale leven, tennis, je vrienden, je kan er eens mee gaan eten, anders was dat altijd van: dat gaat nu niet, ik ben twee weken weg.”

Het is opmerkelijk dat ‘slechts’ 5 van de 90 respondenten ‘milieuvriendelijk en toekomstgericht transport’ als een voordeel aangeven. Deze observatie wordt vermoedelijk beïnvloed door de gemiddeld wat oudere leeftijd van de respondenten. Naar verwachting zullen duurzaamheid en milieu echter steeds belangrijkere factoren worden bij het kiezen van een werkgever. Zo wijst een recent onderzoek onder jongeren tussen de 16 en 30 jaar oud uit dat duurzaamheid een cruciale rol speelt bij de keuze van een werkgever. Ook geeft 42% van de jongeren aan bereid te zijn om minder te verdienen voor een baan bij een bedrijf dat zich inzet voor duurzaamheid (Ambrassade, 2021).

2.4. De lasten van het varende bestaan

Naar analogie met de vraag naar de voordelen van werken in de binnenvaart, vroegen we onze respondenten naar de meer nadelige aspecten van hun job, en bij uitbreiding de binnenvaartsector als geheel.

Tabel 10: Welke factoren ontmoedigen een tewerkstelling in de binnenvaart/haven?		
Totaal (n)	87	%
Moeilijk om een 'normaal' sociaal leven uit te bouwen/onderhouden	43	49
De onbekendheid van de sector	35	40
Geringe maatschappelijke waardering voor het beroep	30	34
Dat je niet kan afstuderen als schipper wegens te weinig vaardagen	29	33
Langere tijd weg van huis	27	31
Het kostenplaatje (investering, onderhoud)	24	28
Andere	21	24
Het opleidingsniveau	19	22
Geen familie in de scheepvaart	16	18
Geen hogere opleiding scheepvaart beschikbaar	8	9

Als voornaamste nadeel komt, niet geheel onverwachts, de moeilijkheid om een 'normaal' sociaal leven uit te bouwen naar voor. Bijna de helft van de respondenten schuift dit naar voor als één van de aspecten die het werken in de sector minder aantrekkelijk maken. De moeilijkheid om een normaal sociaal leven uit te bouwen is een 'nadeel' dat we vooral bij de volcontinue gezinsvaart zien terugkomen. Zij zijn degenen die altijd aan boord zitten, en dus minder flexibel zijn in het maken van afspraken en onderhouden van hun sociale contacten. Ze duiden het aan als 'nadeel', maar voegen er veelal meteen aan toe dat ze nooit anders geweten hebben, en het eigenlijk dus gewend zijn.

"GSM, heel veel bellen. En als je eens een weekend ligt, dan gaan we naar huis en dan doen we toch feestjes en zo, maar heel veel per telefoon. Of als je bekenden tegenkomt, even over de Marifoon. Communiefeesten en trouwfeesten, dat gebeurt allemaal nog wel vrij veel. Straks begint het weer in mei. En dan vaar je daar naartoe om dat toch te kunnen meenemen."

"Wij moeten inspanningen doen om onze vrije tijd te hebben. Andere mensen, zoals op containerschepen die vrijetijd varen, dus week-week, ja, dan is dat gewoon gepland. In het begin van het jaar krijgen die een schema. Die week varen, die week thuis, en dan moet je in de vrije week alles inplannen."

Ook de negatieve beeldvorming en geringe maatschappelijke waardering voor het beroep spelen volgens vele respondenten in het nadeel van een keuze voor de sector. Deze negatieve

beeldvorming is gebaseerd op onjuiste aannames en verouderde stereotypen die niet corresponderen met de moderne realiteit van de binnenvaart:

“We hebben hier een investering van 2 miljoen. Als ik morgen een investering van 2 miljoen aan de wal heb, dan komen ze mij een koffie brengen, en zeggen ze ‘meneer directeur’. Maar hier komen ze 's morgens op de deur kloppen: “he schipperke, kun je die loods eens openen?” Dat is het verschil. Het wordt soms nog aanzien alsof we landlopers en armoezaaiers zijn. En nog op een emmer moeten kakken en water buitenboord moeten pakken om onze handen te wassen. Zo wordt nog gedacht over ons. Er is soms te weinig respect.”

“Wij werden vroeger versleten als een stel dommeriken, he. “De Schipperkes. Dat gaat er langzaam uit, maar het leeft nog. In de haven: “Schipperke!” Als ik zeg dat een nominale binnenvaartondernemer een miljoenenzaak heeft, dan ligt dat wel gevoelig.... Maar er is gelukkig heel veel aan het veranderen.”

