



# VAN, VOOR EN DOOR LOODSEN

Update - 17 februari 2025

## Beleidsplan van het bestuur van de Regionale Loodsencorporatie Scheldemonden

### 2023 - 2026

#### UPDATE

- Voorgelegd aan de RLC-ledenvergadering op 11 februari 2025
- Vastgesteld in de RLC-bestuursvergadering op 17 februari 2025

# Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>2. Inbedding RLC-beleidsplan</b>	<b>5</b>
2.1 Koppeling Missie Visie Strategie Loodswezen	5
2.2 Werkwijze beleidsvorming, te realiseren doelen en termijnen	5
2.3 Verantwoording en terugkoppeling	6
<b>3. Van, voor en door loodsen</b>	<b>7</b>
3.1 Inleiding	7
3.2 Het tonen/vergroten van betrokkenheid bij de organisatie	8
3.3 Enthousiasme en pro-activiteit	9
3.4 Kritische en tevens constructieve blik op de organisatie	10
3.5 Medeverantwoordelijkheid	11
<b>4. Formatie</b>	<b>12</b>
4.1 Formatie effort	12
4.2 Uitgangspunten korpsgrootte en instroom	13
4.3 Uittredende loodsen	15
4.4 Formatie-ontwikkeling	16
4.5 Meerjaren-reizenprognose Ecorys en ureninschatting	18
4.6 Formatiemodel – berekening gemiddelde werkdruk	19
4.7 Kanaaldienst	20
4.8 Specialisaties SIMTRA	21
4.9 Fatigue	23
<b>5. Opleidingen &amp; trainingen</b>	<b>24</b>
5.1 Master in Maritime Piloting (OTR:MMP)	24
5.2 Aanvullende opleidingen en trainingen	25
5.2.1 SIM-OPLEiding	25
5.2.2 LOA-opleiding/Pilot Steenbank-training	26
5.2.3 Oosterschelde-opleiding	26
5.2.4 Training loodsdienstleiders	26
5.3 Loodswezen Permanente Educatie Registerloodsen	27

<b>6. Bevorderen van een behoorlijke beroepsuitoefening</b>	<b>28</b>
6.1 Veiligheid en voorlichting	28
6.1.1 Veiligheidsbewustzijn	28
6.2 IT-Strategie	28
6.2.1 IT-Strategie regio Scheldemonden en de Loodswezen IT-Strategie	28
6.2.2 Datamanagement en (digitale) archivering	28
6.2.3 Datadeling in de nautische keten	29
6.2.4 LIS	30
6.3 Kennisbank	30
6.4 Navigatie Ondersteunende Middelen (NOM)	31
6.5 Digitalisering	31
6.5.1 Algemeen	31
6.5.2 Digitalisering op het water	32
6.5.3 Digitalisering binnen de RLC	32
<b>7. Benoemingsprocedure en uitvoering van neventaken</b>	<b>33</b>
7.1 De bestaande benoemingsprocedure	33
7.2 Maximale termijnen	33
<b>8. International Standard for Maritime Pilot Organizations (ISPO)</b>	<b>34</b>
<b>9. Risicomanagementsysteem</b>	<b>36</b>
9.1 Normenkader Financieel Beheer	36
9.2 Risicomanagementsysteem	36
9.3 Het 'in control statement'	38
<b>10. Samenwerkende Loodsdiensten Scheldemonden</b>	<b>39</b>
10.1 SOLOS	39
10.2 Samenwerkingsovereenkomst	39
<b>11. Loodsplicht nieuwe stijl (LNS) Scheldemonden</b>	<b>41</b>

Voor u ligt het tussentijds herziene<sup>1</sup> beleidsplan van het bestuur van de Regionale Loodsencorporatie (hierna: RLC) van regio Scheldemonden voor de periode 2023-2026. Het adagium: van, voor en door loodsen staat in dit beleidsplan centraal.

Bijna 35 jaar na de verzelfstandiging van de loodsdienst in Nederland is de organisatie nagenoeg ongewijzigd. Met recht kan gezegd worden dat de organisatie zich door de jaren heen bewezen heeft als een robuust bouwwerk van verschillende entiteiten.

Onder dit bouwwerk ligt als fundament 'het eigenaarschap' van de loodsen, zowel aan de publieke als de private kant van de organisatie. Het bouwwerk bestaat echter bij gratie van betrokkenheid, enthousiasme, pro-activiteit en een kritische blik van alle leden van de corporatie. Betrokkenheid van iedere loods is een voorwaarde voor de instandhouding van de huidige organisatie. Het loodswezen is één groot samenwerkingsverband van verschillende entiteiten, met elk een eigen functie en verantwoordelijkheid binnen het geheel. Binnen die entiteiten is de betrokkenheid van eenieder van essentieel belang voor een goede werking van die entiteiten en daarmee ook voor een goede samenwerking van het geheel.

Er zijn naar onze mening genoeg redenen om trots te mogen zijn op onze organisatie(vorm), op wat bereikt is en wat we nog kunnen bereiken.

Binnen de RLC Scheldemonden werkt het RLC-bestuur aan verbetering en vernieuwing; echter, niet alleen, maar (zoveel als mogelijk) samen met u. Het adagium luidt immers niet voor niets: **'van, voor en door loodsen'**.

Dit herziene beleidsplan zal, na verwerking van uw input tijdens de consultatieronde in de RLC-ledenvergadering van 11 februari 2025, definitief door het RLC-bestuur worden vastgesteld.

Het doel van dit plan is om als richtsnoer te dienen voor het te voeren beleid voor de resterende beleidsperiode. Op basis van dit beleidsplan zal het RLC-bestuur zo nodig met separate uitwerkingsvoorstellen komen richting de RLC-ledenvergadering. Uiteraard zal de ledenvergadering periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van de uitvoering van de beleidsvoornemens die in dit beleidsplan worden gepresenteerd.

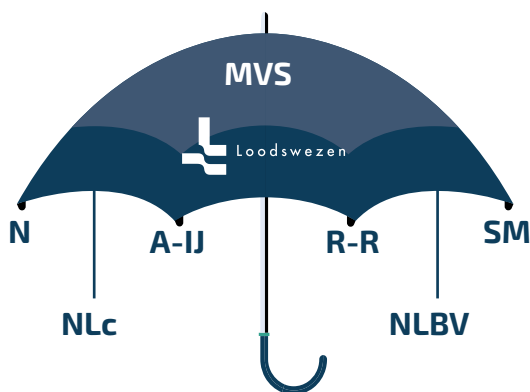
Het bestuur van de Regionale Loodsencorporatie Scheldemonden  
G.B.P. Jaburg, voorzitter

<sup>1</sup> In dit tussentijds herziene beleidsplan zijn de wijzigingen verwerkt naar aanleiding van de heidesessie van het RLC-bestuur op 14 en 15 oktober 2024.

# Inbedding RLc-beleidsplan

## 2.1 Koppeling Missie Visie Strategie Loodswezen

In 2018 is met de invoering van het Gemeenschappelijk Normenkader Financieel Beheer, verantwoording en intern toezicht<sup>2</sup> (hierna: Normenkader Financieel Beheer of NFB) voor het Loodswezen aangevangen met het formuleren van een Loodswezen-brede Missie, Visie en Strategie (hierna MVS-Loodswezen).



*Deze in 2019 vastgestelde MVS-Loodswezen geeft op hoofdlijnen invulling aan de vragen: waar staan wij voor (missie), waar gaan wij voor (visie) en hoe komen wij daar (strategie)? Daarbij is onderkend dat - gelet op het feit dat 'het Loodswezen' formeel gezien niet bestaat - er bij de uiteindelijke invulling van de gezamenlijke 'MVS-paraplu', goed rekening moet worden gehouden met de specifieke taken en verantwoordelijkheden van de verschillende entiteiten binnen het Loodswezen. De MVS-Loodswezen heeft een tijdspanne van 2019 tot en met 2025 zodat in 2025 een herijking plaats moet vinden van dit document.*

De meer concrete invulling van deze MVS-Loodswezen zal steeds plaatsvinden in een beleidsplan per afzonderlijke entiteit. Daarin kan desgewenst ook worden aangegeven hoe aan meer entiteit-specifieke taken, verantwoordelijkheden en ambities invulling wordt gegeven. De vorm en inhoud van een dergelijk beleidsplan wordt bepaald door de betreffende entiteit zélf. En onderlinge afstemming van het beleid van de afzonderlijke entiteiten vindt plaats binnen de Bestuursraad Loodswezen<sup>3</sup>. Een van deze beleidsplannen is het nu voorliggende beleidsplan van het RLc-bestuur van de regio Scheldemonden. Dit beleidsplan geeft invulling aan de beleidsdoelen welke het RLc-bestuur de komende periode (2023-2026) wil realiseren dan wel wil continueren voor de RLc Scheldemonden. Het RLc-bestuur geeft hiermee invulling aan haar wettelijke taken die zij heeft toebedeeld gekregen in de Loodsenwet.

## 2.2 Werkwijze beleidsvorming, te realiseren doelen en termijnen

Dit beleidsplan is geschreven voor de periode 2023-2026. Hiermee valt het grotendeels nog binnen de termijn waarvoor de MVS-Loodswezen is vastgesteld. Het RLc-beleidsplan onderkent een drietal termijnen ten aanzien van de uitvoering van het beleid en de te realiseren doelen.

Allereerst is er het *lange termijn* beleid dat grotendeels synchroon loopt met de MVS-Loodswezen (vijf jaar). De hieruit voortvloeiende beleidsdoelen zijn algemeen van aard, echter wel regio specifiek. Daarnaast zijn er de beleidsdoelen voor de *middellange termijn* die bijvoorbeeld synchroon lopen met herzieningstrajecten in wetgeving (drie jaar). Deze beleidsdoelen zijn specifiek van aard en omvatten een vooraf gedefinieerde beleidsperiode. Als laatste zijn er de *korte termijn* beleidsdoelen (< 1 jaar).

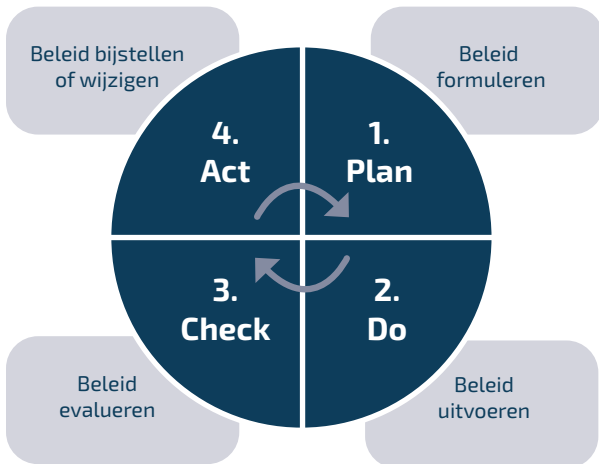
<sup>2</sup> Brief van het Ministerie van Infrastructuur & Waterstaat, dd. 17 oktober 2018

<sup>3</sup> Zie: artikel 2 Bestuursstatuut Loodswezen 2022

Deze worden vastgesteld voor het komende begrotingsjaar. Als basis voor de (ontwerp-) beleidsdoelen dient de jaarlijkse heidesessie van het RLC-bestuur welke telkens in het najaar plaatsvindt. De hier gevormde doelen worden daarna geconsulteerd met de ledenvergadering van de RLC, waarna ze uiteindelijk worden vastgesteld door het RLC-bestuur.

### 2.3 Verantwoording en terugkoppeling

De realisatie van de beleidsdoelen zal door het RLC-bestuur (o.a.) worden verantwoord in het jaarverslag van de RLC Scheldemonden. Op deze wijze wordt het beleidsplan onderdeel en input voor de zogenaamde Plan Do Check Act (PDCA)-cyclus.



*De PDCA-cyclus is een hulpmiddel dat in organisaties veel wordt gebruikt om processen continue te verbeteren en te beheersen<sup>4</sup>. PDCA houdt in dat beleidsdoelen eerst worden uitgedacht (Plan), vervolgens worden uitgevoerd (Do) en geëvalueerd (Check) om tot slot te bepalen of de beleidsdoelen zijn bereikt en/of moeten worden bijgesteld (dan wel gestopt) (Act). Dit laatste vormt dan weer input voor de volgende cyclus van Plan-Do-Check-Act.*

Tussentijdse terugkoppeling naar de leden van de corporatie over de stand van zaken met betrekking tot de gestelde beleidsdoelen in dit beleidsplan, vindt plaats binnen de reguliere vergadercyclus van de corporatie. Op deze wijze wordt de ledenvergadering (viermaal per jaar) uitgebreid en structureel geïnformeerd over de stand van zaken en de vorderingen met betrekking tot de uitvoering van het (voorgenomen) beleid van het RLC-bestuur.

Ook bestaat dan de gelegenheid tot het inbrengen van zienswijzen door de corporatielieden. Maar uiteraard bestaat ook de mogelijkheid voor corporatielieden om op een andere wijze hun mening kenbaar te maken, bijvoorbeeld tijdens de rondetafelgesprekken: zie § 3.4.

<sup>4</sup> De nadruk ligt op het woord cyclus. Het uitgangspunt van de PDCA-cyclus is namelijk dat herhaling van een werkwijze zorgt voor verbetering en daarmee het behalen van doelstellingen. De gedachte hierachter is dat gedurende iedere herhaling, de organisatie zijn werkwijze verbetert waardoor het proces de volgende keer met een beter resultaat kan worden uitgevoerd. Iedere cyclus van de stappen Plan, Do, Check en Act dient weer ter input voor de volgende herhaling.

# Van, voor en door loodsen

## 3.1 Inleiding

'Van, voor en door loodsen' is vanaf de verzelfstandiging in 1988 het adagium dat hoort bij de organisatievorm van het Nederlands Loodswezen.

### Met dit adagium wordt benadrukt dat:

1. de organisatie 'toebehoort aan' loodsen,
2. deze ten dienste staat van loodsen en
3. deze wordt gerund door loodsen.

De organisatie is daarmee doordrenkt met het zgn. 'eigenaarschap' van de loodsen. Dit eigenaarschap staat echter de laatste tijd vaker onder druk: zo worden externen steeds vaker ingedeeld in werkgroepen over aan het beroep gerelateerde zaken en doen vele externe bureaus (deel)onderzoeken binnen onze organisatie. Het Rlc-bestuur houdt deze ontwikkeling nauwgezet in de gaten en bewaakt langs diverse wegen en binnen haar mogelijkheden bovengenoemd 'eigenaarschap' van de loodsen.

### Dit komt concreet tot uitdrukking in:

- de vorming van landelijke en regionale corporaties met loodsen als bestuurders
- de vorming van maatschappen met alleen loodsen als maten
- aandeelhouderschap van enkel loodsen in zowel NLBV als LMBV
- loodsen als bestuurders in Stichting Stodel en Stichting STABER
- loodsen als bestuurders binnen het Instellingsbestuur van de OTR:MMP en
- loodsen als docenten, examinatoren en (regionale) coördinatoren binnen de opleiding OTR:MMP en de regionale opleidingen en trainingen.

