

De arbeidsmarkt in Caribisch Nederland 2013

Inclusief aanbevelingen voor beleid

Opdrachtgever: Rijksdienst Caribisch Nederland, Openbare Lichamen Bonaire, St. Eustatius,

Saba en ROA CN

Rotterdam, 29 mei 2013



De arbeidsmarkt in Caribisch Nederland 2013

Inclusief aanbevelingen voor beleid

Opdrachtgever: Rijksdienst Caribisch Nederland, Openbare Lichamen
Bonaire, St. Eustatius, Saba en ROA CN

Peter Donker van Heel (Ecorys)
Lisa van Beek (Ecorys)
Eva van der Boom (MOOZ Onderzoek)
Rob van den Bergh (Curconsult)

Rotterdam, 29 mei 2013

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profit sectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, arbeidsmarkt, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys Nederland voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO₂-uitstoot af, stimuleren we het OV-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO₂-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Achtergrond, doel en probleemstelling	13
1.1 Achtergrond	13
1.2 Doel onderzoek	13
1.3 Probleemstelling	13
1.4 Analyse	14
2 Bonaire	17
2.1 Opzet	17
2.2 Arbeidsmarkt Bonaire	17
2.2.1 Economie	17
2.2.2 Bevolking en beroepsbevolking	17
2.2.3 De vraag naar arbeid	19
2.2.4 Opleiding- en functie-eisen	21
2.2.5 Kenmerken afgesloten arbeidscontracten	23
2.2.6 Persoonskenmerken aangenomen werknemers	24
2.2.7 Moeilijk vervulbare vacatures	24
2.2.8 Belemmeringen bij werving in Europees Nederland	27
2.2.9 Wervingskanalen	28
2.2.10 Personeelsbeleid	29
2.2.11 Inzet van stagiairs nu en in de toekomst	31
2.2.12 Zelfreflectie van werkgevers	33
2.3 Onderwijssysteem Bonaire en aansluiting arbeidsmarkt	35
2.3.1 Onderwijssysteem	35
2.3.2 Aanbod reguliere mbo- opleidingen	35
2.3.3 SKJ en volwasseneducatie	38
2.3.4 Instroom in het mbo	39
2.3.5 Uitstroom	40
2.3.6 Drop-outs	40
2.3.7 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	40
2.3.8 Doelmatigheid	43
3 St. Eustatius	45
3.1 Arbeidsmarkt	45
3.1.1 Werkgelegenheid	45
3.1.2 Vacatures	46
3.1.3 Functie-eisen	47
3.1.4 Kenmerken nieuwe arbeidscontracten	48
3.1.5 Kenmerken aangenomen personen	49
3.1.6 Knelpunten in de personeelsvoorziening	49
3.1.7 Wervingskanalen	49
3.1.8 Personeelsbeleid	50
3.1.9 Inzet van stagiairs	50

3.1.10	Zelfreflectie van werkgevers	50
3.2	Onderwijssysteem St. Eustatius en aansluiting op de arbeidsmarkt	51
3.2.1	Onderwijssysteem St. Eustatius	51
3.2.2	Onderwijsaanbod en leerlingaantallen	51
3.2.3	Instream	52
3.2.4	Uitstroom	52
3.2.5	Drop-outs	53
3.2.6	SKJ en volwasseneducatie	53
3.2.7	Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	54
3.2.8	Doelmatigheid	55
4	Saba	57
4.1	Arbeidsmarkt	57
4.2	Onderwijssysteem Saba en aansluiting arbeidsmarkt	61
4.2.1	Onderwijssysteem	61
4.2.2	Aanbod opleidingen	61
4.2.3	Instream	62
4.2.4	Uitstroom	62
4.2.5	Drop-outs	62
4.2.6	SKJ en volwasseneducatie	63
4.3	Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	63
5	Conclusies en aanbevelingen	65
5.1	Inleiding	65
5.2	Conclusies en aanbevelingen	66
5.2.1	Economie	66
5.2.2	Vraag naar arbeid (werkgevers)	67
5.2.3	Aanbod van arbeid	67
5.2.4	Onderwijs	68
5.2.5	Werkloosheid	70
5.2.6	Migratie	72
5.2.7	Cultuur	74
5.2.8	Welzijn	74
5.2.9	Wet- en regelgeving	74
5.2.10	Handhaving	77
5.2.11	Bestuur	77
5.2.12	Arbeidsverhoudingen (cao's)	78
5.2.13	Informatievoorziening	79
5.3	Prioriteiten	79
Bijlage 1	Onderzoeksverantwoording	81
Bijlage 2	Geïnterviewde personen	85
Bijlage 3	Literatuurlijst	89
Bijlage 4	Afkortingen	91