“Ik denk dat het imago van de sector wel wat gemoderniseerd is. Toen ik als kind naar school ging, werd je met de zigeuners op enen hoop gegooid. En dat is wel enigszins verbeterd. Er is ook meer interesse in de binnenvaart van het beleidsniveau.”

De negatieve beeldvorming hangt voor een groot deel samen met de onbekendheid van de sector. Het algemene publiek kent de binnenvaart niet en heeft een gebrek aan inzicht in de technologische en zakelijke aspecten van de binnenvaart. Daarnaast is er ook een aanzienlijke mate van mediavertekening waarbij het accent vooral ligt op het negatieve:

“Zolang er overheidsmatig niet meer ruchtbaarheid aan gegeven wordt dat je met een schip heel wat vrachtwagens van de baan kunt houden en er daardoor minder files zijn en alles, dan komt de scheepvaart niet positief in beeld. Het enige dat ze laten zien is wanneer er ergens een accident gebeurt van een schip dat ergens op gevaren is, zo worden wij in de media gebracht. Dat wij vervuilend zijn met onze motoren, terwijl wij ook wel veel doen om te vergroenen...”

Bijkomende aspecten die als nadelig worden ervaren zijn het niet kunnen afstuderen als schipper en het kostenplaatje:

“Voor je de juiste papieren hebt, dat is ook een moeilijke weg om af te leggen. Als deksman moet je eerst twee jaar ervaring hebben om voor matroos te gaan. Dan moet je matrozenexamen doen, dan terug twee jaar ervaring voor volmatroos, terug twee jaar ervaring naar stuurman. En dan normaal nog twee jaar vooraleer je in aanmerking komt om je vaarbewijs te halen. Je wordt sneller dokter dan schipper.”

“Een schip kopen...dat gaat niet! Je moet hulp hebben anders lukt het niet. Bij de meeste banken van scheepvaart, als je een dossier binnenbrengt is het 30% eigen middelen dat je moet hebben. Als gij iemand achter u hebt staan die daar garant wil voor staan, dan lukt dat wel. Maar als je 18 jaar bent, ga je ook niet meteen een Porsche kopen, he. Als je 19 jaar

bent, ga je geen villa kopen. Je moet eerst geld verdienen voor je stappen kan verderzetten. Ik ben ook eerst bij iemand gaan werken voor ik zelfstandig ben geworden. Als 18-jarige kun je in principe wel met een schip beginnen, maar dan moet je de hulp hebben van mama en papa, maar dan kom je uit de scheepvaart.”

“Op dat vlak maak ik mij wel een beetje zorgen over de toekomst: Wie gaat zot genoeg zijn om, als ik wil stoppen, dat schip te kopen van mij? Is de sector aantrekkelijk genoeg? Want de combinatie werk en persoonlijk leven, laat ons eerlijk zijn, die wordt steeds belangrijker voor mensen. En terecht ook. En anderzijds dat financiële. Je moet het bijeen krijgen. Je moet toch een beetje zot zijn. Ik heb dat gevoel soms wel.”

Ook de overdreven regelgeving, de bureaucratie, het ontbreken van een maritieme cultuur, het tekort aan ligplaatsen, evenals het moeilijk afspraken kunnen maken met zorgverstrekkers en dienstverleners aan de wal zijn keerzijden van het varende beroep.

“In Nederland en Duitsland is dat heel makkelijk. Als ik in Duitsland tandpijn heb, ga ik gewoon naar het ziekenhuis. In de grote steden hebben ze een tandkliniek. Je kan er 24/24 naar toe gaan. In België gaat dat niet. Ik heb gelukkig een heel goede tandarts die na zijn uren toch wat extra bijdoet. Die plek houdt voor schippers...”

“In Antwerpen zijn ligplaatsen een heel groot probleem. Er zijn meerdere plekken waar je nergens je schip alleen achter kan laten...maar in principe mag dat ook niet. In principe mag je het schip niet onbemand achterlaten. In de haven van Antwerpen, he. Er moet altijd iemand aan boord zijn. Meestal, bij de grotere schepen, is er altijd wel een matroos aan boord, maar in ons geval ja, wij hebben die niet. Dus als wij dan van boord zijn, zijn wij meestal ook wel met zijn tweeën van boord, als het gaat. “

Daarnaast zorgt – zoals eerder vermeld - de onbekendheid van de sector er ook voor dat de toegang tot het beroep bemoeilijkt wordt. Als je een binnenvaartachtergrond hebt, ken je de wereld, en ga je bij een toekomstplanning sneller naar deze sector kijken.