Loodsen staan dus heel bewust overal binnen de organisatie aan het roer, waarbij uiteindelijk de landelijke en regionale vergaderingen altijd het laatste woord hebben omtrent de te volgen koers. Dus: geen top-down organisatie-model maar een organisatie-model met de zgn. 'omgekeerde pyramide'.

Op deze wijze zijn loodsen langs diverse organisatorische lijnen zeer nauw met elkaar verbonden. Het is een zorgvuldig uitgebalanceerd systeem waarbij een goede samenwerking zou moeten leiden tot succes en solistisch besturen weinig kans zou moeten hebben. Maar dit systeem werkt alleen goed (en zo nodig corrigerend) zolang iedere loods daadwerkelijk zijn of haar verantwoordelijkheid neemt.

### Deze verantwoordelijkheid is tweeledig:

1. de verantwoordelijkheid van de loods voor *zichzelf* (als individuele beroepsbeoefenaar) als lid van de corporatie, als maat in een maatschap of als aandeelhouder in NLBV en
2. de verantwoordelijkheid van de loods voor het *collectief*, voor de collega-loodsen gezamenlijk, die met elkaar georganiseerd zijn in de verschillende corporatie(s) en maatschap.

Deze twee bijzondere verantwoordelijkheden van een loods zijn naar onze mening nauw verbonden met de volgende actuele thema's die raken aan de wijze waarop die verantwoordelijkheden ingevuld kunnen worden: **het tonen/vergroten van betrokkenheid** bij de organisatie, **enthousiasme, pro-activiteit** en het hebben van een **kritische en tevens constructieve blik** op de organisatie. Hieronder zullen wij met voorbeelden inzoomen op de ideeën van het RLC-bestuur bij deze thema's.



### 3.2 Het tonen/vergroten van betrokkenheid bij de organisatie

Met het tonen/vergroten van betrokkenheid bij de organisatie doelen we als eerste op de aanwezigheid bij vergaderingen. Dit geldt vooral voor de landelijke vergaderingen, maar zeker ook voor de regionale vergaderingen.

Geconstateerd kan worden dat de fysieke aanwezigheid bij landelijke vergaderingen vanuit de regio Scheldemonden nog altijd niet hoog is<sup>5</sup> (ondanks de daarvoor getroffen faciliteiten zoals geregeld vervoer en compensatie). Daardoor bestaat de kans dat de inbreng vanuit de regio Scheldemonden op landelijke thema's achterblijft en dat is niet goed voor een gezonde balans tussen de vier regio's en kan uiteindelijk ook negatieve gevolgen hebben voor de regio Scheldemonden bij gebrek aan inbreng vanuit onze regio in een vergadering.

Wij zullen u daarom actief blijven oproepen om in een zo groot mogelijke getale deel te nemen aan de (landelijke) vergaderingen en wij zullen dit qua vervoer blijven faciliteren.

Het RLC-bestuur wil daarnaast de betrokkenheid van leden stimuleren door hen intensiever te betrekken bij de besluitvorming. Bij het zoeken naar oplossingen voor problemen blijft het RLC-bestuur uiteraard proactief zélf oplossingsrichtingen aandragen. Maar tegelijkertijd zal het, waar mogelijk, de leden actief in besluitvormingsprocessen betrekken bijvoorbeeld via gerichte consultaties en informele (ronde tafel-) gesprekken. Dit stelt leden in staat om actief deel te nemen en hun inbreng direct te laten doorklinken in beslissingen.

Om betrokkenheid verder te bevorderen, zet het RLC-bestuur in op het benutten van de breed aanwezige, inhoudelijke expertise van niet-bestuursleden. Denk hierbij aan het betrekken van Simtra-instructeurs, mentoren, loodsdienst-leiders en collega's met specifieke kennis of ervaring bij onderzoeken, werkgroepen en overleggen.

Deze aanpak benut de diversiteit van expertise binnen de organisatie, biedt nieuwe inzichten en versterkt de samenwerking op alle niveaus. Daarnaast zijn er manieren waarop de corporatieleden direct hun betrokkenheid kunnen tonen/vergroten, denk daarbij bijvoorbeeld aan het leveren van een bijdrage als instructeur, loodsdienstleider of koppelloods. Het staat ieder lid vrij om zich te allen tijde aan te melden om een actieve bijdrage te leveren aan dergelijke beroepsgerelateerde werkzaamheden of om zich verkiesbaar te stellen als bestuurslid.

Het RLC-bestuur is tevens van mening dat goede, duidelijke informatieontsluiting een bijdrage kan leveren aan het vergroten van betrokkenheid van corporatieleden. Informatie wordt nu via veel verschillende wegen gedeeld (LIS, Qastor, Sharepoint, OneDrive etc.). Dit komt de duidelijkheid niet altijd ten goede, waardoor het risico bestaat dat corporatieleden afhaken. Daarom zullen wij ons gaan inspannen om het ontsluiten van informatie te vergemakkelijken. Zie ook het gestelde hierover in hoofdstuk 6.

Het laatste – niet onbelangrijke – voorbeeld van het tonen/vergroten van betrokkenheid raakt direct de continuïteit van de organisatie, namelijk: de bereidheid van corporatieleden tot het vervullen van bestuursfuncties, het vervullen van een instructeurschap of het invullen van andere IPL-taken.

Het RLC-bestuur zal daartoe collega's blijven enthousiasmeren in het belang van het behoud van een organisatie met het adagium 'van, voor en door loodsen'. Naast enthousiasmeren zal het RLC-bestuur ook zorgdragen voor een goede ondersteuning/voorbereiding van de loods bij de uitvoering van bepaalde neventaken (IPL). Een goed inwerktraject is daarbij van belang.

5

Ter illustratie:

- 8 februari 2024: 28 aanwezige leden (34%)
- 18 april 2024: 25 aanwezige leden (30%)
- 6 juni 2024: 52 aanwezige leden (60%)
- 3 oktober 2024: 28 aanwezige leden (32%)
- 12 december 2024: 26 aanwezige leden (31%)



Het RLC-bestuur is dan ook voornemens om de registerloods die bereid is een dergelijke taak te vervullen in de gelegenheid te stellen trainingen te volgen en/of op andere wijze ondersteuning te bieden, met als doel om de neventaak op een goede wijze te kunnen uitvoeren.

Het RLC-bestuur wil in de komende beleidsperiode onderzoeken hoe een verdere professionaliseringsslag kan worden gemaakt ten aanzien van de ondersteuning van loodsen bij de uitvoering van neventaken. Te denken valt hierbij aan trainingen voor opleiders op het gebied van didactische vaardigheden en trainingen voor aan opleidingen gerelateerde ICT-zaken.

Medio 2022 is een landelijk initiatief gestart om een modulair opgebouwde bestuurderscursus op te zetten. De start van de eerste module vond plaats in het najaar van 2024. Het doel is om de cursus(modulen) nauw aan te laten sluiten op de dagelijkse praktijk. In de regio Scheldemonden worden reeds parallel hieraan aan nieuwe RLC-bestuursleden informatieve sessies aangeboden (eveneens modulair).

In deze sessies ligt de nadruk op regionale aspecten, zoals de samenwerking met de Vlaamse loodsdienst en de hieraan ten grondslag liggende samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse Gewest. Maar ook is daarbij aandacht voor de regionale werkwijze in het licht van de scheiding tussen het publieke en private domein binnen het Nederlands Loodswezen. Ook de dwarsverbanden met andere entiteiten binnen de organisatie worden daarbij uitgediept.

### 3.3 Enthousiasme en pro-activiteit

Enthousiasme en pro-activiteit zijn naar onze mening onder meer onmisbaar bij het vormgeven en uitvoeren van opleidingen om te voorkomen dat problemen/leegtes ontstaan. Iedere loods heeft immers een verantwoordelijkheid om te zorgen dat ná de beëdiging een goed opgeleide loods naast hem/haar staat door zelf een bijdrage te leveren aan het opleiden van een nieuwe collega.

Dat kan als docent, maar dat kan bijvoorbeeld evengoed als koppelloods of wanneer een student een reis met u maakt.

Het RLC-bestuur zet zich in voor en faciliteert de mogelijkheden tot meer maatwerk teneinde het beroep één-op-één te laten terugkomen in de OTR:MMP. Ook voor de opleiding geldt het adagium 'van, voor en door loodsen' en dat betekent dat ook kritisch gekeken mag worden naar de rol en invloed van externen binnen onze opleiding, waarbij steeds de volgende vraag centraal staat: 'hoe willen wij (loodsen) zélf dat onze opleiding er uit (blijft) zien'?

Bij enthousiasme en pro-activiteit denken wij ook aan de loods in zijn rol als actieve gesprekspartner, zowel extern als intern.

De loods hoeft niet alleen gevraagd en ongevraagd nautisch advies te geven aan boord van een schip (en daarmee binnen het geheel van de nautische keten). Maar hij of zij kan en mag dergelijke adviezen uiteraard ook altijd geven aan bijvoorbeeld NLBV (omtrent de vloot), de NLC of de Manager Operaties.

Ook kan gedacht worden aan het proactief bewaken van de kwaliteit van het beroep van loods in de regio, door in gesprek te treden met het bestuurslid met het dossier ISPO in zijn of haar portefeuille. Of het proactief bewaken van de kwaliteit van de opleiding OTR:MMP door hierover in gesprek te treden met de Coördinator Opleidingen en Trainingen. Het RLC-bestuur zal loodsen aanmoedigen bovenstaande stappen te zetten.

Tot slot: trots zijn op het beroep loods en dit enthousiast uitdragen naar de buitenwereld is naar de mening van het bestuur een goede manier om ons beroep te blijven verankeren in een externe omgeving waar nautische kennis helaas steeds kariger en kariger wordt. Wij merken bij externe overleggen een teloorgang aan nautische kennis. Onderwerpen als LNS, autonoom varen, te kort aan aanwas op nautische functies en interventies door autoriteiten (of het uitblijven daarvan) doen het RLC-bestuur vaak de wenkbrauwen fronsen.

Een positieve profilering van onze beroepsgroep door loodsen op verschillende overleggen, podia en op de brug van een schip is niet alleen een individuele aangelegenheid, maar is ook een *inspanning ten behoeve van de groep*, dus van belang voor alle corporatielieden. Daarbij zullen wij de mogelijkheden benutten om advisering door loodsen anders dan aan boord van een schip, meer gestructureerd onder te brengen binnen het Kenniscentrum Loodswezen.

*We hebben een mooi beroep, een belangrijk beroep en bovenal een beroep waar we trots op mogen zijn.*

### 3.4 Kritische en tevens constructieve blik op de organisatie

De term 'tegenkracht' is in 2018 geleden geïntroduceerd bij het vaststellen van de [Code Goed Bestuur](#) in onze regio. Het RLC-bestuur stelt een kritische houding en een constructieve blik op de organisatie door corporatielieden zeer op prijs. Ook dát is immers een vorm van 'tegenkracht' en juist dat brengt een organisatie verder in zijn ontwikkeling.

Daarom zal het RLC-bestuur periodiek de rondetafelgesprekken blijven organiseren omdat inmiddels gebleken is dat het voeren van een dergelijke dialoog met de leden van de corporatie in een kleine en informele sessie bijdraagt aan het verbeteren en zo nodig bijstellen van beleid (dat laatste uiteraard na consultatie van de RLC-ledenvergadering).

De doelstelling is dan ook wederom om ten minste twee maal per jaar (1x voor de zomer en 1x na de zomer) een rondetafelgesprek te organiseren, rekening houdend met het vaarschema van beide ploegen. Op deze wijze worden jaarlijks middels een aantal geplande sessies in een informele setting gesprekken gevoerd met steeds een wisselende groep collega's.

Ook bij geringe aanmeldingen vinden deze gesprekken plaats: gebleken is namelijk dat ook (of wellicht: juist) in kleine setting interessante gesprekken plaatsvinden.

### 3.5 Medeverantwoordelijkheid

Het huidige, uitgebalanceerde organisatiemodel is ingebed in een zorgvuldig ontworpen, juridisch systeem dat op hoofdlijnen sinds 1988 ongewijzigd is gebleven, behoudens enkele aanpassingen en modernisering<sup>6</sup>. Dit mag met recht uniek genoemd worden: welke organisatie in Nederland is immers aan te wijzen waarvan de organisatiestructuur en inbedding al meer dan 30 jaar stand houdt (zonder reorganisatie na reorganisatie) en nog steeds naar tevredenheid werkt?

Het RLc-bestuur is van mening dat het huidige organisatiemodel, inclusief het bijbehorende adagium 'van, voor en door loodsen', anno 2025 dan ook gekoesterd moet worden: het heeft haar werking heel duidelijk bewezen. En uiteraard zijn er ook negatieve kanten van het organisatiemodel te benoemen (bijvoorbeeld: de complexiteit van de organisatiestructuur, lange besluitvormingslijnen) maar deze wegen voor het RLc-bestuur niet op tegen alle voordelen. Wij zijn nog altijd van mening dat we met het huidige organisatiemodel goud in handen hebben en moeten houden.

Zoals hierboven uiteen gezet staat of valt de goede werking van ons organisatiemodel met het daadwerkelijk oppakken door *alle* loodsen van de verantwoordelijkheden die dit model met zich meebrengt. Daarom zal in dit beleidsplan op verschillende plaatsen aan deze (mede)verantwoordelijkheid van de loods expliciet worden geappelleerd. Het RLc-bestuur hecht er grote waarde aan om *met elkaar* stappen vooruit te maken, want alleen op die manier kan het adagium 'van, voor en door loodsen' daadwerkelijk vorm blijven krijgen

## 4.1 Formatie effort

Afgelopen jaren is de urgentie doorgedrongen dat het Nederlands Loodswezen ten aanzien van het werven van nieuwe toekomstige collega-loodsen een andere weg moest inslaan. De reactieve houding is daarop omgezet naar een proactieve houding en daar is invulling aangegeven door het aanstellen van een functionaris binnen de NLc staf belast met het dossier instroom.

De Missie, visie, strategie en het beleidsplan NLc is hierbij de leidraad ten aanzien van de werving en selectie van nieuwe studenten voor de opleiding tot registerloods (OTR:MMP).

Ter uitvoering van de lange, middellange en korte termijn visie van de Coördinatoren Opleidingen en Trainingen zijn de banden aangehaald met de verschillende zeevaartscholen en maritieme organisaties (NML, KVNR).

Tevens zijn overeenkomsten gesloten met uitzendbureaus die vanuit hun bestand kandidaat-loodsen kunnen aanleveren. Verder is de 'kandidatenlijst' opgeschoond en geactualiseerd. Verder zijn reële kaders afgesproken ten aanzien van leeftijdsriteria voor de kandidatenlijst.

Ook hebben de verschillende regio's in samenspraak met STODEL/NLc gewerkt aan de zichtbaarheid van het Nederlands Loodswezen in het voortraject om tot een keuze te komen om registerloods te willen worden. De regio's en STODEL/NLc hebben getracht het beroep van registerloods prominenter zichtbaar te maken door middel van google-campagnes op het internet, nieuwe website, filmproducties op nationale televisie en op YouTube.