Voorwoord

Het onderzoek naar de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland is uitgevoerd door Ecorys, in samenwerking met Curconsult en MOOZ Onderzoek, in opdracht van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN), de openbare lichamen Bonaire, St. Eustatius en Saba en ROA CN. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode januari tot en met maart 2013. De begeleidingscommissie van het onderzoek heeft bestaan uit de volgende personen: mevrouw Nathaly Cabrera (RCN, voorzitter), mevrouw Renate Toxopeus (RCN), mevrouw Yajaira Nicolaas (OLB), mevrouw Stefanie Tsonos (Saba), mevrouw Elyane Paul (ROA CN), de heer Sybren van Dam (RCN), de heer Huub Bouwen (RCN) en de heer Leo Tigges (RCN).

De onderzoekers zijn de leden van de commissie veel dank verschuldigd voor de prettige en constructieve wijze waarop zij het onderzoek hebben begeleid. Het onderzoek zou nooit zijn geslaagd zonder de medewerking van ruim 650 bedrijven op Bonaire, St. Eustatius en Saba, die hebben meegedaan aan een telefonisch bedrijvenonderzoek en ruim 100 experts en betrokkenen met wie wij een persoonlijk gesprek hebben mogen voeren en dit alles binnen zeer korte tijd. Kortom, de bereidheid binnen het bedrijfsleven en het veld van onderwijs en arbeidsmarkt om een succes te maken van dit onderzoek was erg groot. Een speciaal woord van dank geldt mevrouw Elyane Paul (ROA CN), mevrouw Marja Rix (RCN) en mevrouw Rianda Sacré (OLB), die zich – naast hun inhoudelijke bijdrage - zeer hebben ingespannen om de medewerking van zo velen te realiseren.

De onderzoekers hopen dat hiermee een positieve bijdrage is geleverd om werking van de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland verder te optimaliseren. Het onderzoek laat zien dat er concrete aanknopingspunten zijn om de werking van de arbeidsmarkt zodanig te beïnvloeden, dat knelpunten voor een deel kunnen worden voorkomen. Dit komt de samenleving als geheel ten goede.

Peter Donker van Heel (Ecorys)
Projectleider
Rotterdam, 29 mei 2013

Samenvatting

Doel en opzet onderzoek

Op basis van een grootschalig telefonisch onderzoek onder ruim 636 bedrijven, persoonlijke gesprekken met ruim 115 experts en desk research is getracht een antwoord te geven op de vraag hoe de werking van de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland kan worden verbeterd. Specifiek is aandacht gegeven aan de aansluiting van de vraag naar arbeid en het aanbod vanuit het beroepsonderwijs.

Conclusies: wat zijn de verhoudingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland?

Bonaire

Bij een werkgelegenheid van ruim 7.000 werkzame personen zijn er in 2012 op Bonaire 1.126 mensen aangenomen. De mobiliteit van 16 procent is hoog, wat duidt op een dynamische arbeidsmarkt met veel tijdelijke contracten. Het aantal openstaande vacatures per februari 2013 is 341, vijf procent ten opzichte van alle werkzame personen. Deze vacaturequote is hoog, wat duidt op moeilijk vervulbare vacatures. De helft van de laatst vervulde vacatures was volgens de werkgever moeilijk vervulbaar (49%), wat eveneens een hoog aandeel is. De gesprekken met grote bedrijven en experts bevestigen het beeld. De knelpunten zijn zeer sterk – bijna altijd - aanwezig op het niveau van hbo en hoger. Dit wordt in eerste instantie verklaard doordat er op Bonaire geen hbo en wo opleidingen zijn. Knelpunten bestaan zeker ook op het niveau mbo 3 en 4 en voor functies op lager niveau waarvoor een goede houding noodzakelijk is, in alle sectoren.

