

Happy Crew, happy Owner:
Dass die Stimmung an Bord der
106-Meter-Yacht „Black Pearl“
herausragend gut ist, davon zeugt
dieses Foto. Kapitän Chris Gardner
(u., 3. v. r.) weiß, wie er seine
Mannschaft bei Laune hält.



„Rotation ist der Schlüssel zum Erfolg“

In Zeiten von florierendem externen Wettbewerb und hoher interner Nachfrage plagen Yachtmanager vermehrt Personalsorgen. Crewvermittlerin Laurence Lewis erklärt, wie Engpässe vermieden werden und welcher Karriereweg sich lohnt.

Mrs. Lewis, mit welchen Herausforderungen sehen sich Eigner, Yachtmanager und Kapitäne konfrontiert, wenn sie im Jahr 2019 auf Crewsuche sind?

Um sich ein Bild von den Spannungen auf dem Arbeitsmarkt zu machen, lohnt ein

Blick auf das große Ganze. Deutschland hat laut Eurostat-Daten die niedrigsten Jugenderwerbslosenzahlen in der EU und die niedrigste Arbeitslosenquote seit März 1980. Aus Deutschland kommt jedoch kaum Superyachtper-

sonal, verglichen mit Großbritannien, Südafrika, Australien und Neuseeland, wo die Arbeitslosenquote mit Ausnahme von Südafrika ebenfalls niedrig ist. So aufregend, abenteuerlich, erfüllend und gut bezahlt die Yachtingbranche

auch ist, die Wirtschaft in Australien und Neuseeland boomt und bietet vor allem Ingenieuren alternative Karriere-möglichkeiten. Während eine niedrige Gesamtarbeitslosenquote zweifelsfrei positiv für die Wirtschaft ist, ergibt sich daraus eine hohe Konkurrenz für Arbeitgeber von Yachtcrews.

Wie positioniert sich die Yachtbranche auf dem hart umkämpften Markt?

Das Anwerben und die Bindung von guter Crew hat oberste Priorität auf allen Yachten. Zwischen 2017 und 2018 stieg die Anzahl der von uns registrierten Jobanfragen um 15 Prozent, während

sich auf Crewseite die Anzahl der Neuanmeldungen um acht Prozent erhöhte; das Angebot an Besatzungen nimmt zu, wird aber durch die steigende Nachfrage deutlich übertrifft. Der akuteste Mangel tritt auf der Chef- und Senior-Stewardess-Ebene auf, da sie dazu neigen, die Industrie in großer Zahl in ihren frühen 30er-Jahren zu verlassen, oft um eine Familie zu gründen und sich dauerhaft an Land niederzulassen. Da dieses anhaltende

Vakuum ständig Spannungen auf dem Markt erzeugt, bieten große Yachten den leitenden Stewardessen das Arbeiten im Rotationsprinzip an. Sie sind zwei bis drei Monate an Bord und die gleiche Zeit zu Hause, bei minimalen oder keinerlei Gehaltseinbußen. In diesem Segment ist es üblich, dass Headhunter gezielt auf geeignete Kandidatinnen zugehen.

Inwiefern werden Versuche unternommen, Stewardess-Posten auch mit Männern zu besetzen?

Männer sind im Service völlig unterrepräsentiert, und die Rekrutierung aus anderen Branchen wie der Hotel- oder Kreuzfahrtindustrie könnte diesen Mangel beheben. Als Personalvermittler an vorderster Front wissen wir, wie extrem schwierig es ist, einen männlichen Kandidaten für den Service zu gewinnen. Auch auf der Juniorebene kommt es zu Problemen, meist resultierend aus der Qualifikationslücke zwischen den angebotenen Arbeitsplätzen und dem Erfahrungsniveau der Neueinsteiger. Da Yachten immer größer werden, ist die Nachfrage nach Stewardessen, die sich als Beauty-/Spa-Therapeutinnen, Friseurinnen, Masseusen und Krankenschwestern betätigen, in den letzten drei Jahren explodiert. Das Crewangebot kommt nicht hinterher.

Wie entwickelt sich der Personalmarkt auf Decksebene?