Met alle bovenstaande activiteiten is voornamelijk invulling gegeven aan de korte termijn doelstellingen die de instroom kan verbeteren. Om de continuïteit van de instroom te borgen zal STODEL/NLc actief blijven aanzitten bij de verschillende gremia in het land en een brede toekomstvisie uitdragen.

Voor de regio Scheldemonden betekent dit, net als voor alle andere regio's, een actieve opstelling richting het zeevaartonderwijs op Mbo- en Hbo-niveau om de zichtbaarheid van onze beroepsgroep te vergroten.

De regio Scheldemonden heeft binnen het Hbo al een stevige voet aan de grond met de minor pilotage. Verdere integratie zou mogelijk gemaakt kunnen worden door MRM samen te geven of de kotter als opleidingsvaartuig te gebruiken bij een kotterwissel. Naast de mogelijkheden om Mbo-opgeleide stuurmannen met een geldig vaarbevoegdheidsbewijs "chiefmate all ships" aan te moedigen om naar het Hbo te gaan met een voorafgaande afgeronde vaartest en assessment van het loodswezen (zodat deze daarna eventueel kunnen doorstromen in de OTR:MMP), is het traject van een pre-master ontwikkeld.

Het bestuur van regio Scheldemonden heeft tot beleid gemaakt dat ook afgewezen kandidaat-studenten met potentie terug op de kandidatenlijst geplaatst kunnen worden, in plaats van deze personen definitief af te wijzen. In lijn met dit beleid hebben de coördinatoren ook de afgewezen kandidaten uit afgelopen jaren opnieuw geëvalueerd en oud-kandidaten wederom benaderd.

## 4.2 Uitgangspunten korpsgrootte en instroom

Reeds enkele jaren is het streven van het RLC-bestuur om vanuit haar publiekrechtelijke verantwoordelijkheid een korpsomvang van 160 Fte<sup>7</sup> te realiseren. Met het (verwachte) intreden van drie registerloodsen per 1 mei 2023 (OTR:MMP11) kwam de gemiddelde formatie in 2023 op 166,2 Fte. Tot en met augustus 2022 was er een uitval van twee studenten in de OTR:MMP11. Het RLC-bestuur heeft 3 oktober 2022 besloten om daarom twee extra deelnamebewijzen uit te reiken voor OTR:MMP12 in 2023. Met het slagen van zes (vier plus twee extra studenten) voor de OTR:MMP12, startend in 2023, kwam de verwachte gemiddelde formatie in 2024 op 166,7 Fte.

Sinds juni 2021 is de formatie groter dan 160 Fte en hiermee is de gewenste korpsomvang vanuit de optiek van het RLC-bestuur gerealiseerd alsmede per juni 2022 (167,4) vanuit de LAS middels het Valentijnsvoorstel (165 Fte)<sup>8</sup>. Voor de komende periode is de grote uitstroom van collega's vanwege pensionering in de periode 2025-2036 (totaal 89; gem. 7-8 per jaar) een belangrijk gegeven.

### **Het RLC-bestuur was aanvankelijk voornemens onderstaande uitgangspunten te (blijven) hanteren bij de formatieplanning:**

1. Vanuit het oogpunt van continuïteit ieder jaar een MMP-opleiding verzorgen;
2. Het compenseren voor uitval in MMP vindt na afloop plaats (achteraf);
3. Het compenseren voor eerder uittreden (langdurig ziek of vrijwillig) vindt achteraf plaats;
4. Het compenseren voor deeltijd vindt plaats op basis van voorcalculatie 25% per jaarlaag vanaf 2025 (tenzij de loods nú al deelneemt);
5. Tenslotte wordt er gestreefd naar een zo gelijkmatig mogelijke instroom, waarbij tegelijkertijd ruimte is voor achteraf compenseren (opschalen) bij uitval (zie 2 en 3).

Tijdens de heidesessie van het RLC-bestuur in oktober 2024 zijn bovenstaande uitgangspunten geëvalueerd en geactualiseerd. Een van de vragen/bespreekpunten was in hoeverre de punten 2 en 5 wel toekomstbestendig zijn. Op basis van gemiddelde slagingspercentages uit het verleden is het bestuur tot het inzicht gekomen dat er geen ruimte meer bestaat voor achteraf/na afloop compenseren.

Daarom wordt in het formatiemodel nu voortaan rekenkundig uitgegaan van een slagingspercentage van 80 (i.p.v. 100). Deze beleidswijziging is geconsulteerd in de ledenvergadering van 3 december 2024, tegelijk met het voorstel voor het benodigd aantal studenten (8) voor de OTR:MMP15 (aanvang opleiding in 2026). In de bijlage van agendapunt 6a van de RLC-ledenvergadering van 3 december 2024 is nader ingegaan op korpsomvang van 160 FTE.

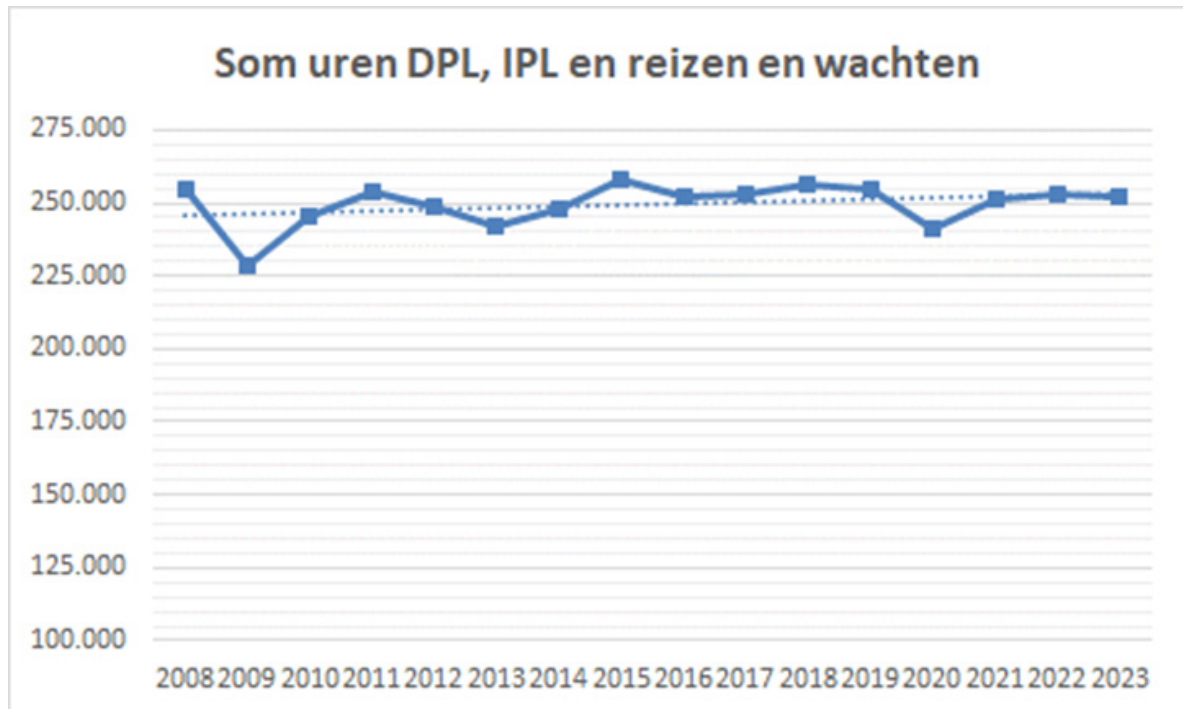
<sup>7</sup> Fte staat voor fulltime-equivalent

<sup>8</sup> Ingetrokken op de LAS vergadering van 10 februari 2024.

In onderstaande grafiek zijn de totaal gewerkte uren van de afgelopen 16 jaar weergegeven (totaal van DPL, IPL en reizen en wachten):

### Grafiek 1

*Totaal aantal gewerkte uren  
(Y-as is ingesprongen omdat  
anders de fluctuatie tussen  
de jaren nauwelijks zichtbaar  
is)*



In de periode 2008-2023 was het gerealiseerde, gemiddelde aantal uren (afgerond) 250.000 uur. Daarbij lag de gemiddelde werkdruk over deze periode op 1.585 uur per FTE. Het midden-meerjaren-reizen-scenario 2028 van Ecorys leidt tot ongeveer 252.000 uur. Het hoogste aantal gerealiseerde uren was in 2015 met 258.200 uur en het laagste aantal uren in 2009 met 228.200 uur.

Bij de behandeling van ditzelfde agendapunt in voorgaande jaren en in het Beleidsplan, is de werkdruk in de jaren 2011-2015 (1.617 uur per FTE) als *referentiegetal* meegenomen in diverse vergelijkingen. Die werkdruk van 1.617 uur was voor veel collega's in de jaren 2011-2015 acceptabel. In de jaren 2016-2019 liep de werkdruk echter op en werd deze door veel collega's als (te) zwaar ervaren. Dit vormde mede de aanleiding voor het zogenoemde Valentijnsvoorstel (165 FTE), dat in de LAS-vergadering in februari 2018 werd aangenomen en in de LAS-vergadering van 10 januari 2024 weer werd ingetrokken.

Vanuit haar publiekrechtelijke taak stuurt het RLC-bestuur op een formatiegetal (de ondergrens) waarbij ook pieken zoals in 2015 opgevangen kunnen worden, zonder dat dit leidt tot een te hoge werkbelasting per FTE. Bij 258.200 uur (de piek in 2015) en rekening houdend met een gemiddelde - en eerder als acceptabel geachte werkdruk - van 1.617 uur per FTE, leidt dit dan tot een formatie van (afgerond): **160 FTE**.

### 4.3 Uittredende loodsen

Voor de bepaling van de benodigde instroom vormt de uitstroom een zeer belangrijk gegeven. In onderstaande tabel zijn de verwachte uittreders per jaar gespecificeerd naar bevoegdheid:

**Tabel 1**

*Specificatie  
uitstroom naar  
bevoegdheid*

Loodsenformatie: uittredend (in personen)			
Jaar	Uittredend	Schelde	ZeKa
2024	-6	-6	
2025	-6	-6	
2026	-4	-3	-1
2027	-6	-5	-1
2028	-5	-5	
2029	-8	-6	-2
2030	-10	-10	
2031	-7	-6	-1
2032	-4	-4	
2033	-11	-11	
2034	-6	-3	-3
2035	-10	-6	-4
2036	-12	-5	-7
<b>Totaal 2024-2036</b>	<b>-95</b>	<b>-76</b>	<b>-19</b>
<i>Gemiddeld per jaar verhouding</i>	-7,3	-5,8 80%	-1,5 20%



## 4.4 Formatie-ontwikkeling

Met behulp van bovenstaande cijfers qua uitstroom en van de eerder genoemde uitgangspunten is een formatieberekening opgesteld. Hierin is verwerkt dat in 2026 er achttien loodsen zijn die parttime varen, van de totale groep van tachtig loodsen die dan 50 jaar of ouder zijn<sup>9</sup>. Dit betreft een deelnamepercentage van 22,5%. Zij werken gemiddeld 78% van een fulltime loods. Voor de komende jaren wordt er vanuit gegaan dat - gezien eerdere realisaties - 25% van de loodsen die 50 jaar worden een aanvraag zullen indienen om parttime ingezet te worden.

In onderstaande opstelling is e.e.a. verwerkt:

**Tabel 2**

*In- en uitstroom  
per jaar*

Studenten				
OTR	aanvang	gestart	uitval	geslaagd
MMP12	2023	6	-1	6
MMP13	2024	6	-1	5
MMP14	2025	4	-2	3
MMP15	2026	8	-2	6
MMP16	2027	8	-2	6
MMP17	2028	8	-2	6
MMP18	2029	8	-2	6
MMP19	2030	8	-2	6
MMP20	2031	8	-2	6
MMP21	2032	8	-2	6
MMP22	2033	8	-2	6
MMP23	2034	8	-2	6
MMP24	2035	8	-2	6
<b>Loods 2024-2035</b>		<b>96</b>	<b>-22</b>	<b>74</b>

Loodsenformatie (personen)						Gem. FTE		
Jaar	Begin	In	Uit	Mutatie	Einde	FTE	Nieuw PT	Gem. FTE
2024	168	6	-6		168	166,7		166,7
2025	168	5	-6	-1	167	164,5		164,5
2026	167	3	-4	-1	166	162,9		162,9
2027	166	6	-6		166	164,0	-0,2	163,8
2028	166	6	-5	1	167	164,4	-0,7	163,7
2029	167	6	-8	-2	165	165,1	-1,2	163,9
2030	165	6	-10	-4	161	161,3	-1,8	159,6
2031	161	6	-7	-1	160	159,0	-2,2	156,9
2032	160	6	-4	2	162	160,8	-2,5	158,3
2033	162	6	-11	-5	157	159,1	-2,8	156,3
2034	157	6	-6		157	156,6	-3,1	153,5
2035	157	6	-10	-4	153	153,3	-3,4	149,9
2036	153	6	-12	-6	147	150,4	-3,7	146,7
<b>Som 2024-2036</b>		<b>74</b>	<b>-95</b>	<b>-21</b>		<b>160,6</b>	<b>-1,6</b>	<b>159,0</b>

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de verwachte uitstroom gedurende de periode van 12 jaar, te weten 2025-2036, 89 collega's bedraagt. Dat is 53% van het huidige korps en gemiddeld 7,5 collega per jaar. Om de formatie op langere termijn op peil te houden, met gemiddeld 7-8 uittreders per jaar, is ook een instroom van 7-8 collega's per jaar benodigd.

<sup>9</sup> In november 2021: 17/69 (25%). In november 2020 was dit percentage 25% (15/61). In november 2019 was dit percentage 24% (13/55) en in 2018: 20% (11/58).

Bij 8 studenten startend in 2026, 2027, 2028 en 2029 en een slagingspercentage van 80 (= 6 loodsen) zakt de formatie in 2030 geleidelijk naar de minimale korpsomvang volgens het RLC-bestuur van (afgerond) 160 FTE. Door de eerstkomende jaren 8 deelnamebewijzen uit te geven kan bij een hoger slagingspercentage dan 80 het aantal deelnamebewijzen (uitgaande van voldoende kandidaten) in de toekomst zo nodig naar beneden worden bijgesteld, zodat de 160 FTE gewaarborgd blijft.

Andersom: in de komende jaren met minder dan 8 studenten starten – bijvoorbeeld omdat we nu nog boven de 160 FTE zitten – en op een later tijdstip meer studenten opleiden is aanzienlijk lastiger; immers, met meer dan 8 studenten starten in Scheldemonden is moeilijk realiseerbaar, gelet op de opleidingsbehoefte in andere regio's, de landelijke limiet van 23 studenten en de opleidingscapaciteit in de regio. Volledigheidshalve, zoals toegelicht in de RLC-ledenvergadering van 3 december 2024, zal jaarlijks het benodigde aantal op te leiden studenten geagendeerd (en geconsulteerd) worden in de RLC-ledenvergadering.