Het aanbod voor Bonaire is tot en met het niveau mbo 2 voldoende aanwezig, voor niveau 3 en 4 wordt met werving soms al uitgeweken naar Curaçao. Voor functies op het laagste opleidingsniveau wordt gebruik gemaakt van immigranten. Voor vacatures op het niveau hbo en hoger is het aanbod te vinden onder remigranten in Europees Nederland, maar de bereidheid om terug te keren is beperkt aanwezig. Het aanbod van geregistreerde werklozen is in aantal klein en waarschijnlijk betreft het voor een belangrijk deel mensen die vrij moeilijk in het reguliere arbeidsproces kunnen worden opgenomen. Een heel belangrijke en vermoedelijk vrij grote groep zijn de mensen "in between jobs", die niet geregistreerd zijn als werkzoekend. Het pad van werk naar werk is op Bonaire minder vanzelfsprekend dan van werk naar werkloosheid en weer naar werk. Bijna de helft van de mensen die in 2012 zijn aangenomen hadden direct daarvoor geen werk (46%). Het aanbod vanuit het mbo in 2013 is 142 afgestudeerde leerlingen. Een deel studeert door, al of niet in Europees Nederland. Per saldo stroomt een beperkt deel direct door naar de arbeidsmarkt: de schatting is vier procent van alle baanvinders wat overeenkomt met 45 leerlingen.

De aansluiting op de arbeidsmarkt van Bonaire is voor een deel een kwantitatief probleem en voor een deel kwalitatief probleem. Ook speelt mee de intransparantie van de arbeidsmarkt.

Een kwantitatief probleem doet zich voor als er in absolute zin te veel of te weinig aanbod is voor de vraag naar arbeid of andersom. Gezien de (sterk) groeiende bevolking neemt het potentiële aanbod van personeel toe. Het probleem is een absoluut tekort van personeel op hbo-niveau. En een ander probleem is de migratie. De immigratie van laag opgeleide immigranten gaat samen met verdringing van laagopgeleide Bonairianen, een loondempend effect wat enerzijds goed is voor de economie maar anderzijds het probleem van de armoede niet helpt oplossen, een stuwmeer van werkloze immigranten in tijden van laagconjunctuur (bouw, horeca) en export van deviezen wat niet

goed is voor de economie. De emigratie van goed opgeleide jongeren vormt een probleem. Bij remigratie vanuit Europees Nederland speelt een complex van belemmeringen (onverkoopbaarheid van eigen huis, hypotheek, perspectief van de partner, binding aan Europees Nederland, niveau van het salaris mede in relatie tot huisvestingskosten, perceptie van de levensomstandigheden, enzovoort).

Een kwalitatief probleem doet zich voor wanneer vraag en aanbod in voldoende mate aanwezig zijn, maar niet op elkaar passen. Vanuit werkgevers gezien is een goede houding van werkzoekenden zeer belangrijk, evenals de taalbeheersing (zowel Nederlands als Papiaments). Het hebben van een goede opleiding weegt niet op tegen een minder goede houding. Volgens werkgevers komt het hierdoor vaak niet tot een match tussen de werkgever en de werkzoekende. Werkzoekenden beschikken volgens werkgevers veelal niet over voldoende motivatie en discipline. Aan de andere kant zijn de salarissen vaak op het niveau van het minimumloon, wat ontoereikend is om met een gezin van rond te komen.

Hiernaast is de aansluiting van het onderwijs op de vraag belangrijk, omdat hier een belangrijk deel van de oplossing ligt. De gevraagde competenties kunnen niet worden geleverd op hbo-plus niveau, maar wel steeds meer op mbo-niveau. In de zorgsector is een systeem van zelfvoorziening ontstaan (ziekenhuis Mariadal), wat goed loopt. De SGB zet steeds meer in op belangrijke sectoren zoals de (zakelijke) dienstverlening, horeca en techniek. En via Forma worden er steeds meer kansen geboden aan jongeren (skj) en volwassenen via volwasseneneducatie. Per saldo zouden er meer gediplomeerde schoolverlaters kunnen worden opgenomen in het arbeidsproces op het gebied van techniek (installatietechniek), ICT, toerisme en bewaking en beveiliging.