“Je moet eens aan 100 leerlingen van middelbare schoolleeftijd vragen van of ze wisten dat ze dit konden studeren. 95% weet niet dat je kan studeren voor schipper. Schepen varen rond. Er is niemand die erbij stilstaat dat dat schip moet bestuurd worden door iemand en dat die daarvoor gestudeerd heeft in het middelbaar. En daar zit het grote probleem. Onze transportsector komt weinig of niet aan bod in de algemene schoolopleidingen waardoor de jongeren niet weten wat het inhoudt. Ik denk dat er veel meer deze weg wel zouden kiezen als het bekender zou zijn.”

2.5. Hogere scheepvaartopleiding?

Op de vraag welke factoren een tewerkstelling in de sector ontmoedigen werd in een aantal gevallen ook gewezen naar het opleidingsniveau (22%) en het gebrek aan een hogere

scheepvaartopleiding (9%). Het is niet geheel duidelijk hoe de respondenten in de survey het begrip 'opleidingsniveau' opgevat hebben, dus is het moeilijk om daar waterdichte of veelzeggende conclusies aan te verbinden. Een vraag die in de survey wel helder aan bod kwam was hoe tevreden men was met de gevolgde vaaropleiding.

Tabel 11: Hoe tevreden was u van de gevolgde vaaropleiding ?		
	eerder tevreden	eerder ontevreden
De bruikbaarheid in de praktijk	69%	31%
De duurtijd van de opleiding	62%	38%
De oefenkansen (bv varen,...)	39%	61%
De lesinhouden	63%	37%
Het beschikbare oefenmateriaal (bv opleidingsschip, simulator,...)	42%	58%
De vak kennis van het lerarenkorps	67%	33%

Hoewel de kwaliteit van de vaaropleidingen overwegend positief wordt ingeschat, is er een algemeen sterk gemis aan oefenkansen (stage, simulatoren).

"Je kan niet op papier uitleggen hoe je moet vastmaken of ankeren. Daarvoor is praktijk nodig. Meermaals. Binnenvaart is denken én doen. Vooral het doen maakt van mensen goede schippers."

"je behaalt veel te weinig diploma's op de scheepvaartschool. Ik moest mijn vaarbewijs en radarpatent nog extern behalen na mijn afstuderen in 1993. Helaas is dit tot op heden nog steeds zo."

Op de vraag waar men verbetermogelijkheden ziet in het opleidingsaanbod, kwam een uitgebreide reeks antwoorden, waaronder:

"Kennis, tips & tricks voor het zelfstandig runnen van een binnenschip. Economische aspecten. Hoe ga je met mensen om?"

"Meer en sneller praktijk in het volwassenenonderwijs: voor zij-instromers is het belangrijk dat ze de theorie snel in de praktijk kunnen brengen om te weten of het beroep iets voor jou is. De huidige opleidingen duren voor mensen met aanleg te lang. De focus moet meer liggen op hoe iemand het in de praktijk doet. Laat geïnteresseerden een half jaar met behoud van uitkering meedraaien. Dat is lang genoeg om te weten of het beroep bij je past."

Aansluitend bij de ervaren tekortkomingen in het huidige vaaropleidingsaanbod, vroegen we de respondenten ook om hun mening betreffende de noodzaak van een hogere scheepvaartopleiding (tabel 11 - achteraan). Het aandeel respondenten dat van mening is dat er een hogere

scheepvaartopleiding zou moeten zijn (35%) ligt iets hoger dan het aandeel varenden dat dit onnodig vindt (32%). 35% spreekt zich hier niet over uit. In tegenstelling tot de verwachting vinden we ook voorstanders van een hogere scheepvaartopleiding bij respondenten die zelf geen vaaropleiding gevolgd hebben.

Er worden uiteenlopende argumenten aangedragen om het belang van een hogere scheepvaartopleiding te ondersteunen, waaronder de toegenomen complexiteit van de schippersstiel:

“Op school leer je varen met een boot, je leert hoe je moet navigeren, je leert alle facetten van de binnenvaart, maar je leert niet, en dat is een beetje de keerzijde, je leert niet hoe je een bedrijf moet leiden. Je leert niet hoe je moet managen, je weet niet hoe de boekhouding moet, hoe je contracten moet afhandelen met de mensen waarmee je in contact komt. Het zakelijk aspect,... het financieel aspect,... talenkunde,... Technische knowhow. Het niveau is zo toegenomen. Het bewind voeren over een schip is lang niet zo eenvoudig meer. Zeker op tankschepen.”

“Zodat men afstudeert MET de nodige ervaring en documenten. Het is nu in de huidige situatie extreem moeilijk om als matroos een schipper te worden.”

“Mensen die degelijk opgeleid zijn, met een breder inzicht, geven de sector een beter perspectief. Dan wordt er misschien niet meer neergekeken op het beroep”

“Dit zou het beroep toegankelijker maken voor buitenstaanders. Voor mensen die niet van de scheepvaart afkomstig zijn. Een degelijke opleiding voor mensen met ambities en de nodige intellectuele capaciteiten.”