## 4.5 Meerjaren-reizenprognose Ecorys en ureninschatting

Sinds 2015 stelt Ecorys jaarlijks, in opdracht van het Nederlands Loodswezen, een gedetailleerde raming op per zeehavengebied voor het aantal te loodsen scheepsreizen. In het *Normenkader Financieel Beheer* is opgenomen dat 'het Loodswezen' jaarlijks een Meerjarenbegroting dient op te stellen. Hierin speelt de reizenraming een belangrijke rol. In de Meerjarenbegroting 2026-2028 is een omzet en kostenprognose op landelijk niveau gepresenteerd. Om dit document op te stellen heeft Ecorys medio juli 2024 per zeehavengebied een meerjaren-reizenprognose opgesteld voor bovengenoemde periode.

Het midden-scenario<sup>10</sup> van de meerjaren-reizenprognose, zoals opgesteld door Ecorys, voor regio Scheldemonden gaat uit van ongeveer hetzelfde aantal scheepsreizen als de recente realisatie: circa 20.000 scheepsreizen per jaar

Met een effect van Loodsplicht Nieuwe Stijl (LNS) is geen rekening gehouden omdat op dit moment geen zicht bestaat op implementatie van nieuwe regelgeving daaromtrent in de zeehavenregio Scheldemonden. Daarnaast zijn geen reizen meegenomen voor de nieuwe natte bulkterminal in Sloehaven (Evolution/Alpha Terminals). Tevens is voor de jaren 2029 en verder de aanname verricht dat het aantal reizen op hetzelfde niveau blijft als dat van 2028. Voor IPL vanaf 2026 is uitgegaan van 37.000 uur.

Het totaal verwacht aantal loodsuren per jaar is daarmee als volgt:

**Tabel 3**

*Verwacht aantal uren DPL, IPL-taken en Reizen en wachten per jaar*

Jaar	Reizen	Directe uren	IPL-taken	Reizen/wachten	Som
W 2023	20.089	106.880	38.183	107.120	252.200
B 2024	19.701	106.200	38.453	104.850	249.500
B 2025	19.649	104.400	38.225	104.840	247.500
2026	20.434	108.350	37.000	108.280	253.600
2027	20.299	107.860	37.000	107.650	252.500
2028	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2029	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2030	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2031	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2032	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2033	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2034	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2035	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900
2036	20.216	107.660	37.000	107.270	251.900

<sup>10</sup> Ecorys onderkent hierbij drie scenario's voor de reizenraming: laag, midden en hoog. Voor het Tariefvoorstel wordt sinds 2015 jaarlijks de middenraming gehanteerd.

## 4.6 Formatiemodel – berekening gemiddelde werkdruk

In het formatiemodel dat het RLC-bestuur hanteert zijn als laatste stap deze verwachtingen van Ecorys toegevoegd. In het verleden werd 1.617 uur per Fte per jaar in diverse vergelijkingen opgenomen. Hierover bestond onduidelijkheid en werd de vraag gesteld: is dit nu een norm of niet? Dit berekende getal van 1.617 uur per Fte per jaar was de uitkomst van het gemiddeld aantal gewerkte uren per loods tussen 2011 en 2015. De berekening hiervan was als volgt:

**[uren DPL + IPL + reizen en wachten] gedeeld door aantal Fte.**

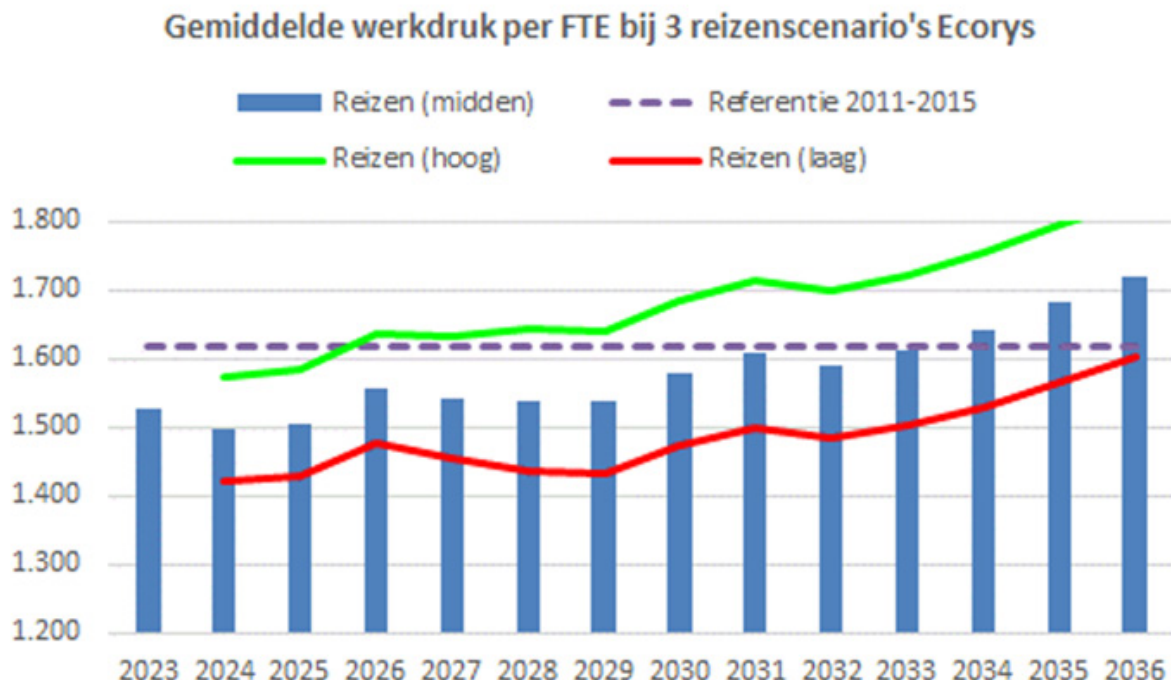
Voor de volledigheid: de uren van een DPL-inzet starten op tijdstip *loods verwittigd* en eindigen 1,0 uur ná afmelden in de loodsenwacht.

Benadrukt wordt dat deze '1.617 uur per Fte' geen streefgetal of norm vormt, enkel een *referentie*. In onderstaande grafiek is het verwachte, gemiddelde aantal uren per loods (Fte), uitgaande van de geschetste formatie zoals in tabel 2, per jaar vergeleken met 1.617 uur per Fte.

Jaarlijks stelt Ecorys voor de reizenramingen drie scenario's op. Naast een *midden*-raming stelt zij ook een laag- en hoog-scenario op. Voor het Tariefvoorstel wordt al sinds 2015 uitgegaan van het zogenoemde midden-scenario. In het laag-scenario gaat het in 2028 om ca. 18.500 reizen en in het hoog scenario om 22.000 reizen. Dan ziet de gemiddelde werkbelasting er als volgt uit:

### Grafiek 2

Gemiddelde werkdruk per Fte in diverse reizen scenario's Ecorys



In de periode 2027 t/m 2036 zijn 79 uittreders te verwachten. Het was al eerder voor de lange termijn een beleidsvoornemen van het bestuur om tijdig te "bufferen" door het aantal op te leiden registerloodsen te verhogen: in de periode 2019 tot en met 2022 waren er negentien intreders, tegenover drie uittredende loodsen in diezelfde periode (saldo + 16). Eind 2018 bestond de formatie uit 154 loodsen en eind 2025 naar verwachting 167 loodsen.

## 4.7 Kanaaldienst

In 2020 heeft een werkgroep in opdracht van het RLC-bestuur de Nota toekomst kanaaldienst 2006 geëvalueerd. De werkgroep kwam tot oordeel dat de formatie ZeKa loods en met 34 Fte (DPL) zorgt voor een evenredige inzet (inzeturen) tussen Multivalente loods (Scheldeloods) en ZeKa loods.

Tijdens de heidesessie van het RLC-bestuur in oktober 2024 is gesproken over de drie criteria waarop de kanaalformatie wordt gestuurd: het aantal Fte, de verhouding Scheldeloods - ZeKa en het minimumaantal reizen Gent. Doordat er niet op alle drie de criteria tegelijk gestuurd kan worden is afgesproken om het aantal Fte leidend te laten zijn en de twee andere criteria (op de achtergrond) te controleren.

De kanaalteller (teller voor aantal reizen Gent) heeft dus geen sturende werking meer voor de formatie en heeft enkel een controlefunctie vergelijkbaar met de rivierteller.

Begin deze eeuw werden deze tellers, zoals ze nu in de beurtlijst staan, geïntroduceerd om bij te houden of de multivalente loods voldoende rivier- en/of Gent-reizen maakten in verhouding tot de monovalente loods. Met behulp van deze tellers werd de reisverdeling van een individuele, multivalente loods over de verschillende trajecten inzichtelijk gemaakt.

Aangezien het loodsenkorps tegenwoordig uitsluitend bestaat uit multivalente loods en bovendien nooit formeel is vastgelegd hoe de tellers gebruikt dienden te worden en welke invloed zij hadden op de inzet, heeft het RLC-bestuur geconcludeerd dat deze tellers niet langer (meer) een toegevoegde waarde hebben. De tellers zullen op de achtergrond blijven meedraaien als controlemechanismen voor het RLC-bestuur.

Met de ingebruikname van de Nieuwe Sluis Terneuzen bestaat de mogelijkheid dat de piekbelasting op het kanaal gaat veranderen. Voornamelijk zijn er voor de komende jaren op het Kanaal van Gent naar Terneuzen geen (andere) grootse projecten gepland die een eventuele impact op onze dienstverlening zouden kunnen hebben.

Een en ander zal uiteraard door het RLC-bestuur gemonitord blijven worden.

Interessant wordt wel de ontwikkeling rondom de CO<sub>2</sub> norm die volgens het klimaatakkoord van Parijs in 2030 van kracht zal zijn voor bedrijven en gevolgen zal hebben voor het tarief voor de CO<sub>2</sub>-heffing voor bedrijven in 2025. Dit geldt dus specifiek voor een tweetal bedrijven langs het Kanaal van Gent naar Terneuzen, te weten Arcelor Mittal en YARA Sluiskil.

## 4.8 Specialisaties SIMTRA

De afgelopen jaren heeft het RLC-bestuur gestuurd op Fte voor het aantal benodigde specialisaties Antwerpen, Sloe en Kanaal. Hierbij heeft zij getracht een evenwichtige afweging te maken tussen de voorspelde hoeveelheid reizen door Ecorys binnen deze specialisaties en de benodigde aantallen gespecialiseerde loodsen. In de afgelopen jaren is het beleid gevolgd om dit evenwicht te behouden en het aantal van deze specialisten niet verder uit te breiden, tenzij daar voor aanleiding is. Zo is bijvoorbeeld in 2024 het project Elisabeth Energie Eiland opgestart. Dit project heeft impact op de specialisatie Sloe en daarom is gekozen voor uitbreiding van het aantal specialisten.

De huidige formatie bestaat uit een combinatie van voltijd en parttime loodsen. Voorstellen ten aanzien van het verplicht inleveren van de SIMTRA-bevoegdheid bij deeltijdvaren bleken (tot op heden) onvoldoende draagvlak te hebben binnen het korps en het lijkt erop dat stapeling van SIMTRA-bevoegdheden en nevenfuncties niet te vermijden is. Het RLC-bestuur doet wel een dringend beroep op collega's die voornemens zijn een stap terug te doen in hun SIMTRA specialisatie deze dan volledig terug te geven en de bevoegdheid 8/7 aan te nemen. Om dit op de juiste manier te kunnen begroten is het wel van belang om twee jaar op voorhand dit voornemen aan te geven. Op deze wijze wordt de doorstroming voor jongere collega's in de SIMTRA specialisaties maximaal gefaciliteerd.

Op de heidesessie is aan de hand van de realisatie en de voorspellingen van Ecorys gekeken of de invulling van het aantal Fte voor SIMTRA-loodsen verdere aanpassing behoeft binnen de huidige grenzen. De Coördinator Opleidingen en Trainingen heeft deze informatie verwerkt in onderstaande tabel:

**Tabel 4**

*Aantal Fte  
SIMTRA-loodsen  
2025/2026/2027*

SIMTRA	Gewenst Fte's	01-07-2025		01-07-2026		01-07-2027	
		A	B	A	B	A	B
<b>Kanaal</b>	<b>6</b>	6,4	6,6	6,8	6,6	6,67	6,6
<b>Sloe 1</b>	<b>8</b>	7,1	7,9	7,6	7,6	6,33	6,47
<b>Sloe 2</b>	<b>6</b>	7,9	7,0	7,4	7,0	6,43	6,44
<b>Sloe totaal</b>	<b>12</b>	15,0	14,8	15,0	14,5	12,76	12,91
<b>Antwerpen 1</b>	<b>6</b>	9,4	6,1	7,71	6,1	6,75	6,27
<b>Antwerpen 2</b>	<b>6</b>	5,6	5,7	6,0	6,7	6,72	6,36
<b>Antwerpen 3</b>	14	14,8	14,4	14,7	14,4	14,56	14,01
<b>Antwerpen totaal</b>	<b>26</b>	29,8	26,19	28,4	27,2	28,03	26,64

Dit resulteert in de volgende opleidingsbehoefte voor de komende twee jaar, in absolute zin.

**Tabel 5**

*Opleidingsbehoefte  
2025/2026/2027*

	2025		2026		2027	
	A	B	A	B	A	B
<b>Kanaal</b>	1	1	0	0	0	0
<b>Sloe 1</b>	3	1	1	0	1	1
<b>Sloe 2</b>	2	2	1	0	1	1
<b>Antwerpen 1</b>	5	1	2	2	1	1
<b>Antwerpen 2</b>	5	1	3	1	1	1
<b>Antwerpen 3</b>	5	1	2	0	1	2

Ten aanzien van de opleidingsbehoefte in 2025 is rekening gehouden met de huidige, aangeven hoeveelheid parttimers, met de uitstroom en het verwachte scheepvaartaanbod.



## 4.9 Fatigue

Fatigue kan worden gedefinieerd als een verstoring van het bioritme. Gezien de condities waaronder de registerloods zijn/haar functie moet uitoefenen (onregelmatig en lange werktijden, 's nachts werken, onvoorspelbare dienstroosters alsmede het reizen van en naar het werk) kan dit fenomeen optreden met als mogelijk gevolg gevaarlijke situaties bij de uitoefening van de functie. Binnen de ISPO code en het ISPO Handboek Scheldemonden zijn in hoofdstuk 7.5 fatiguemaatregelen beschreven ten behoeve van de registerloods in zijn rol als zelfstandige beroepsbeoefenaar.

Een nadere, praktische uitwerking van fatiguemaatregelen vindt plaats in de werkafspraken (DUR) die van toepassing zijn binnen het samenwerkingsverband.