Intransparanties houden in dat vraag en aanbod er wel zijn en op elkaar passen, maar elkaar niet kunnen vinden. Meer dan tweederde (70%) van alle vervulde vacatures komt tot stand via informele werving (vrienden, familie, kennissen, via eigen personeel), wat een zeer hoog percentage is. Professionalisering van de werving kan zeker leiden tot een betere en snellere match.

St. Eustatius

Bij een geschatte werkgelegenheid van 1.433 werkzame personen zijn er in 2012 op St. Eustatius 65 werknemers aangenomen (vacatures vervuld). De mobiliteit is met vijf procent zeer laag. Per eind februari 2013 staan er 21 vacatures open, 1,5 procent ten opzicht van het aantal werkzame personen. De helft van de werkgevers geeft aan dat de vacatures moeilijk zijn te vervullen. Het gaat vooral om functies op het mbo-niveau of lager. De match komt – net als in Bonaire – veelal tot stand op informele wijze. Voor St. Eustatius speelt meer dan op Bonaire dat er op het eiland in absolute zin geen geschikt personeel is te vinden. Personeelsbeleid is grotendeels afwezig, evenals scholing van zittende werknemers, met uitzondering bij de enkele grote bedrijven. Over de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt valt weinig te zeggen, omdat het beroepsonderwijs nog in het begin van ontwikkeling is. Wel bestaat er een duidelijke behoefte bij werkgevers aan goed opgeleid personeel, dat goed gemotiveerd is.

Saba

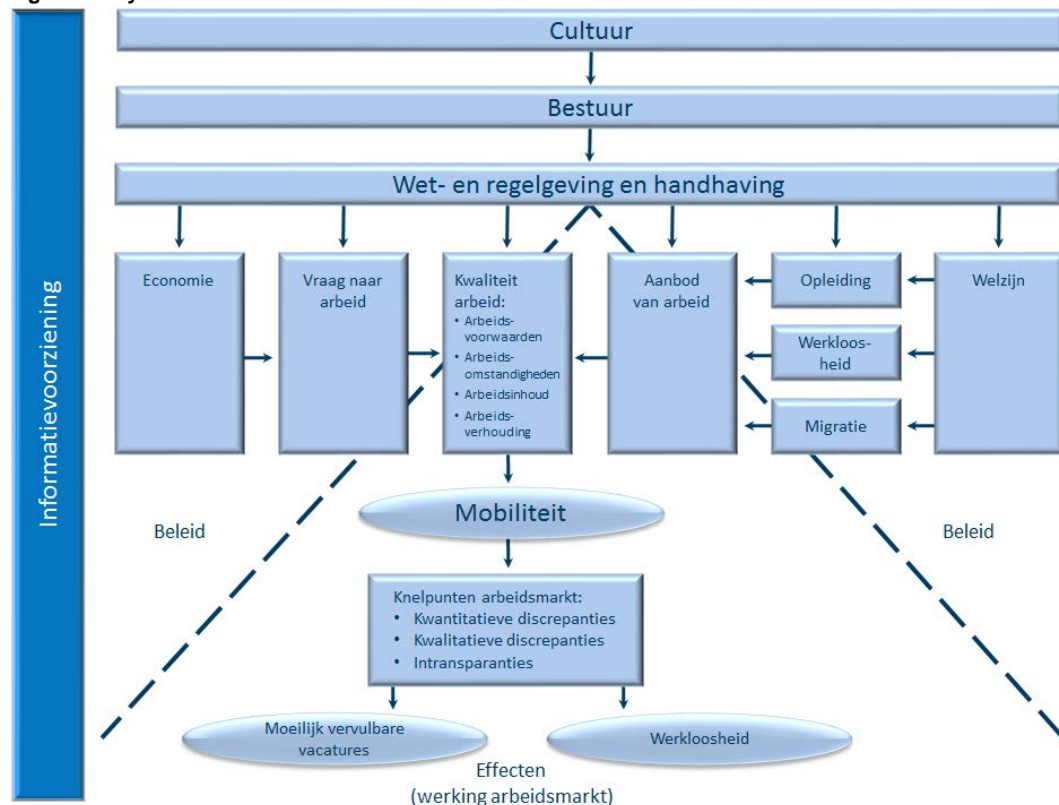
De totale werkgelegenheid op Saba wordt geschat op 550 werkzame personen. Per eind februari 2013 staan er 18 vacatures open, wat overeenkomt met drie procent van de werkgelegenheid. Er zijn in 2012 in totaal 66 personen aangenomen (vacatures vervuld), wat een mobiliteit betekent van 12 procent. Hieruit blijkt dat de arbeidsmarkt van Saba meer dynamiek vertoont dan van St. Eustatius en minder dan van Bonaire. De vacatures op Saba zijn zeer moeilijk te vervullen. Ongeveer tweederde van de bedrijven met vacatures heeft problemen met het vervullen daarvan,