Een vaak aangehaald argument om een hogere scheepvaartopleiding onnodig te vinden, vinden we eveneens terug als argument om geen vaaropleiding te volgen:

“Het beroep niet moeilijker maken dan het is. Je kan het beste leren aan boord van een schip. Ons beroep voer je uit met je handen. Niet met wat er in boeken geschreven staat...praktijk en ervaring is waar je het in deze sector mee doet...”

2.6. Hoe meer instroom realiseren?

In de dynamische wereld van de binnenvaart is het bevorderen van een grotere instroom van kwalitatieve mankracht van cruciaal belang voor de duurzame groei en vitaliteit van de sector. We legden onze respondenten de vraag voor wat zij denken dat er nodig is om deze grotere instroom in de binnenvaartsector te realiseren.

Uit de veelheid aan antwoorden konden we enkele algemene aandachtspunten distilleren. Zo vormt de relatieve onbekendheid van de sector en het maritieme opleidingsaanbod een belangrijk obstakel, in het bijzonder voor mensen zonder connecties in de binnenvaart. Het is dus in eerste

instantie van belang om in te zetten op een ruimere bekendmaking van de sector, het opleidingsaanbod en de tewerkstellingsmogelijkheden.

“De groep van de families kent de sector, maar anderen hebben geen flauw benul. Het beroep op zich en vooral de doorgroeimogelijkheden worden weinig tot niet gepromoot. Er is te weinig duidelijke info beschikbaar over welke functies er allemaal zijn in de scheepvaart/zeevaart. Er zijn zo veel verschillende aspecten in de scheepvaart waar de buitenwereld niet vanaf weet. Je gaat veel meer mensen kunnen vinden als je wat meer naambekendheid aan het beroep kan geven. Als je wat meer kan laten zien wat het beroep echt inhoudt, en de charmes ervan kunt naar voor schuiven.”

“Functiebeschrijvingen. De positieve aspecten meer in de verf zetten: werkzekerheid, technische bagage, toffe werksfeer, verloning, doorstroommogelijkheden, vrijetijdsregelingen.”

Er worden verschillende mogelijke acties opgesomd om deze bekendmaking concreet aan te pakken: het organiseren van snuffelstages en jobdagen, jongeren uitnodigen aan boord van schepen, algemene reclame maken in alle scholen van het land, sociale media, Vlogs/blogs, TV-formats, gepassioneerde mentoren/leerkrachten in scholen laten spreken over het beroep,...

Naast het belang van bekendmaking moet er ook werk gemaakt worden van een grotere toegankelijkheid. Men verwijst in dit verband veelal naar het langdurige opleidingstraject dat vooral voor zij-instromers niet aangepast is. Er is nood aan een vereenvoudiging en verkorting van de opleiding zodat mensen vlot kunnen omscholen.

“Veel mensen zijn op latere leeftijd bereid om de overstap naar de binnenvaart te maken. De huidige opleiding is niet gemaakt voor zij-instromers. De week 'basis veiligheidstheorie' gaat nog, maar dan moeten zij teveel vaardagen doen om enkel hun matrozensgraad te behalen. Niemand gaat 90 dagen op overtal varen, meestal onbetaald. Nu is het aantal vaardagen véél te veel, en haken de mensen af. Je moet in een vrachtwagen toch ook geen jaren meerijden vooraleer je je rijbewijs "c" mag halen.”

Verder wordt ook de work-life balance als een essentiële uitdaging binnen de binnenvaartsector gezien. Het actief inzetten op een goed evenwicht tussen werk en vrije tijd is van cruciaal belang om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten. Het bevordert niet alleen het welzijn van individuen, maar draagt ook bij aan een duurzame en gezonde werkomgeving.

“De levenskwaliteit wordt alsmaar belangrijker. Het streven naar rijkdom of echt veel geld opbouwen, dat gaat meer achteruit geschoven worden. Ik werk vaak met jongeren, jongeren zijn niet bezig met geld, die zijn veel meer bezig zijn met: wat wil ik doen in mijn leven lang, wat wil ik bereiken, en wat wil ik aan vrijetijdsbesteding? Die hebben bijna evenveel dromen als het gaat over hoe ze hun vrije tijd gaan besteden naar de toekomst toe, hoe hun gezinsleven er gaat uitzien, hun reizen en hobby's, dan dat ze hebben naar hun carrière. Dat valt mij op.”

3: CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Voorliggend onderzoek, uitgevoerd in opdracht van De Schroef en gefinancierd door het Fonds voor de Rijn- en de Binnenscheepvaart, had als doel het in kaart brengen van de factoren die jongeren en volwassenen motiveren of net tegenhouden om toe te treden tot de wereld van de binnenvaart, en er al dan niet te blijven.