Deze werkafspraken (DUR) van het samenwerkingsverband (LAS) zijn daarmee het primaire middel om fatigue zoveel als mogelijk te voorkomen. Om de effectiviteit van de werkafspraken (DUR) van het samenwerkingsverband (LAS) als primair middel om fatigue te voorkomen te kunnen monitoren, wil het managementteam voor de middellange termijn onderzoeken of er een mogelijkheid bestaat om de wiskundige/wetenschappelijke software - waarmee nu jaarlijks de fatigue inzichtelijk wordt gemaakt - te koppelen aan het LIS, zodat ad hoc gestuurd kan worden om fatigue te voorkomen (preventief).

# Opleidingen en trainingen

De regionale opleidingen en trainingen hebben de afgelopen jaren een grote professionaliseringslag gemaakt op het gebied van didactische vaardigheden, transparantie en inzichtelijkheid ten aanzien van de inhoud van de trainingen en opleidingen en de wijze van beoordelen en kennisoverdracht. Hierbij was en is de grootste opdracht om met deze opleidingen en trainingen een juiste en praktijkgerichte aansluiting te vinden, maar tevens elkaar te voorzien van een goede kennisoverdracht met een objectieve blik.

De regionale opleidingen en trainingen hebben naast bovengenoemde professionaliseringslag tevens hun eigen karakter behouden. Deze opleidingen zullen naar de toekomst toe dan ook altijd binnen de regio verankerd blijven onder het bekende adagium: 'van, voor en door de loodsen'. Dit in tegenstelling tot de OTR:MMP, waar de organisatie zich heeft te conformeren aan de wet- en regelgeving die geldt in 'HBO-land' en de spelregels van de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie. Maar ook hier zullen we als RLC-bestuur de identiteit van de opleiding blijven vasthouden en bewaken, zodat de loods en de praktijkgerichte opleiding centraal zullen blijven staan.

## 5.1 Master in Maritime Piloting (OTR:MMP)

De opleiding tot registerloods Master in Maritime Piloting (OTR:MMP), is geaccrediteerd vanaf 2014. In 2025 zal wederom een heraccreditatie plaatsvinden die onderdeel is van de kwaliteitscyclus die inmiddels is opgesteld. Met dit proces heeft het RLC-bestuur en hebben collega's, instructeurs en examinatoren grote slagen gemaakt in het verbeteren en professionaliseren van de opleiding.

Onze opleiding is een bijzondere opleiding die doordrenkt is met een hoge mate van praktisch onderwijs. Bij deze heraccreditatie zal aangegeven worden dat de huidige opleiding volwassener is ten aanzien van de didactische lesvormen en gemoderniseerd is op het gebied van integraal toetsen. Verder is voor de regio ten aanzien van het inhoudsgebied scheepvaartreglementering een betere aansluiting gevonden tussen de centrale en de regionale opleiding, zodat de nieuwe studenten onmiddellijk inzetbaar zijn voor de praktijktraining.

Het speerpunt van de laatste accreditatie (het aantal docenten en instructeurs dat over een mastertitel beschikt) is naar de achtergrond verdwenen.

Nog steeds zal er een actief beleid gevoerd worden om de master-inhoudsgebieden (organisatiekunde en O&O) te laten vertegenwoordigen door afgestudeerde collega's met een mastergraad. Maar met het oog op de toekomst zal dit beleid een 'sterfhuisconstructie' zijn omdat het aantal masters binnen ons korps per jaar toeneemt. Voor de inhoudsgebieden die direct met de praktische uitvoering van het beroep te maken hebben zal het bestuur altijd een afweging maken of de mastergraad hierbij wel of niet prevaleert.

Bij de OTR:MMP blijft de studiebelasting (uitgedrukt in het aantal studiepunten of European Credits) een punt van aandacht. De coördinatoren en het opleidingsbureau hebben de studiebelasting de afgelopen jaren in kaart gebracht en daar zijn een aantal aandachtspunten uit naar voren gekomen.

Het inhoudsgebied Onderzoek & Ontwikkelwerk (O&O) heeft een professionaliseringslag doorgemaakt waarbij de te grote studiebelasting beter gekaderd werd in relatie tot de andere inhoudsgebieden. Hierbij heeft een uitgebreide theoretische verhandeling plaatsgemaakt voor een praktisch onderzoek waarbij de onderzoeksvaardigheden centraal staan. Een gelijkmatige verdeling van de totale studielast zal altijd een speerpunt blijven.

Binnen het regionaal georganiseerde deel van de OTR:MMP zal op korte en middellange termijn een aantal ICT speerpunt liggen. Hierbij zal een moderniseringslag gemaakt worden in het aanbieden van de leerstof. Binnen de opleiding zal gestuurd worden op de zelfstandigheid van de student waar hij/zij ondersteund zal worden met allerlei ICT middelen (digitaal leerling management systeem, e-learning, digitale ondersteuning van het lespakket).

Verder zal de toetsing van de theoretische kennis een nog duidelijkere afspiegeling worden van de praktijk. Hierbij zal de student een afweging moeten maken wat enerzijds de noodzakelijke parate kennis dient te zijn en anderzijds welke kennis voorhanden is via ICT middelen als Qastor, LIS en/ of Kennisbank. Gedurende de gehele opleiding zal een afweging gemaakt worden wat 'need-to-know' is en wat 'nice-to-know' is. De opleiding zal zich meer en meer moeten gaan voorbereiden op een informatieverwerkende, beroepsuitvoerende registerloods.

Ten aanzien van de ontwikkelingen voor het regionaal georganiseerde deel van de opleiding zal het RLC-bestuur zich blijven richten op een goede aansluiting van praktijk en theorie om aan de praktische vraag van kennis en kunde te blijven voldoen.

## 5.2 Aanvullende opleidingen en trainingen

De huidige opleidingsvorm (training of opleiding) van de aanvullende opleidingen bestaat nu vanaf 2019 in zijn huidige vorm. Het is bewezen en gebleken dat dit veel transparantie en duidelijkheid heeft opgeleverd voor zowel de instructeur/examinator als de cursist/collega. De komende jaren zullen met zorg deze aanvullende opleidingen en trainingen geëvalueerd dienen te worden om aansluiting te blijven vinden bij de praktijk. Ook dient kritisch bekeken te blijven worden of deze opleidingen en trainingen alle facetten van het loodsberoep blijven reflecteren.

### 5.2.1 SIM-OPLEIDING

De SIMOPL bestaat op dit moment uit zes opleidingen voor de verschillende bevoegdheden. Hierbij is het van belang dat de individuele opleidingsonderdelen blijven aansluiten bij het actuele scheepvaartaanbod, de actuele scheepvaarttrajecten en de actuele scheepvaarttypen. De korte en middellange termijn doelstellingen zullen bestaan uit het aanpassen van de individuele opleidingen (incl. bijpassende scheepstypes en manoeuvres) en een verdere integratie en ondersteuning van ICT middelen (Qastor, SNMS, ADQ-2, DKS).

Verder zal een evaluatie plaatsvinden van de beoordelingsmethodiek van instructeurs, zodat deze blijft aansluiten bij de juiste toetsing van de benodigde kennis en kunde. Tevens zal hierbij geëvalueerd worden of de wijze waarop de kennisoverdracht nu plaatsvindt verder geoptimaliseerd zou kunnen worden in relatie tot de tijdsduur van de opleidingen. Hierbij zullen de instructeurs/examinatoren onderwezen worden in een ondersteunende, didactische training waarbij de kennisoverdracht centraal staat.

Met het oog op de toekomst zal de huidige specialisatietabel mogelijk aangepast moeten worden als verdere ontwikkelingen zich zullen blijven voordoen zoals de schaalvergroting van de scheepvaart. Aanpassing van deze tabel kan alleen plaatsvinden zolang de Bevoegdhedenverordening registerloodsen zicht daartegen niet verzet.

### 5.2.2 LOA-opleiding/Pilot Steenbank-training

De Pilot Steenbank (PS)-werkwijze waarbij een PS-loods wordt ingezet (zijnde een LOA-loods met een additionele training voor PS-loods) is vanaf november 2013 operationeel.

PS-loodsen zijn afgelopen jaar actief benaderd om deze functie terug te geven, om daarmee deze functie binnen het bereik te brengen van andere collega's.

Dit is in lijn met het beleid van het RLC-bestuur om functies/neventaken na acht jaar te laten rouleren.

### 5.2.3 Oosterschelde-opleiding

Bij een gelijkblijvende behoefte aan Oosterschelde loodsen zal elke acht jaar een nieuwe Oosterschelde-opleiding in de begroting worden opgenomen en worden gepland.

Jaarlijks wordt een tweedaagse peilreis uitgevoerd binnen het admittagegebied Oosterschelde waarbij het Schelde-Rijnkanaal op- en afgevaaren dient te worden om zo te kunnen voldoen aan het gestelde in de relevante regelgeving. In artikel 3, tweede lid, van de Loodsenregisterverordening staat namelijk vermeld: "Op andere dan de in artikel 10, eerste lid, van de Scheepvaartverkeerswet bedoelde scheepvaartwegen, de Westerschelde, haar mondingen of het Kanaal van Gent naar Terneuzen, waarvoor een registerloods bevoegd is, moet hij in een periode van vierentwintig aaneengesloten maanden ten minste vier loods- of peilreizen maken."

Het beoogde doel van het RLC-bestuur is nog steeds om de huidige generatie Oosterscheldeloodsen op basis van *vrijwilligheid* hun specialisatie 'door te laten geven' aan de nieuwe, jongere generatie loodsen, zodat hiermee een spreiding plaatsvindt van specialisaties binnen de corporatie. Jaarlijks wordt door het RLC-bestuur bekeken of het begroten en geven van een nieuwe opleiding tot uitbreiding van admittagegebied (lees: Oosterschelde-opleiding) voor de komende jaren opportuun is.

De geplande Oosterschelde-opleiding 2025 zal geen doorgang vinden; in de plaats daarvan zullen - gelet op de behoefte - extra SIM-OPLEidingen worden georganiseerd en ingepland.

### 5.2.4 Training loodsdienstleiders

Bij de lengte van de invulling van de taak loodsdienstleider zoekt het RLC-bestuur (net zoals bij de PS-loodsen) aansluiting bij de systematiek van de MMP-instructeurs. Dat betekent: uitvoering van deze taak gedurende twee maal vier jaar met een minimum van vier jaar en vervolgens een redelijke opzegtermijn. Die opzegtermijn moet het mogelijk maken om tijdig voor vervanging zorg te dragen.

Bij de huidige loodsdienstleiders (eind 2024) is een individuele afweging gemaakt en is rekening gehouden met de uittrededatum (pensionering).

### 5.3 Loodswezen Permanente Educatie Registerloodsen

Loodswezen Permanente Educatie Registerloodsen (LPER) heeft in 2019 vorm gekregen binnen het Nederlands Loodswezen en is onderdeel geworden van Opleidingen en Trainingen. Het doel was om een educatievorm op te zetten teneinde de registerloods bij te scholen binnen zijn vakgebied op verschillende onderwerpen (48 uur in vijf jaar). Deze vorm van educatie heeft tot op heden geen verplichtend karakter gekend. Door het aanbieden van een variëteit aan onderwerpen is tot op heden getracht het voltallige korps te enthousiasmeren voor het totale pakket. Een evaluatie en benchmark heeft in 2024 plaatsgevonden.

De algemene raad heeft besloten om samen met de coördinatoren opleiding en trainingen het komende jaar te komen tot een nieuwe invulling die meer aansluit bij de behoefte en werkwijze van de registerloodsen. Verder is het doel om inzichtelijk te maken (ook richting de stakeholders) dat de registerloodsen een continue leerlijn hebben gedurende zijn/haar gehele carrière.

In 2025 zal een leerlijn worden uitgedacht die gedragen zal worden door alle regio's. Hierbij zal het uitgangspunt worden gehanteerd dat de LPER verplicht wordt voor alle loodsden, enkele verplichte onderdelen als MRM en PVT voor iedereen in het gehele traject dienen te worden doorlopen en dat de vergoeding voor alle individuele loodsden hetzelfde moet zijn om onderscheid per regio te voorkomen.

Als gevolg van een andere operationele inzet van beloodsingsmiddelen heeft de helikopter plaatsgemaakt voor de SWATH. Hiermee heeft de regio Scheldemonden minder behoefte aan de huidige invulling van de PVT. Als gevolg hiervan is binnen de regio SM een modulaire PVT ontwikkeld. Dit is gebeurd in samenspraak met het De Ruyter-trainingscentrum, zodat deze veiligheidstraining in de regio kan plaatsvinden en de training beter kan worden aangesloten op de veiligheidsbehoeften van loodsden in onze regio.

Verder is het op peil houden van de kennis een essentieel onderdeel van onze beroepsuitoefening. Tijdens de opleiding tot registerloods is de parate kennis op optimaal niveau. Om dit niveau daarna te handhaven en kennis te actualiseren zal een digitale leeromgeving worden ontwikkeld; de loods kan zijn actuele kennis van het admittagegebied daarmee testen, op peil houden en actualiseren en studenten kunnen deze tool gebruiken tijdens het regionale deel van de OTR:MMP.

# Bevorderen van een behoorlijke beroepsuitoefening

## 6.1 Veiligheid en voorlichting

Het beleid van het RLC-bestuur is er op gericht om de loods zijn taak te allen tijde zo veilig mogelijk te kunnen laten uitvoeren. De loods zal hierbij door het RLC-bestuur worden ondersteund, waarbij de loods echter nooit uit het oog mag verliezen dat hij *zelfstandig beroepsbeoefenaar* is: hij of zij blijft dus eindverantwoordelijk voor de uitvoering van zijn wettelijke taak. Het RLC-bestuur bevordert daarbij een behoorlijke beroepsuitoefening en geeft voorlichting over onderwerpen die voor de registerloods van belang zijn (zie artikel 13 Loodsenwet)

De leden van het RLC-bestuur nemen actief deel in diverse werkgroepen en overleggen (zoals de Commissie Nautische Veiligheid Scheldemonden, Commissie Pilot Steenbank en het Gezamenlijk Overleg Manager Operaties) en doen hiervan verslag in het kader van het geven van voorlichting tijdens de regionale ledenvergadering en tijdens het Maritiem Overleg. Tevens bestaat de mogelijkheid voor het RLC-bestuur om een Loods Technische Commissie in te stellen.

Tot slot komen aan veiligheid gerelateerde onderwerpen aan bod in het regionale deel van de Permanente Educatie. Een voorbeeld hiervan is een in voorbereiding zijnde wijziging/uitbreiding van de veiligheidstraining (PVT) met een praktisch gedeelte, inclusief inzet van de diverse beloodsingsmiddelen (zie § 5.3).

### 6.1.1. Veiligheidsbewustzijn

Onder de paraplu van de Missie, Visie en Strategie van het Nederlands Loodswezen werkte de landelijke werkgroep Veiligheidsbewustzijn aan een nieuw veiligheidsstatement dat in 2025 onderdeel zal worden van de herijkte Missie, Visie en Strategie. Het doel achter deze exercitie is dat elke entiteit haar eigen verantwoordelijkheid neemt op het gebied van veiligheidsbewustzijn. Binnen onze entiteit RLC Scheldemonden ligt de nadruk op het werk als registerloods en de unieke uitdagingen van ons beroep. Hierbij is het goede voorbeeld geven van groot belang. Een cultuur van veiligheid begint bij zichtbaar leiderschap, dat actief bijdraagt aan een veilige en open werkomgeving.