Auch hier schreitet die Entwicklung schnell voran. Heutzutage wird von einer Deckshand erwartet, dass diese zusätzliche Erfahrungen im Tauchen, Tischlern, Kitesurfen, Videobearbeitung oder im Umgang mit Drohnen mitbringt. Viele Deckshände kommen zu Beginn der Saison nach Antibes, und wer über Zusatzqualifikationen verfügt, hat gute Karten. Wiederum andere sitzen lange Zeit am Zaun und warten. Hingegen ist der Markt für Offiziere in Bewegung,

„Das Anwerben und die Bindung von guter Crew hat oberste Priorität auf allen Yachten“



FOTOS: MATT PORTEOUS/DAYDREAMOCEAN INDEPENDENCE

Vielseitiger Arbeitsplatz: Akuter Mangel ist derzeit auf Chef- und Senior-Stewardess-Ebene zu beobachten. Bei Kapitänen hingegen

übersteigt das Angebot die Nachfrage.

viele gut zertifizierte Kandidaten sind verfügbar. In diesem Segment haben sich bei YPI Crew 2018 die meisten neuen Kandidaten registriert. Ein weiterer Engpass ergibt sich, weil viele Offiziere einen Kapitänsposten anstreben. Der Kapitänsmarkt ist der einzige, in dem das Angebot die Nachfrage übersteigt. Interessanterweise hat sich dies überhaupt nicht auf das Gehaltsniveau ausgewirkt.

Welche Chancen haben derzeit Ingenieure, einen Job auf einer Yacht zu finden?

Der Ingenieursmarkt hat sich vor einigen Jahren beruhigt, und Rotation ist heute die Norm auf Yachten von über 50 Meter Länge. Im Allgemeinen befinden sich Angebot und Nachfrage im Gleichgewicht. Wie bereits erwähnt, ist die Rotation der Schlüssel zum Erfolg. Auf Yachten, die sie nicht anbieten, herrscht hohe Fluktuation. Das wiederum schadet langfristig der Instandhaltung. Eng wird es auf Yachten unter 50 Meter, die solide Erfahrung und Zertifikate fordern, aber

aus Kosten- oder anderen Gründen keine Rotation anbieten können.

Wie sollten sich Eigner und Kapitäne in diesem volatilen Umfeld verhalten?

Qualifizierte Kandidaten müssen an erster Stelle stehen. So beunruhigend oder frustrierend das auch klingen mag, Arbeitgeber müssen Einflussmöglichkeiten entwickeln, damit die Besatzung ihre Angebote annehmen. Gute Personalvermittler unterstützen ihre Rolle als Mittelsmann, indem sie den Einstellungsprozess erleichtern und das beste Angebot erstellen. Anpassung bedeutet nicht, auf den perfekten Kandidaten zu warten – er oder sie existiert nicht! Es ist kontraproduktiv, den Einstellungsprozess unnötig zu verzögern und auf diesen „Einhornkandidaten“ zu warten. Dabei verlieren Sie geeignete Kandidaten, die Sie bereits interviewt haben. Natürlich müssen Einstellung und kulturelle Eignung zur Yacht passen, aber wenn das, was Sie zurückhält, eine Qualifikationslücke ist, könnte ein Training an Bord die Lösung sein. Unser zweiter Tipp: nicht zögern. Wenn Sie einen guten Lebenslauf sehen, ist es wahrscheinlich, dass diese Person bereits ein paar Vorstellungsgespräche geführt hat. Seien Sie bereit, schnell zu handeln, und hören

Sie Ihrem Personalvermittler zu, wenn er Ihnen sagt, dass Sie umgehend ein Vorstellungsgespräch führen sollten.

Wie wird sich der Crewmarkt in Zukunft entwickeln?

Der Bedarf an qualifiziertem Personal wird in den nächsten zehn Jahren steigen. Obwohl Englisch die Lingua franca unserer Branche bleiben wird, war die Notwendigkeit, kulturelle Vielfalt zu berücksichtigen, nie größer als heute. Die Anzahl der Besatzungen auf Yachten von über 24 Meter Länge wird auf nahezu 85.000 ansteigen. Zur EU gehören 28 Länder, deren Bürger mit Leichtigkeit um die Welt reisen können. Oftmals hat die Crew aus diesem Pool potenzieller Kandidaten – selbst bei gleichem Qualifikationsniveau – Schwierigkeiten, in die Branche einzudringen. Das muss sich ändern, Yachting braucht mehr interkulturelle Zusammenarbeit. Multikulturelle Teams sind anfällig für Ethnozentrismus, da sich Minderheitsmannschaften ignoriert und getrennt fühlen, was zu schlechter Moral, Frustration und einer hohen Fluktuation führt. Die Herausforderung für die Kapitäne besteht daher darin, ein kohärentes Team aus Besatzungen unterschiedlicher kultureller Herkunft zu bilden.



Laurence Lewis

Die Französin ist seit 2002 Geschäftsführerin von YPI Crew. Vom Büro in Antibes aus vermittelt Lewis mit ihrem neunköpfigen Team unter anderem Köche, Stewardessen, Ingenieure und Kapitäne an Yachten über 24 Meter. Mehrheitseigner von YPI Crew ist seit Dezember 2018 die Schulte-Gruppe aus Hamburg mit der Bernhard Schulte Cruise Services, die Personal für Kreuzfahrtschiffe sucht.

CASSENS & PLATH

Manufacturer of Nautical Equipment



Made in Germany



Since 1902