In wat volgt vatten we de voornaamste bevindingen kort samen en formuleren we op basis daarvan enkele aandachtspunten en (beleids)aanbevelingen.

3.1. Voornaamste bevindingen

-Ongelijk in de startblokken

Een eerste belangrijke bevinding is dat jongeren (en volwassenen) met een familieachtergrond in de binnenvaart een aanzienlijke voorsprong hebben op hun collega's zonder schippersachtergrond. Dit is te verklaren door een aantal factoren, waaronder het erfgoed van familiebezit (economisch kapitaal), sterke (familie)netwerken (sociaal kapitaal) en de vertrouwdheid met maritieme tradities en gebruiken (cultureel kapitaal). De aanwezigheid van deze kapitaaltvormen creëren voor jongeren met een schippersachtergrond gunstige omstandigheden, zowel op vlak van **de toegang tot het opleidingsaanbod** als op vlak van **de uitbouw van een zelfstandige loopbaan** in de sector. Jongeren zonder schippersachtergrond missen de aan een **maritieme** familiegeschiedenis gerelateerde **kapitaaltvormen**. Hierdoor vinden ze moeilijker toegang tot het opleidingsaanbod én ervaren ze ook barrières m.b.t. hun professionele participatie in de sector.

-Onbekendheid van de sector

De ongelijke toegang tot het opleidingsaanbod is een belangrijk probleem. Jongeren zonder schippersachtergrond hebben het moeilijker om toegang te krijgen tot de binnenvaartsector, omdat ze vaak niet op de hoogte zijn van de opleidingsmogelijkheden. Dit is te wijten aan de onbekendheid van de binnenvaart in België. **De binnenvaart wordt onvoldoende actief gepromoot** op scholen, waardoor jongeren niet de nodige informatie krijgen over de mogelijkheden van een carrière in de binnenvaart en de opleidingen die daarvoor beschikbaar zijn. Als mensen niet bekend zijn met de opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden in de binnenvaart, dan is het weinig waarschijnlijk dat ze voor deze sector zullen kiezen. Dit is, gezien het reeds nijpende tekort aan personeel, een bijzonder nadelig gegeven.

De onbekendheid van de binnenvaart draagt ook bij aan **negatieve beeldvorming van de sector**. Hoewel de moderne binnenvaart een zeer geavanceerde sector is met moderne technologieën en een belangrijke rol in het efficiënt en duurzaam transport van goederen, wordt de sector vaak geassocieerd met negatieve beelden, zoals aanvaringen en milieuvervuiling. Deze negatieve beeldvorming wordt mede veroorzaakt door selectieve media-aandacht. Aanvaringen zijn bijvoorbeeld relatief zeldzame gebeurtenissen, maar ze krijgen vaak veel media-aandacht. Dit kan leiden tot een onjuist beeld van de binnenvaart als een gevaarlijke en vervuilende sector. Om het

tekort aan personeel in de binnenvaart aan te pakken, is het belangrijk om de binnenvaartsector beter te promoten op scholen en om de positieve aspecten van de sector beter in de verf te zetten.

-Beperkte tevredenheid met opleidingsaanbod

Ons onderzoek wijst uit dat het maritieme opleidingsaanbod in Vlaanderen slechts een beperkte waardering geniet. Het gemis aan **praktijkervaring** is een belangrijke kritiek van zowel studenten als werkgevers. Studenten vinden dat ze onvoldoende praktijkervaring opdoen om goed voorbereid de arbeidsmarkt te betreden. Werkgevers vinden dat afgestudeerden onvoldoende praktijkervaring hebben en daardoor onvoldoende kunnen bijdragen aan de organisatie. Daarnaast is er ook een expliciete vraag naar **bedrijfsmatige en economische modules** in het lesprogramma. Studenten vinden dat ze onvoldoende kennis hebben van de bedrijfsvoering van maritieme ondernemingen. Werkgevers vinden dat afgestudeerden onvoldoende kennis hebben van de economische aspecten van de maritieme sector. Het langdurige en te weinig praktijkgerichte opleidingstraject vormt ook een belangrijke drempel voor **zij-instromers**. Zij hebben vaak al beroepservaring en zien een lang opleidingstraject niet zitten.

-Balans werk-privé

Er is in de binnenvaart een toenemende aandacht merkbaar voor **levenskwaliteit** en een **goede balans tussen werk en vrije tijd**, in het bijzonder onder de jongere generaties. Naast een goede financiële verdienste en inhoudelijk uitdagend werk, wordt steeds meer belang gehecht aan de mogelijkheid om het persoonlijk leven evenwichtig en naar eigen goeddunken in te richten.