## 6.2 IT-Strategie

### 6.2.1 IT-Strategie regio Scheldemonden en de Loodswezen IT-Strategie

Nu en in de toekomst wordt in de regio Scheldemonden geïnvesteerd in moderne, gebruiksvriendelijke en veilige IT-systemen. Het RLC-bestuur en het Managementteam acteren in diverse gremia ter bevordering van datadeling in het belang van optimalisatie van de ketenwerking in de Schelderegio. De IT-strategie van het RLC-bestuur is hiermee onderdeel van de Loodswezen brede IT-strategie. De Loodswezen brede IT-strategie gaat uit van een regionale benadering van IT-ondersteuning, waarbij landelijk - zoveel als redelijkerwijs mogelijk - vanuit een gedeelde IT-omgeving wordt gewerkt.

### 6.2.2 Datamanagement en (digitale) archivering

Door de kwaliteit van data te verhogen middels het uitvoeren van datacontroles, wordt het in de toekomst nog beter mogelijk om keuzes te maken en besluiten te nemen gebaseerd op die data. Deze algemene trend wordt door het RLC-bestuur onderkend; de gevolgen hiervan zullen in samenspraak met het Managementteam in kaart worden gebracht.

Het bewaren van digitale documenten (archivering) conform de Archiefwet c.s. en onder toezicht van de Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed, is een wettelijke verantwoordelijkheid van de RLC. Bij de uitvoering van deze taak wordt het RLC-bestuur gefaciliteerd door NLBV. Dit onderwerp is een punt van aandacht voor het RLC-bestuur voor de korte en middellange termijn. In 2021 is een pilotproject opgestart binnen de NLC voor documentbeheer; de wijze waarop de regio's hierbij gaan aanhaken was bij het opstellen van dit beleidsplan nog onderwerp van bespreking.

Begin 2025 wordt naar verwachting het project binnen de NLC opgeleverd en zal de RLC (o.m.) aan de hand van de gekozen werkwijzen/oplossingen in het pilotproject, invulling geven aan het informatiebeheer in de regio.

Daarbij zal rekening worden gehouden met de aanbevelingen van de Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed van juni 2023 en zal voorts invulling worden gegeven aan de toezegging die gedaan is aan de Inspectie in november 2024 over de implementatie in de regio's in 2025.

### 6.2.3 Datadeling in de nautische keten

Bij het scheepvaartverkeer van en naar de havens in de Schelderegio zijn veel actoren betrokken, zoals de overheden, havens, loodsdiensten, sleepdiensten, scheepsagenten, rederijen en terminals. Het Haven Neutraal Platform (HNP), opgericht in 2019 en waarin de Regionale Loodsencorporatie Scheldemonden is vertegenwoordigd<sup>11</sup>, heeft tot doel om de nautische keten in de Schelderegio verder te optimaliseren; zij heeft daartoe drie strategische doelstellingen geformuleerd:

- Het realiseren van connecties tussen bestaande digitale systemen en verbeteren van bestaande koppelingen;
- Het toegankelijk maken van gedeelde data van HNP-partners met relevante externe partijen binnen een wettelijk kader en
- Het proactief inspelen op intenties en kansen buiten het HNP om latere connecties met het HNP mogelijk te maken.

In 2021 is de zogenaamde Third Party Interface (TPI) in gebruik genomen. Deze interface maakt het mogelijk om bepaalde data te delen met de zgn. secundaire CBS<sup>12</sup>-partners. Op dit moment zijn de sleepdiensten gekoppeld via deze TPI.

Het oogmerk is datadeling op niet-commerciële basis. Dit ter versterking van de nautische keten(werking). Het HNP staat onder druk doordat diverse partners van het HNP met verschillende belangen te maken hebben. De data die wij samen met de overige ketenpartners genereren is immers van grote strategische waarde. De komende jaren zullen essentieel zijn om goede afspraken te maken met betrekking tot de regulering van datadeling.

Het RLC-bestuur sluit tevens aan in diverse gremia buitenom het HNP, om data gedreven ontwikkelingen nauwgezet op te volgen. Het belang van datadeling en de versterking van de nautische keten in het algemeen zullen wij nauwlettend blijven volgen. De positie van het Nederlands Loodswezen in het bijzonder zullen wij bewaken.

<sup>11</sup> Overige deelnemers in het HNP zijn: Rijkswaterstaat, het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust, De Vlaamse Waterweg NV, North Sea Port, Port of Antwerp-Bruges en Port of Oostende.

<sup>12</sup> CBS = Central Broker System; dit is een koppelingsmodel, vergelijkbaar met een 'centraal intelligent postkantoor'. Door dit systeem kunnen alle betrokken partijen (zoals de GNA, verkeerleiders, de loodsen, de vaarwegbeheerder, de havenbedrijven en het havengebonden bedrijfsleven) met elkaar communiceren en kunnen de schepen in de toekomst via één loket alle verplichte meldingen doen (bron: website VTS-Scheldt).



## 6.2.4 LIS

Het Loodswezen Informatie Systeem (LIS) is het regionale planning- en inzetsysteem ten behoeve van direct productieve loodstaken en indirect productieve loodstaken, zoals het volgen van opleidingen. Het wordt mede gebruikt ten behoeve van de loodsgeldfacturatie, de postregistratie, logistiek, de kennisbank en change management<sup>13</sup>. Het LIS is door middel van het CBS gekoppeld met de IT-systemen van de primaire ketenpartners binnen de Schelderegio en is daardoor een essentieel onderdeel in de nautische keten.

Door als RLC-bestuur deel te nemen aan het HNP als één van deze primaire ketenpartners, dragen we bij aan het optimaliseren van bestaande koppelingen en realiseren we nieuwe datadeling met relevante externe partijen. Door proactief in te spelen op nieuwe ontwikkelingen en kansen, kunnen we data uitwisselen met derde partijen. Daardoor kunnen we de voor onze dienstverlening van externen verkregen relevante data beschikbaar stellen aan de loodsen.

Het RLC-bestuur vindt het hierbij van belang dat data-uitwisseling met derden op een dusdanige, juridisch juiste wijze wordt verankerd, dat eventuele schadeverzoeken ten gevolge van die data-uitwisseling afgewend kunnen worden. In het kielzog van de beleidsmatige investeringen door het RLC-bestuur in het HNP, blijft het Managementteam de komende jaren vanuit de bedrijfsorganisatie verder ontwikkelen en investeren in een bewezen en goed presterend plannings- en inzetsysteem. Investeren in een goede relatie met onze betrokken, deskundige en wendbare software ontwikkelaar Tauris en met onze collega's van de Vlaamse loodsdienst (mede-eigenaar van het LIS) is hierbij essentieel om onze centrale rol in de ketenwerking te versterken.

Met de voortdurend ontwikkelende LIS-applicatie, LIS-website en LIS-app gaan de loodsen en het ondersteunend personeel op pad met één geïntegreerd systeem, waarin het primaire proces van loodsbestelling tot en met facturering van het loodsgeld verzorgd en ondersteund wordt.

<sup>13</sup> *Change management: een voorziening in het LIS waarmee verzoeken tot aanpassingen van het LIS worden ondersteund; de module biedt inzicht in de reeds lopende verzoeken, helpt bij de prioritering ervan en ondersteunt de goedkeuring en autorisatie van wijzigingen door middel van registratie in een datalogboek.*

## 6.3 Kennisbank

Een van de middelen om de registerloods van actuele (nautisch relevante) informatie te voorzien is de kennisbank. De kennisbankfunctie is geïntegreerd in het LIS. Het LIS voorziet in een offline en online functionaliteit van voornoemde kennisbank, die door de loods in zijn dagelijkse uitvoering van zijn beroep kan worden geraadpleegd. Tevens is de kennisbank bereikbaar via de Kennisbank applicatie en Sharepoint. Relevante documenten worden op reisiniveau aan de loods aangeboden in het LIS. Het RLC-bestuur voorziet door middel van de kennisbank-functionaliteit in de borging van een van haar wettelijke taken, namelijk: de bevordering van een behoorlijke beroepsuitoefening.

### Hierbij zijn de navolgende drie voorwaarden van belang:

1. betrokkenheid van *alle* registerloodsen als poortwachters van de kennisbank die de inhoud en samenstelling ervan *bepalen* en *bewaken*;
2. ondersteuning vanuit NLBV in de vorm van beheer en administratieve ondersteuning van de kennisbankfunctie en
3. ondersteuning vanuit het RLC-bestuur door een afgevaardigd RLC-bestuurslid met de Kennisbank als takenpakket en
4. beschikbaarheid van het systeem zoveel mogelijk faciliteren door te voorzien in een online en offline functie.

Het eerste uitgangspunt vormt een directe relatie met hetgeen verwoord is in hoofdstuk 3 van dit beleidsplan onder de kop 'Van, voor en door loodsen'.

Voorts zet het RLC-bestuur op korte termijn in op het faciliteren van een keuzemogelijkheid ten aanzien van welke relevante informatie de registerloods gepresenteerd wil zien (persoonlijke werkomgeving / 'favorietenfunctie' etc.). Ook werken we verder aan het integreren van bepaalde, tijdgebonden informatie met de agendafunctie, pushberichten of SMS via de verstrekte IT-middelen.

## 6.4 Navigatie Ondersteunende Middelen

De visie op Navigatie Ondersteunende Middelen (NOM) voor de periode 2024–2029 onderstreept de noodzaak om NOM verder te ontwikkelen, met een sterke focus op strategische informatie en autonome besluitvorming.

Het Portable Pilot Unit (PPU)-systeem (Qastor, ADQ-2 en de XR-2), dat sinds 2016 continu wordt verbeterd, vormt een kernonderdeel van deze strategie. Hierbij speelt de samenwerking met technologiepartners, zoals QPS en AD Navigation, een cruciale rol. Hun expertise op het gebied van softwareontwikkeling en navigatietechnologie biedt waardevolle ondersteuning bij de implementatie van nieuwe innovaties.

### De kern van de visie op NOM luidt:

- De loods behoudt autonomie en versterkt zijn positie door toegang tot strategische informatie.
- De huidige ontwikkelingen op het gebied van S-100 standaarden, data-integratie en AI bieden kansen om de rol van de loods verder te professionaliseren.

### Belangrijke richtlijnen die daarbij gelden zijn:

1. Doorontwikkeling van PPU: Het huidige systeem, gebaseerd op de S-57 Port ENC-strategie, wordt uitgebreid met S-100 standaarden. Dit zorgt voor een betere integratie van digitale producten en diensten, waardoor de loods beter is uitgerust om in een steeds complexere maritieme omgeving te opereren.
2. Investeren in de toekomst: De Nom-werkgroep geeft het adagium 'van voor en door loodsen' inhoud door nauw samen te werken met QPS en AD Navigation. Zo benutten we optimaal de experts binnen en buiten onze organisatie. Door proactief in te spelen op nieuwe technologieën en ontwikkelingen zijn we ervan verzekerd dat innovatie en behoeften altijd aansluiten bij de praktische uitvoering van ons beroep.
3. Autonomie versterken: Door strategische informatie centraal te stellen, wordt de loods in staat gesteld zijn beslissingen onafhankelijk en op basis van de meest geavanceerde data te nemen. Dit versterkt niet alleen de positie van de loods aan boord, maar ook zijn positie binnen de maritieme keten.

De overstap naar Qastor 3 en de integratie van S-100 standaarden staan centraal. Deze transitie biedt een fundament voor toekomstige innovaties. Door deze aanpak blijven we vooroplopen in een snel veranderend technologisch landschap.

De verdere digitalisering en innovatie van NOM is daarom niet alleen een technologische, maar ook een strategische noodzaak. Door te investeren in data, AI en samenwerking met partners blijven we onze autonome en toonaangevende rol binnen de maritieme wereld behouden.

## 6.5 Digitalisering

### 6.5.1 Algemeen

De afgelopen jaren zijn er verschillende ontwikkelingen doorgevoerd op het terrein van digitalisering. Denk hierbij aan de recent geïntroduceerde Kennisbank applicatie. Als beroepsgroep merken we niet alleen aan de wal, maar ook op het water vele innovaties en ontwikkelingen op digitaal terrein. Denk hierbij aan de digitalisering van de VHF-band, het op afstand besturen van schepen, AI, enz.

Het RLC-bestuur is van mening dat zij ook hierover gevraagd en ongevraagd advies moet geven en deze ontwikkelingen moet blijven volgen. Ook zal zij actief deelnemen aan overleggen waar deze digitale ontwikkelingen op tafel komen, zodat de inbreng vanuit het loodsenberoep in elk geval wordt gehoord en bij voorkeur wordt geborgd.

Deze ontwikkelingen worden primair vanuit het oogpunt van het loodsenberoep gevolgd en zo nodig voorzien van adviezen. Een goede ketenwerking in de regio staat daarbij centraal, maar digitalisering raakt indirect ook aan andere, maatschappelijke opdrachten, zoals een verdere verduurzaming van de scheepvaart.

### 6.5.2 Digitalisering op het water

Het RLC-bestuur onderschrijft het belang van digitalisering op het water, mits deze innovaties de beroepsuitoefening niet belemmeren. Digitale ontwikkelingen moeten bijdragen aan veiligheid, efficiëntie en gebruiksgemak zonder de fundamenten van het beroep in de weg te zitten. Hierna volgt een korte opsomming van belangrijke aandachtspunten.

Op de eerste plek is een loods gebaad bij de nauwkeurigheid van de port ENC's. Het beroep vereist de meest actuele en gedetailleerde peilkaarten om navigatie veilig en efficiënt te maken. Als tweede dient elke vorm van vaarwegmarkering compatibel te zijn met de scheepsinstrumenten van elk type vaartuig, zodat deze breed inzetbaar zijn. Een beperkend voorbeeld hiervan zijn AtoN-boeien. AtoN-boeien zijn volgens de IALA-richtlijnen enkel inzetbaar op locaties en in (tijdelijke) situaties waar traditionele betonnen niet mogelijk is. Digitale betonnen is niet op elke schip even goed inzichtelijk en hierdoor niet in elke meteorologische omstandigheid uitleesbaar.

Digitale innovaties mogen geen beperkingen opleggen, maar dienen een ondersteunende rol te vervullen in de beroepspraktijk. Sinds 1 januari 2024 is het frequentiebereik voor marifoonkanalen ingeperkt met de invoering van VDES volgens de ITU-RR2020<sup>14</sup>. Dit heeft geleid tot een tekort aan werk- en verkeerskanalen in VTS- en havengebieden. Ook leidde dit in de praktijk tot slecht uitgeruste VHF-instrumenten aan boord van de te bedienen schepen. Het waarborgen van voldoende VHF-kanalen is essentieel om de beroepsuitoefening optimaal te ondersteunen. Een oplossing die vanaf 2028 mogelijkheden biedt is de digitalisering van de werkkanalen.