3.2. Algemene aandachtspunten en aanbevelingen

De bevindingen van dit onderzoek brengen ons tot bij een aantal belangrijke aanbevelingen, zowel voor de binnenvaartsector in het algemeen, als voor de werking van De Schroef.

Een **eerste aanbeveling** is gerelateerd aan de onbekendheid van de sector. Om de binnenvaart breder toegankelijk te maken, is het noodzakelijk om **de bekendheid ervan te vergroten en een positieve beeldvorming te stimuleren**. Dit vereist een doelgerichte aanpak, met betrokkenheid van onderwijsinstellingen, de binnenvaartindustrie en beleidsmakers, op verschillende fronten.

Strategieën die hiertoe kunnen worden ingezet:

- Meer media-aandacht besteden aan de binnenvaart, bijvoorbeeld via reportages of televisieprogramma's, zodoende een realistisch en positief beeld van de sector te creëren, en negatieve beeldvorming te verminderen.
- Bedrijfsbezoeken, rondleidingen op schepen, stages en educatieve programma's organiseren waarmee jongeren in direct contact komen met de binnenvaart en een beter begrip krijgen van (de mogelijkheden van) de sector
- Succesverhalen tonen van mensen die carrière hebben gemaakt in de binnenvaart

Een tweede aanbeveling, cruciaal voor de sector, is om de ongelijkheden tussen mensen met en zonder familiale achtergrond in de binnenvaart aan te pakken. Het implementeren van inclusieve praktijken is essentieel om mensen zonder schippersachtergrond te stimuleren en te ondersteunen bij hun toetreding tot de binnenvaart. Hierbij dient bijzondere aandacht te worden besteed aan het **versterken van hun economische, culturele en sociale kapitaal**. Initiatieven zoals buddy- en/of mentorprogramma's kunnen hierbij bijzonder waardevol zijn.

Hier nauw bij aansluitend zijn ook maatregelen nodig om eventuele financiële hindernissen te overbruggen voor zij die zich als zelfstandig ondernemer in de binnenvaart willen vestigen. Hoewel er al financiële regelingen zijn, zoals reders die een schip ter beschikking stellen aan een beginnende schipper die het als zelfstandige exploitant mag beheren, is het noodzakelijk de mogelijkheden van **kredietfinanciering** te exploreren om startende ondernemers van startkapitaal te voorzien.

In Nederland is er **de Kredietunie Binnenvaart**, een coöperatieve vereniging die kredieten verstrekt aan startende binnenvaartondernemers. De kredietunie, in 2001 opgericht door een groep binnenvaartondernemers, verstrekt kredieten voor een breed scala aan doeleinden, zoals o.m. de aanschaf van een schip, de renovatie of verbouwing van een schip. Daarnaast biedt ze financiële ondersteuning bij ziekte of ongevallen, en bij investeringen in nieuwe technologieën. De kredietunie is toegankelijk voor alle binnenvaartondernemers, ongeacht de grootte van hun bedrijf. De kredieten worden verstrekt tegen gunstige voorwaarden, zoals een lage rente en een flexibele aflossingsregeling. Daarnaast biedt de kredietunie binnenvaart een aantal extra diensten aan, zoals coaching en advies.

Een derde aanbeveling betreft het kritisch onder de loep nemen van het bestaande aanbod van maritieme opleidingen. Het gebrek aan praktijk en het langdurige opleidingstraject (niet afstuderen als schipper) vormen aanzienlijke drempels. Hierbij dient ook specifieke aandacht te worden besteed aan de groep zij-instromers. Om aspirant zij-instromers te enthousiasmeren voor een carrière in de binnenvaart, is het essentieel om manieren te verkennen waarop het opleidingstraject efficiënter kan worden gemaakt, zonder afbreuk te doen aan kwaliteit en veiligheid. Mogelijkheden hiertoe zijn o.m. de erkenning van eerder verworven competenties (EVC's) of het implementeren van intensieve trainingsprogramma's, waardoor essentiële vaardigheden en kennis in een kortere tijdsperiode kunnen worden aangeboden. Het is waardevol om ook hierbij te kijken naar Nederland voor mogelijke inspiratie en best practices.