Het bestuur blijft zich inzetten om deze digitale ontwikkelingen in goede banen te leiden, met oog voor zowel de huidige behoeften als toekomstige uitdagingen.

### 6.5.3 Digitalisering binnen de RLC

De afgelopen jaren heeft digitalisering in onze corporatie een grote vlucht genomen. Deze ontwikkeling vergt van ieder het nodige aanpassingsvermogen: om stukken te vinden, te raadplegen en om te reageren. Zo worden vergaderstukken, brieven en loodstechnische hulpmiddelen aangeboden op verschillende digitale platformen en via verschillende digitale middelen (e-mail, Sharepoint/Portal, OneDrive, Qastor, LIS, iPad, Surface, iPhone, XR2, Windload enz.).

Het opereren in onze digitale wereld is niet altijd eenvoudig. Uitdagingen met stabiele internetverbinding, wachtwoordbeheer, authenticators en snelkoppelingen werpen soms onnodige drempels op om op actieve wijze te participeren in onze organisatie. Het RLC-bestuur wil door middel van duidelijke handleidingen over veel gebruikte toepassingen deze drempel verlagen. De Regiobeheerder en de Servicedeskmedewerker spelen hier ook een actieve rol in.

Ook het organiseren van een PER voor uiteenlopende digitale middelen behoort daarbij tot de mogelijkheden. Als RLC-bestuur willen we dan ook in nauwe samenspraak met het Managementteam gaan inzetten om data gemakkelijker voor handen te krijgen en op die manier een goed geïnformeerde en actieve beroepsgroep te krijgen/te behouden. Het gemakkelijker toegankelijk maken van data binnen een goed beveiligde digitale omgeving zal daarbij het doel zijn. Hierin kan kennisvergroting en het aanbieden van extra ondersteuning, maar zeker ook een proactieve inbreng van de individuele loods soelaas bieden (tijdens een regionale vergadering, een rondetafelgesprek, het Maritiem Overleg of anderszins).

Onder het adagium 'van, voor en door loodsen' is het goed ontsluiten van beroepsgerichte informatie naar de mening van het RLC-bestuur een 'must'.

14 VDES staat voor VHF Data Exchange System en is een onderdeel van de RR2020. De vorige RR2008 bevatte VDES niet. VDES geeft de mogelijkheid om via de VHF-frequentieband e-mails te versturen en daarvoor zijn spraakkanalen verwijderd: spraakkanalen die loodsen tot voor 1/1/2024 gebruikten en sinds 1/1/2024 vervangen zijn door andere frequenties (kanalen).

# Benoemingsprocedure en uitvoering van neventaken

## 7.1 De bestaande benoemingsprocedure

In de RLC-bestuursvergadering op 13 april 2012 is de Procedure invulling vacatures Regio Scheldemonden vastgesteld. Hierin is beschreven op welke wijze het RLC-bestuur omgaat met de vacaturestelling voor (neven)functies, de wijze waarop benoeming plaatsvindt (de selectiecriteria) en de wijze waarop benoemingen worden bekendgemaakt.

Het RLC-bestuur heeft de [Procedure invulling vacatures Regio Scheldemonden](#) in november 2019 voor het laatst aangepast door op te nemen dat bij een vacaturestelling een termijn voor uitvoering van de (neven)functie zal worden opgenomen. In de volgende paragraaf zal dit nader worden toegelicht voor de functies waarvan de benoeming behoort tot de bevoegdheid van het RLC-bestuur.

In de heidesessie van het RLC-bestuur in oktober 2024 en vervolgens in de RLC-bestuursvergadering van november 2024 is besloten om in februari 2025 een herziene versie van de Procedure invulling vacatures regio Scheldemonden ter consultatie voor te leggen aan de RLC-ledenvergadering. In deze herziene versie zal (o.m.) de benoemingsprocedure worden verfijnd door onderscheid te gaan maken tussen enerzijds de procedure tot invulling van (neven)functies waarvoor *specifieke, persoonsgerichte* competenties zijn vereist en anderzijds de procedure tot invulling van (neven)functies waarvoor *generieke* competenties zijn vereist. Voor die eerstgenoemde categorie is het RLC-bestuur voornemens een Benoemings Advies Commissie in te stellen teneinde de benoemingsprocedure voor die functies te professionaliseren.

## 7.2 Maximale termijnen

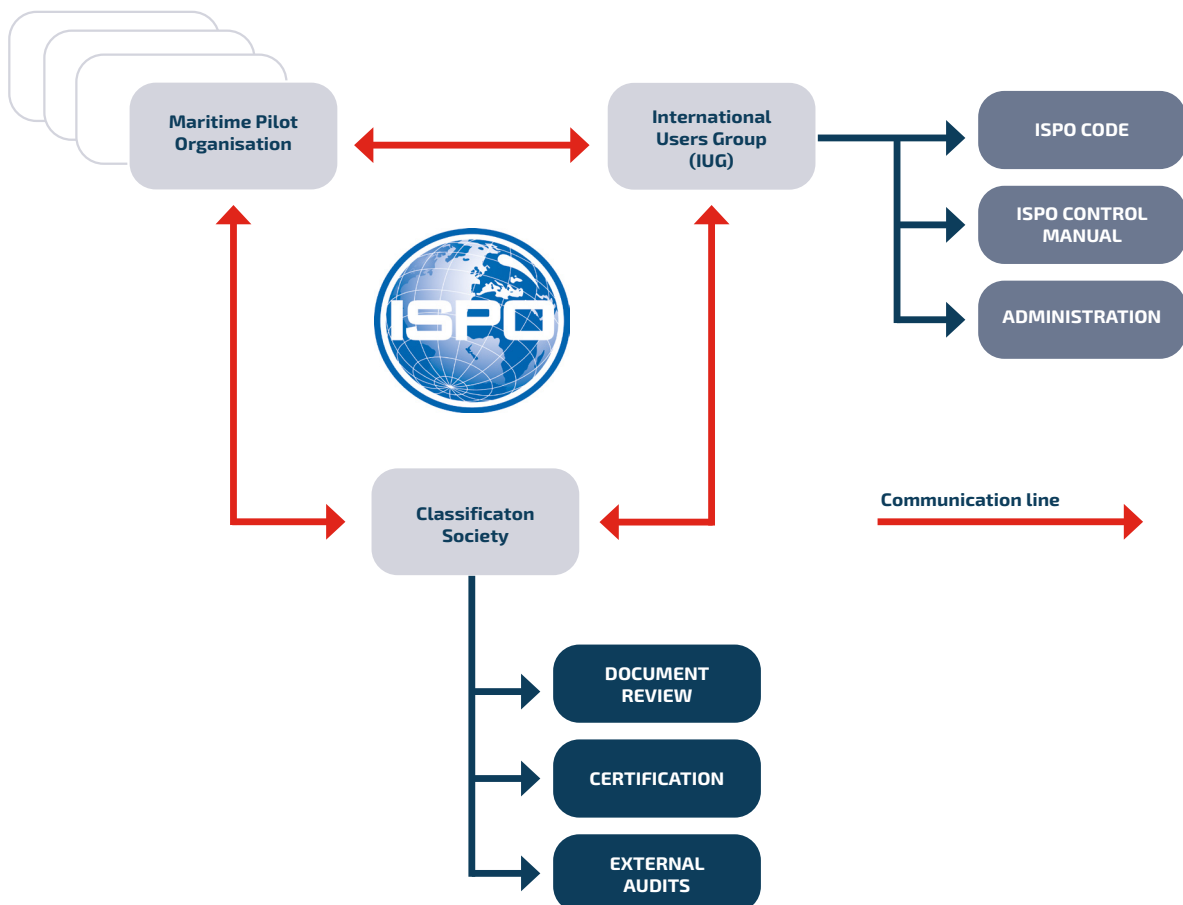
Met de invoering van een termijn voor het uitvoeren van neventaken heeft het bestuur zich tot doel gesteld een zekere mate van doorstroming te bewerkstelligen in de vervulling van neventaken door corporatieleden. Hierbij geldt een neventaak in beginsel voor een termijn van vier jaar wordt vervuld met een stilzwijgende verlenging van een tweede termijn van vier jaar. Bij de benoeming van de functie van instructeur geldt dat de tweede termijn wordt aangegaan als er sprake is van wederzijdse instemming. Voornoemde doorstroming heeft tot doel om in beginsel eenieder in de gelegenheid te stellen tot het vervullen van een neventaak binnen de corporatie. Het vervullen van een neventaak door corporatieleden wordt dan ook gezien als een noodzakelijkheid voor continuering van het adagium 'van, voor en door loodsen'.

Het RLC-bestuur is daarom van mening dat het vervullen van een neventaak (naast de primaire taak) moet worden aangemoedigd en zal daartoe dan ook actief (blijven) optreden. Ook zal zij blijven onderzoeken hoe binnen de corporatie het belang onder de aandacht kan worden gebracht van het vervullen van een neventaak. Helaas moeten we constateren dat de response op vacatures vaak (nog) laag is. Hierdoor is het RLC-bestuur in het verleden enkele malen genoodzaakt geweest om van de regel ten aanzien van maximale termijnen af te wijken. Het RLC-bestuur ziet dit echter als een *ultimum remedium* en dit is dan ook een extra reden om het vervullen van neventaken met kracht aan te blijven moedigen (zie ook: hoofdstuk 3).

# International Standard for Pilot Organisation (ISPO)

ISPO vormt als kwaliteitsmanagementsysteem een belangrijke waarborg voor de continuïteit en kwaliteit van onze beroepsgroep. ISPO is in basis het fundament ontstaan uit de bevindingen afkomstig van IMO, STCW, IMPA en EMPA. Hierbij past het om, binnen het adagium 'van, voor en door loodsen', op basis van de kwaliteitseisen van het ISPO zelf invulling te geven aan de wijze van uitvoeren van ons beroep.

Wij geven hier invulling aan door op te schrijven wat wij doen en vervolgens ook te doen wat wij hebben opgeschreven. Het ISPO-handboek staat onder constante evaluatie door en bewaking van een RLC-bestuurslid en wordt - daar waar nodig - in nauwe samenwerking met de afdeling Kwaliteit en Veiligheid van NLBV van aanpassingen voorzien.



Jaarlijkse vindt er een ISPO-conferentie plaats waarbij de International User Group

(IUG) bijeenkomt. De IUG-leden hebben binnen de ISPO zeggenschap en stemrecht om eigenhandig invulling te geven aan (en wijzigingen door te voeren in) wat er in de ISPO-code staat. Wij zijn als IUG-lid aanwezig en tijdens die bijeenkomst wordt er onder andere ervaring uitgewisseld met voornamelijk loodsenorganisaties maar ook met andere belanghebbende partijen. Hierdoor kunnen wij, in een veranderlijke maritieme wereld, scherp gehouden worden in de ontwikkelingen en eventuele uitdagingen die binnen ons beroep bestaan en kunnen ontstaan.

- 2023** Amsterdam (9e jaarlijkse conferentie)
- 2024** Melbourne (10e jaarlijkse conferentie)
- 2025** Dubai, P&O Maritime FZE (11e jaarlijkse conferentie) (planning)
- 2026** Sohar, Sohar International Port Company (12e jaarlijkse conferentie) (planning)

Jaarlijkse ondergaan wij, in navolging van een interne audit, een externe audit door een onafhankelijke partij (zoals bijvoorbeeld Bureau Veritas). Hierbij wordt gekeken of wij voldoen aan de visie waaraan wij ons gecommitteerd hebben: wij schrijven op wat wij doen en wij doen wat wij opschrijven. In februari 2024 is er een externe ISPO-audit uitgevoerd waarbij de RLC Scheldemonden zonder observaties of bemerkingen een nieuw vijfjarig ISPO-certificaat heeft ontvangen.

Tevens is er vanaf OTR:MMP12 invulling gegeven aan het middellange termijnbeleid van het RLC-bestuur om het ISPO-handboek van de regio Scheldemonden in het regionale deel van de opleiding OTR:MMP te integreren. De visie van het RLC-bestuur is dat meer bekendheid met ISPO en het bijbehorende handboek voor een bredere kennis zal zorgen. Daardoor wordt onze wens om als beroepsgroep kwaliteit te leveren en veilig te werken versterkt. Het middellange- tot langetermijnbeleid van het RLC-bestuur is om te bezien of, en zo ja in welke mate, ISPO ook een rol kan krijgen bij de uitwerking van de wens van onze systeemtoezichthouder (het Ministerie van I&W) om kwaliteitseisen nader vorm te geven.

[Kennisbank – Overig – ISPO](#)  
[ISPO handboek Scheldemonden](#)

## 9.1 Normenkader Financieel Beheer

De Rijksoverheid heeft in 2014 het Normenkader Financieel Beheer vastgesteld. Dit NFB is in 2018 na intensief overleg met het Ministerie vertaald naar afspraken voor het Nederlands Loodswezen.

Dit heeft o.m. geleid tot de introductie van het Publiek Jaarverslag (sinds 2019) en de invoering van een risicomanagementsysteem, inclusief het zgn. 'in control statement'. Hieronder zullen de laatste twee genoemde 'NFB-producten' nader worden toegelicht.

## 9.2 Risicomanagementsysteem

Sinds 2018 hebben de verschillende entiteiten waaronder het bestuur van de RLC Scheldemonden, het MT-Scheldemonden en NLBV (regio) binnen de organisatie ieder afzonderlijk de (key)risico's benoemd en beheersmaatregelen geïnventariseerd. Deze inventarisatie wordt gebruikt bij de opstelling van de meerjarenbegroting en het af te geven 'in control statement' (zie § 9.3). Daarbij gaat het met name om het in beeld brengen van risico's die de continuïteit van de betreffende entiteit in gevaar zouden kunnen brengen.

De leden van de algemene raad en de directeur van NLBV bepalen vervolgens in gezamenlijkheid op basis van deze *resultaten per entiteit*, de *gedeelde keyrisico's* voor het Nederlands Loodswezen en de daarbij behorende risicostrategie. De uiteindelijke implementatie van het risicomanagementsysteem gaat enkele jaren in beslag nemen en wordt jaarlijks verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

De basis voor dit risicomanagementsysteem in onze regio vormt een regionaal risicoregister met hierin opgenomen de geïnventariseerde risico's en beheersmaatregelen van resp. het RLC-bestuur, de LAS en NLBV regio Scheldemonden. De regiocontroller beheert dit register en wordt hierin ondersteund door de afdeling Audit en Risk van NLBV. Het RLC-bestuur ziet er op toe dat dit register regelmatig (jaarlijks) wordt geëvalueerd. Eventuele audits worden uitgevoerd in opdracht van het RLC-bestuur overeenkomstig de bepalingen in het interne auditcharter d.d. 3 september 2019. In dit charter zijn de rechten en verplichtingen vastgelegd tussen de interne auditfunctie en het RLC-bestuur regio Scheldemonden.