Er zijn in Nederland drie scheepvaartscholen die opleidingen aanbieden voor de binnenvaart:

- Scheepvaart- en Transport College (STC) in Rotterdam is de grootste scheepvaartschool in Nederland. Het STC biedt opleidingen aan voor verschillende beroepen in de binnenvaart, zoals kapitein, stuurman, matroos en motorman.
- Maritiem College Harlingen in Harlingen is een particuliere scheepvaartschool die opleidingen aanbiedt voor verschillende beroepen in de binnenvaart en de zeevaart

- Nova College Scheepvaart in IJmuiden is een onderdeel van het ROC Nova College. De school biedt opleidingen aan voor verschillende beroepen in de binnenvaart, zoals kapitein, stuurman, matroos en motorman. De opleidingen aan Nova College Scheepvaart zijn gericht op het behalen van de benodigde diploma's om als beroepsschipper in de binnenvaart te kunnen werken. De opleidingen zijn praktijkgericht en worden gegeven door ervaren docenten. Nova College Scheepvaart is een belangrijke opleidingsschool voor de binnenvaart. De school helpt om ervoor te zorgen dat er voldoende gekwalificeerde beroepsschippers in de binnenvaart zijn.

De opleidingen aan de Nederlandse scheepvaartscholen zijn gericht op het behalen van de benodigde diploma's om als beroepsschipper in de binnenvaart aan de slag te kunnen gaan. De opleidingen zijn praktijkgericht en worden gegeven door ervaren docenten. De scheepvaartscholen bieden ook cursussen en workshops aan voor mensen die kennis en vaardigheden in de binnenvaart willen opdoen of bijspijkeren.

Een vierde aanbeveling is de oprichting van een hogere scheepvaartopleiding op graduaat/bachelor niveau. Dit type opleiding is zeer wenselijk om verschillende redenen. In de eerste plaats kan het voorzien in de expliciete behoefte aan meer praktijk, maar ook bedrijfskundige kennis, leiderschaps- en managementvaardigheden. Daarnaast biedt een hogere scheepvaartopleiding de mogelijkheid tot specialisatie in specifieke aspecten van de scheepvaart, zoals navigatie, maritieme technologie, logistiek, milieuvraagstukken en scheepsmanagement. Dit is bijzonder relevant gezien de voortdurende ontwikkeling van nieuwe technologieën om de toekomstige binnenvaart efficiënter, duurzamer en veiliger te maken. Met de toenemende technologisering in de sector, groeit ook de aandacht voor duurzaamheid (o.m. duurzame energie). Deze onderwerpen kunnen uitgebreid behandeld worden in een hogere opleiding, wat de aantrekkelijkheid van de sector (voor jongeren) kan vergroten. Jongeren krijgen in de binnenvaart de gelegenheid om met hedendaagse technologieën te werken en tegelijkertijd bij te dragen aan een duurzame toekomst. Bovendien draagt een hogere scheepvaartopleiding, door hoogopgeleide professionals voort te brengen, ook bij aan een **positieve beeldvorming en het prestige van het beroep**.

Een **vijfde aanbeveling** betreft het **evenwicht tussen werk en privéleven**. Het erkennen en aanpakken van de uitdagingen met betrekking tot de balans werk-vrije tijd is een cruciale vereiste om een grotere instroom van nieuw personeel in de binnenvaart te realiseren. Het inzetten op een verbetering van deze balans draagt niet alleen bij aan de aantrekkelijkheid van het beroep bij een bredere groep potentiële werknemers. Het is ook van essentieel belang om geen talent te verliezen aan concurrerende takken, waaronder de overheid (bv Vloot)

3.3. Aanbevelingen m.b.t. de werking van De Schroef vzw

Al ruim 40 jaar engageert vzw De Schroef, het opbouwwerk voor de binnenschippersgezinnen, zich voor de volwaardige integratie en participatie van de binnenschippers en hun gezinnen in/aan de samenleving. De binnenvaart heeft de afgelopen decennia echter een sterke ontwikkeling doorgemaakt waarbij ook het beroep van binnenschipper aanzienlijke veranderingen heeft ondergaan. De verschuivingen in zowel de werk- als levensomstandigheden van de binnenschippers hebben de Schroef ertoe aangezet om haar aanbod van gezins-, welzijns- en sociaal-culturele activiteiten te heroverwegen. Dit met als doel deze beter af te stemmen op de realiteit van de varende gemeenschap anno 2024.

Eén van de voornaamste aanbevelingen uit eerder onderzoek in opdracht van De Schroef vzw (Lyssens-Danneboom, 2022) was het realiseren van een fysieke ontmoetingsplaats voor varenden, evenals het op poten zetten van een online community en online dienstverlening.

Het huidige onderzoek ziet voor De Schroef bijkomend een actieve rol weggelegd in het bijdragen aan een bredere bekendheid en positieve beeldvorming van de Vlaamse binnenvaart.

Een **eerste aanbeveling** voor De Schroef is haar huidige werking uit te breiden tot **een informatie- en promotiecentrum voor de binnenvaart**. Dit zou in lijn liggen met het vroegere Promotie Binnenvaart Vlaanderen, dat in 1992 werd opgericht met als opdracht het economisch en recreatief gebruik van de waterwegen te bevorderen.