Jaarlijks beoordeelt het RLC-bestuur samen met het MT-Scheldemonden/NLBV (regio) het risicoregister en worden de risico's opnieuw beoordeeld en gerangschikt op kans en impact (voor het laatst half oktober 2024). De risico's die daarbij de 'hoogste score' behaalden (de zogenoemde keyrisico's) zijn opgenomen in tabel 6.

Binnen het RLC-bestuur worden afspraken gemaakt over de taakverdeling, over beheersingsmaatregelen en/of de te volgen strategie. Ook wordt bepaald welke aandacht besteed gaat worden aan de risico's waaraan door het RLC-bestuur minder prioriteit is toegekend.



Tabel 6

Key-risico's	Gekoppeld aan Beleidsplan Bestuur RLc 2023-2026	Omschrijving	Beheersmaatregelen 2022
1. Onvoldoende aanwas nieuwe loodsen	<p>Formatie effort (H4.1)</p> <p>Formatie-ontwikkeling (H4.4)</p>	<p>Het risico dat er onvoldoende aanwas van geschikte loodsen is, waardoor de dienstverlening met te weinig loodsen moet worden uitgevoerd en zodoende wettelijke levertijden niet meer behaald worden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beleidsplan t.a.v. instroom en werving van nieuwe kandidaat registerloodsen met kortmidden en lange termijn te realiseren doelen.</li> <li>Onderzoek naar mogelijkheid van pre-master en buitenlandse kandidaten (aanvang pre-master gepland september 2025 (geheel op afstand te volgen) in samenwerking met STC en RMI voor zeevarenden met MBO-diploma);</li> <li>Inschakelen van externen voor wervingscampagne en actief promotiebeleid (deelname aan beurzen, social media, HBO traject Minor Pilotage etc.) en samenwerkingsplatforms in de maritieme wereld.</li> <li>Samenwerking met (regionale) opleidingsinstituten (HZ) in het kader van de mogelijkheid van het volgen van een pre-master.</li> </ul>
2. Onvoldoende betrokkenheid loodsen bij (eigen) organisatie	<p>Van, voor en door Loodsen (H3)</p> <p>Benoemingsprocedure en uitvoering van neventaken (H7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het risico dat de betrokkenheid van registerloodsen bij hun eigen organisatie (in brede zin) niet meer voldoende aanwezig is, zowel de betrokkenheid als corporatief als die van vennoot.</li> <li>Opkomst én inbreng (indienen van voorstellen en moties en het stellen van vragen) bij regionale en landelijke vergaderingen blijft achter.</li> <li>Ook de interesse voor nevenfuncties neemt af (mentoren, instructeurs, loodsdienstleider etc.). Hierdoor komt de continuïteit van de organisatie in het geding.</li> <li>Zonder voldoende quorum kan de vergadering niet doorgaan en kunnen geen besluiten of documenten (beleid/ jaarrekeningen etc.) worden vastgesteld door de leden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorstel regeling compensatie deelname aan landelijke vergaderingen in LAS vergadering 9 februari 2022 vastgesteld.</li> <li>Actief beleid ten aanzien van doorstroom in nevenfuncties door het benoemen van o.a. maximale termijnen. Hierdoor wordt het vervullen van een nevenfunctie gezien als een voorwaarde naast de primaire taak van het loodsen van schepen.</li> <li>Continueren rondetafel-gesprekken tussen afvaardiging bestuur en leden, 1 gesprek gevoerd in 2024 (2023: 4).</li> <li>Faciliteren busvervoer Vlissingen naar landelijke vergadering in Rotterdam.</li> </ul>
3. Onvoldoende kennis van en inzicht in het loodsenberoep bij externe stakeholders	<p>Samenwerkende loodsdiensten (H10)</p> <p>Loodsplicht Nieuwe Stijl (H11)</p> <p>en</p> <p>Code Goed Bestuur (geïmplementeerd in 2018)</p>	<p>Het risico dat er bij externe stakeholders, zoals o.a. het Ministerie van IenW, ACM en de sector, onvoldoende inhoudelijke kennis van en inzicht in het loodsenberoep bestaat en als gevolg hiervan - door de politiek - onrealistische beslissingen (bv. wetwijzigingen) genomen worden, waardoor Nederlands Loodswezen niet (tijdig) kan anticiperen op mogelijke negatieve/positieve ontwikkelingen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voeren van een actieve dialoog met beleidsmakers en bestuurders op zowel (inter) nationaal niveau als op regionaal niveau gericht op beïnvloeding van besluitvormingsprocessen door het verstrekken van informatie en het beargmenteren van standpunten.</li> <li>Deelnemen aan diverse (regionale, grensoverschrijdende) overlegorganen ten aanzien van beleidsvorming. SOLOS<sup>15</sup>-PC overleg; SOLOS-MT GNB overleg; Pre-PC overleg, Business Advisory Board North Sea Port (NSP).</li> <li>Faciliteren van PR-reizen (Public Relations) waarbij functionarissen van diverse (overheids) instanties met een loodsreis meegaan.</li> </ul>
4. Onvoldoende toegankelijkheid havens	<p>Samenwerkende loodsdiensten (H10)</p> <p>en</p> <p>Code Goed Bestuur</p>	<p>Het risico dat de haven(s) onvoldoende toegankelijk is (zijn) (bijv. door extreme weersomstandigheden, sluisen onvoldoende/niet functioneren, geen beschikbaarheid verkeersleiders, schip gestrand), waardoor efficiënte en effectieve inzet van loodsen niet mogelijk is.</p>	<p>Deelname in diverse overleggen/werkgroepen, zoals Geïntegreerd Verkeersmanagement (GVM) Antwerpen en GVM NSP, DABL (SOLOS), Havenneutraal Platform (HNP), Projectgroep Ketenwerking (PGK), Gemeenschappelijk Nautisch Platform (GNP), Marifoon Blokindeling (MFBI), Werkgroep Zeevaart, Werkgroep Systeemontwikkeling en crisisprotocol GNA.</p>
5. Informatiebeveiliging en -huishouding	<p>Bevorderen van een behoorlijke beroepsuitoefening (H6.2 IT-strategie)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het risico dat het Loodswezen slachtoffer wordt van een cyberaanval of -incident.</li> <li>Het risico dat door een informatiehuishouding die niet op orde en beveiligd is, onjuiste, ongewenste, niet gevalideerde, en/of verouderde informatie zowel intern gebruikt als extern gedeeld wordt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkeling en implementatie beleid en procedures voor informatiebeveiliging en -beheer ter waarborging van de informatiehuishouding (onderdeel van IT-strategie), zo wordt in 2024 gewerkt (samen met NLBV COD) aan implementatie NIS2-richtlijnen.</li> <li>Nederlands Loodswezen zet hoogwaardige soft- en hardware in waarmee de loods aan boord maximaal ondersteund wordt in zijn beroepsuitoefening.</li> </ul>

### 9.3 Het 'in control statement'

Onderdeel van het Publiek jaarverslag vormt het jaarlijkse zgn. 'in control statement' van de verantwoordelijke bestuurders van de beroeps- en bedrijfsorganisatie van het Loodswezen. Deze schriftelijke en ondertekende verklaring moet zowel ingaan op de financiële, als de operationele processen. Het eerste 'in control statement' is afgegeven in 2020 ten behoeve van het Publiek jaarverslag 2019. De kern van het 'in control statement' luidt:

*'Het afleggen van **verantwoording** door de bestuurders over de blijvende **werking** van de **beheersingsmaatregelen** die gericht zijn op het wegnemen of reduceren van de gevolgen van **(key) risico's** ten aanzien van de belangrijkste **doelstellingen** van de organisatie.'*

Uitgangspunt is dat het risicomanagement en het beheersen van de risico's een verantwoordelijkheid is van de bestuurders van de diverse (regionale) entiteiten binnen het loodswezen als geheel.

# Samenwerkende loodsdiensten Scheldemonden

## 10.1 SOLOS

Op het operationele vlak zijn we continu in overleg met de Vlaamse loodsdienst (DAB Loodswezen) om te bezien waar een betere en intensievere samenwerking kan leiden tot operationele winst. Vanuit de samenwerkingsovereenkomst van RLC Scheldemonden (en NLBV als beherende vennoot van de Loodsenassociatie Scheldemonden) met het Vlaamse Gewest, wordt daarom voorzien in het overlegplatform onder de naam Samenwerkend Overleg Loodsdiensten Scheldemonden (hierna: SOLOS). Dit overlegplatform heeft als belangrijkste doel de operationele en bijbehorende financiële samenwerking in goede banen te leiden.

Dossiers die ten tijde van het schrijven van dit document op het SOLOS actueel zijn, zijn onder meer de Zeebruggeregeling, het Haven Neutraal Platform (HNP) en de toekomstige vlootontwikkelingen van beide loodsdiensten. Voorts spelen beide loodsdiensten een proactieve rol in diverse overleggen, zoals bijvoorbeeld in de Werkgroep geïntegreerd verkeersmanagement van de haven van Antwerpen en van North Sea Port.

Basis voor een goede ketenwerking is een goede, open data-uitwisseling tussen de ketenpartners. Het bestuur hecht dan ook waarde aan het participeren van onze regio in het HNP met het oog op de voortschrijdende digitalisering van de nautische logistieke keten (zie ook § 6.2.4). Hierbij is het bekleden van een strategische/beleidsmatige positie door het (Nederlands) Loodswezen, regio Scheldemonden, een van onze speerpunten binnen het project.

Het SOLOS fungeert daarnaast - zoals aangegeven - ook als officieel overlegplatform tussen de beide loodsdiensten in het kader van de uitvoering van de Samenwerkingsovereenkomst met het Vlaamse Gewest. Zo wordt in het SOLOS het jaarlijkse proces rondom het tariefmutatievoorstel voor de Scheldevaart (ook wel TMV) nauwlettend bewaakt en voorbereid. Het bestuur hecht waarde aan een goede verstandhouding met de Vlaamse loodsdienst om dit overleg constructief te kunnen voeren.

Daarnaast achten wij het van belang om, daar waar mogelijk, als loodsdiensten gezamenlijk op te treden ten aanzien van actualiteiten in het kader van het Gemeenschappelijk Nautisch Beheer in onze regio. Sinds 2019 voeren de beide loodsdiensten daartoe tevens jaarlijks overleg met de leden van de Permanente Commissie van Toezicht op de Scheldevaart (de PC).

## 10.2 Samenwerkings- overeenkomst

Met het aangaan van de Samenwerkings-overeenkomsten tussen het Vlaamse Gewest en het Loodswezen regio Scheldemonden in 2008 is de basis gelegd voor een verregaande samenwerking binnen de Schelderegio. De vernieuwde Samenwerkingsovereenkomst die werd ondertekend eind 2015, blijkt tot op heden een solide basis voor de toekomst. Toch zijn er geregeld nieuwe ontwikkelingen die scherpe aandacht van ons blijven vergen en die om oplossingen en eventueel nieuwe, aanvullende afspraken vragen.

Voor de korte en middellange termijn zullen de benodigde investeringen in beloodsingsmiddelen, aan zowel Vlaamse als Nederlandse zijde, een grote rol spelen in de ontwikkeling van het exploitatiesaldo Scheldevaart. Hiertoe is door ons een kostensimulatiemodel opgesteld om de effecten van aantallen scheepsreizen en investeringen in beloodsingsmiddelen te berekenen. Input voor het aantal scheepsreizen bestaat o.a. uit de meerjaren reizenprognose van Ecorys, het bedrijf dat in opdracht van de NLc sinds 2015 alle reizenramingen opstelt (ook voor Vlaanderen).

Daarmee verkrijgen wij vooraf nóg beter inzicht in (toekomstige) effecten op de bijpassing, alsmede op de onderlinge kostenverrekening tussen beide loodsdiensten. Het uitvoeren van de kostensimulatie wordt nuttig zodra wij van Vlaamse zijde inzicht krijgen in hun vervangingsplannen.

Ten aanzien van de continuering en borging van de Samenwerkingsovereenkomst is het essentieel om het grote belang hiervan onder de aandacht van de Vlaamse politiek te (blijven) brengen en te houden. Het RLC-bestuur voert daarom een actieve lobby bij Vlaamse en federale bestuurders, teneinde de samenwerking tussen de beide loodsdiensten op de Schelde onder de aandacht te brengen/te houden van de Vlaamse/Belgische politiek en daarmee de uitvoering van de huidige Samenwerkingsovereenkomst voor de langere termijn veilig te stellen.

Het RLC-bestuur onderkent daarbij de belangrijke rol die weggelegd is voor de Nederlandse, de Belgische en de Vlaamse diplomatieke vertegenwoordiging in België resp. Nederland alsmede de rol die weggelegd is voor de bestuurders van de Vlaamse en Vlaams-Nederlandse havenbedrijven (Port of Antwerp/Bruges resp. North Sea Port). Het RLC-bestuur gaat zo nodig ook met deze partijen actief het gesprek aan over de uitvoering van de Samenwerkingsovereenkomst in het belang van een goede loodsdienstverlening op de Schelde.

# Loodsplicht Nieuwe Stijl (LNS) Scheldemonden

Op 1 januari 2021 is de loodsplichtwetgeving in Nederland gewijzigd: de [Scheepvaartverkeerswet](#) is aangepast en het [Loodsplichtbesluit 2021](#) (AMvB) en de [Loodsplichtregeling 2021](#) (ministeriële regeling) zijn in werking getreden. Deze wijzigingen - onder de naam: Loodsplicht Nieuwe Stijl (LNS) - zijn echter (nog) niet van toepassing in het zeehavengebied Scheldemonden. De reden hiervoor is dat het niet gelukt is om de loodsplichtregelgeving voor Nederlandse havens in de Schelderegio te harmoniseren met die op de Schelde. Ondanks alle inspanningen (de nieuwe concept-regelingen lagen gereed) is de Permanente Commissie voor de Scheldevaart er (nog) niet in geslaagd om over te gaan tot vaststelling van nieuwe loodsplichtregelgeving voor de Schelde (LNS Scheldemonden) die aansluit bij het nieuwe loodsplichtregiem in Nederlandse havens. Daarom is het nieuwe loodsplichtregiem in Nederlandse havens vooralsnog niet in werking getreden in het zeehavengebied Scheldemonden. Zowel in de Nederlandse havens in de Schelderegio als op de Schelde is het loodsplichtregiem daarom vooralsnog ongewijzigd. In de Nederlandse havens in de regio Scheldemonden geldt daarom bijvoorbeeld nog altijd het [Loodsplichtbesluit 1995](#).

Het dossier LNS Scheldemonden is inmiddels in handen gegeven van de Vlaamse Minister van Mobiliteit, Openbare Werken, Havens en Sport en de Nederlandse Minister van Infrastructuur en Waterstaat. Bij het schrijven van dit beleidsplan is nog geen concreet zicht op hervatting van besprekingen over LNS Scheldemonden. Het RLC-bestuur volgt de ontwikkelingen op dit dossier uiteraard op de voet en zal - net als in de jaren hiervoor - de beleidsmakers van feedback en adviezen voorzien op de voorgenomen wijzigingen van de loodsplicht in de regio Scheldemonden.

\*\*\*\*\*