Promotie Binnenvaart Vlaanderen organiseerde verschillende activiteiten om de binnenvaart te promoten, waaronder mediacampagnes, evenementen (o.m. open dagen) en samenwerking met onderwijsinstellingen om jongeren te informeren over de binnenvaart. De organisatie was een belangrijke speler in de promotie van de binnenvaart in Vlaanderen, tot het Vlaams parlement in 2017 besloot om de organisatie op te heffen.

Ook het Nederlandse Bureau Voorlichting Binnenvaart (BVB) kan als inspiratie dienen. Het BVB is een onafhankelijke organisatie, opgericht door een aantal binnenvaartorganisaties, waaronder het Landelijk Overleg van Vrachtvaartorganisaties (LOVK) en de Nederlandse Binnenvaart Unie (NBU). De organisatie heeft als doel om de binnenvaart te promoten als een efficiënte, duurzame en betrouwbare manier van goederentransport. Het BVB doet dit door middel van verschillende activiteiten, waaronder:

- Voorlichting: het BVB verstrekt informatie over de binnenvaart aan het publiek, de media en beleidsmakers via verschillende kanalen, zoals de website, sociale media en publicaties
- Open dagen, rondvaarten en evenementen om de binnenvaart onder de aandacht te brengen
- Samenwerking met andere organisaties die zich inzetten voor de binnenvaart

Een **tweede aanbeveling** voor De Schroef betreft **de inrichting van een mentoraat**, in het bijzonder -maar niet uitsluitend- voor mensen zonder schippersachtergrond.

Dit mentoraat kan verschillende activiteiten omvatten, zoals:

- Informatieverstrekking over de binnenvaart op maat
- Buddy- of mentorprogramma: Kandidaten kunnen worden gekoppeld aan een ervaren binnenvaartschipper als mentor. De mentor kan hen helpen om kennis en vaardigheden op te doen en om de binnenvaartsector te leren kennen.
- Ondersteuning bij de zoektocht naar een stage of leerwerkplek

Algemeen besluit

Het is van groot belang om de binnenvaartsector te promoten, en om jongeren en volwassenen te informeren over de verschillende opleidings- en carrièremogelijkheden in de binnenvaart.

Niettemin is het ook noodzakelijk om te werken aan bredere sector-gerelateerde verbeteringen.

Het streven naar promotie en informatieverstrekking heeft beperkte waarde als er geen gelijktijdige inspanningen worden geleverd om andere obstakels (zoals beperkte opleidingscapaciteit, financiële belemmeringen, enzovoort) aan te pakken die de toetreding tot de sector belemmeren.

4. OVERZICHT TABELLEN

Tabel 2: Werkt u momenteel in de binnenvaart/haven?		
Totaal (n)	102	%
Ja	90	88
Niet meer	8	8
Neen, ik werk in een andere sector	3	3
Neen, maar ik plan er te werken	1	1

Tabel 4: hoe lang werkt u momenteel in de binnenvaart/haven?		
Totaal (n)	90	%
Minder dan 1 jaar	1	1
1 - 5 jaar	10	11
6 -10 jaar	9	10
11 - 15 jaar	13	14
Meer dan 15 jaar	57	63

Tabel 12: Vindt u dat er een hogere scheepvaartopleiding moet zijn?		
Totaal (n)	72	%
Ja	25	35
Neen	22	32
Geen mening	25	35

5. GERAADPLEEGDE BRONNEN

Ambrassade (2021). Expeditie werk. Hoe willen jongeren werken in de toekomst? Onderzoeksresultaten van een participatie- en onderzoekstraject met 16 - 30-jarigen op de arbeidsmarkt. 46p. [publicatie expeditie werk-spreads \(ambrassade.be\)](https://ambrassade.be/publicatie-expeditie-werk-spreads)

Bourdieu, P., (1986). The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, 241-258. Greenwood Pres

CCNR (2021). Thematic Report. The European Inland Navigation sector labour market.

Kenniscentrum Binnenvaart. (sd). *dossiers*. Opgeroepen op maart 2023, van kenniscentrum binnenvaart: <https://kenniscentrumbinnenvaart.be/dossiers>

Leysen, C. (2021-2022). Personeelstekort in de binnenvaart. Oorzaken en de weg naar oplossingen. Masterproef. Bedrijfswetenschappen en Economie. UAntwerpen.

Mortelmans, D. (2013). Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden. Leuven: Acco. 568p.

Seafar. (sd). *Diensten*. Opgeroepen op september 2023, van Seafar: <https://seafar.eu/nl/services/>

Waterwegen en Zeekanaal NV (2020). Masterplan voor de binnenvaart op de Vlaamse waterwegen - Horizon 2020. 95p.