wat een hoog aandeel is. Werving geschiedt informeel, behalve wanneer er buiten het eiland wordt geworven wat vaak voorkomt. Het personeelsbeleid staat nog in de kinderschoenen. De geringe omvang van Saba als samenleving maakt dat het zeer moeilijk is om op het eiland zelf te komen tot een doelmatige afstemming van arbeidsmarkt en opleiding.

Aanbevelingen

Wat kan er aan worden gedaan om de aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren, inclusief de aansluiting tussen de vraag naar arbeid en het aanbod van onderwijs? Het onderzoek heeft laten zien dat het niet eenvoudig gaat om beleid gericht op alleen de vraag naar arbeid (werkgevers) of alleen het aanbod van arbeid (opleiding, werkloosheid, migratie). Ook de context speelt een belangrijke rol. Aandacht is nodig voor cultuur, bestuur, wet- en regelgeving en handhaving. Economie en welzijn vormen eveneens belangrijke aanpalende beleidsterreinen. Op al deze terreinen is beleidsmatig invloed uit te oefenen, die de werking van de arbeidsmarkt verbeteren. In het onderstaande schema is te zien op welke terreinen aanbevelingen zijn geformuleerd. De vragen naar de beste strategie en de prioriteiten zijn daarna beantwoord.

Figuur Analyseschema arbeidsmarkt en beleid Caribisch Nederland



Wat is de beste strategie? De vraag is op welke manier de motor op gang kan worden gebracht. Vrij duidelijk is opleiding en vooral het **(beroeps)onderwijs** het begin. Wanneer het mogelijk is om op een termijn van vijf jaar een substantieel groter aanbod van schoolverlaters te realiseren in kansrijke sectoren, volgen veel andere zaken vanzelf. De afhankelijkheid van werving van buiten het eiland wordt minder groot. De mensen hebben meer te bieden en worden mondiger. De arbeidsverhoudingen normaliseren. De lonen neigen naar een aanvaardbaarder niveau, gecompenseerd door een hogere productiviteit. Investerings in scholing en personeelsbeleid door werkgevers kunnen niet achterblijven. Tegelijkertijd dient een weloverwogen **migratiebeleid** te worden gevoerd (beperken van emigratie van goed opgeleiden, beperken immigratie van

laagopgeleiden en versterken van remigratie vooral vanuit Europees Nederland). Door deze gecombineerde en overzichtelijke aanpak is een vliegwieleffect tot stand te brengen. Voor de bovenwindse eilanden is de schaalgrootte heel beperkt en is samenwerking met Bonaire en de regio van groot belang.

Wat zijn binnen dit kader de **prioriteiten**? Bij het vaststellen van prioriteiten voor de korte termijn (2013) is er van uitgegaan dat er voor de benodigde acties al een belangrijke basis direct aanwezig is en dat het in de uitvoering vooral een kwestie is van het vrijmaken van meer menskracht, al of niet door herplaatsing, herscholing van zittend personeel of het opvullen van vacatures. De meeste van bijna 100 aanbevelingen zijn geprioriteerd voor een termijn van drie tot vijf jaar. Alles overziend is de aanbeveling om per direct te starten met de volgende activiteiten en dit te realiseren binnen een termijn van één jaar:

- **Onderwijs:** impuls geven aan arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen en vooral technische beroepen, ICT, toerisme en horeca, bewaking en beveiliging (ROA CN en scholen). Dit betekent actieve promotie van de opleidingen, het motiveren en begeleiden van jongeren (funderend onderwijs) en inrichten van beroepskeuzevoorlichting en studiekeuzevoorlichting (OL);
- **Migratie:** starten met het ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangend migratiebeleid, dat wil zeggen op het gebied van immigratie, emigratie en remigratie (OL). Direct vanaf het begin dient er samenwerking te zijn tussen de drie eilanden Bonaire, St. Eustatius en Saba, vooral op het gebied van migratie tussen de eilanden en remigratie vanuit Europees Nederland (RCN);
- **Werkloosheidsbestrijding:** formuleren van een concrete bemiddelingsdoelstelling voor DSZ, het bestaande bemiddelingsinstrumentarium op brede schaal toepassen, in ruime mate vacatures acquireren en het regelen van de benodigde arbeidsmarktinformatie. Dit betekent de inzet van extra menskracht. De organisatie, instrumentarium en kennis is al aanwezig (OLB/DSZ);
- **Vraag naar arbeid:** aan remigranten arbeidscontracten aanbieden met een langere duur - minimaal drie jaar - en bij voorkeur vaste contracten (werkgevers);
- **Aanpassen van de kwaliteit van de arbeidswetgeving** (departementen Europees Nederland);
- **Striktere handhaving arbeidswetgeving** (OL).

1 Achtergrond, doel en probleemstelling

1.1 Achtergrond

Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) heeft in samenwerking met Openbaar Lichaam Bonaire, Openbaar Lichaam St. Eustatius, Openbaar Lichaam Saba (OL) en de Raad Onderwijs Arbeidsmarkt Caribisch Nederland (ROA CN) een arbeidsmarktonderzoek laten uitvoeren. De belangen van de betrokken partijen bij het onderzoek zijn specifiek, maar liggen geheel in elkaars verlengde. RCN en de openbare lichamen hebben – als werkgever - behoefte aan inzicht in de aantrekkingskracht en het imago van (werken bij) de Rijksoverheid op Caribisch Nederland en de openbare lichamen van de drie eilanden. Het betreft hierbij alle departementen, directies en units, inclusief alle uitvoerende diensten. Voor de korte en lange termijn bestaat er een concrete behoefte aan goed opgeleid personeel en de vraag is of, waar en hoe dat personeel is te rekruteren en welke randvoorwaarden daarbij een rol spelen. Voor ROA CN is het van groot belang kwantitatief en kwalitatief inzicht te hebben in de verhouding van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en specifiek de aansluiting van het (beroeps)onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt. Ook deze onderwerpen zijn voor RCN en de openbare lichamen beleidsmatig van essentieel belang. Daarnaast geeft inzicht in de personeelsbehoefte van RCN en de OL, ROA CN mogelijkheden het beroepsonderwijs hier op af te stemmen.

1.2 Doel onderzoek

Het totale onderzoek heeft een drieledig doel, ten eerste een gedegen kwantitatief en kwalitatief inzicht te geven in de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Caribisch Nederland (CN), ten tweede inzicht te geven in de aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt en ten derde inzicht te geven in de positie en het imago van Rijksdienst Caribisch Nederland en Openbare Lichamen als werkgever om zodoende voor elk van deze onderwerpen realistische oplossingen aan te dragen. Feitelijk gaat het om drie deelonderzoeken die geïntegreerd zijn uitgevoerd. Er zijn twee aparte rapportages opgeleverd:

- De arbeidsmarkt in Caribisch Nederland 2013, waarin de eerste twee hoofdvragen zijn beantwoord (dit rapport, rapport I);
- De positie van de overheid in Caribisch Nederland als werkgever 2013, waarin de derde deelvraag is beantwoord (separaat rapport, rapport II).

1.3 Probleemstelling

De centrale probleemstelling van dit onderdeel van het onderzoek – de arbeidsmarkt - valt uiteen in de volgende twee hoofdvragen:

1. Wat zijn de verhoudingen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in CN en wat kan er aan worden gedaan om de aansluiting te verbeteren?
2. Hoe is de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in CN en wat kan er aan worden gedaan om de aansluiting te verbeteren?

Door de opdrachtgever is een aantal specifieke onderzoeksvragen gesteld. Deze onderzoeksvragen hebben betrekking op één of meer van de twee hoofdvragen. In de tabel op de volgende pagina is aangegeven elke specifieke vragen zijn gesteld en op welke plaatsen in het rapport de beantwoording kan worden teruggevonden. De onderzoeksvragen van het tweede.

Tabel 1.1 Onderzoeksvragen per hoofdvraag en vindplaats in het rapport

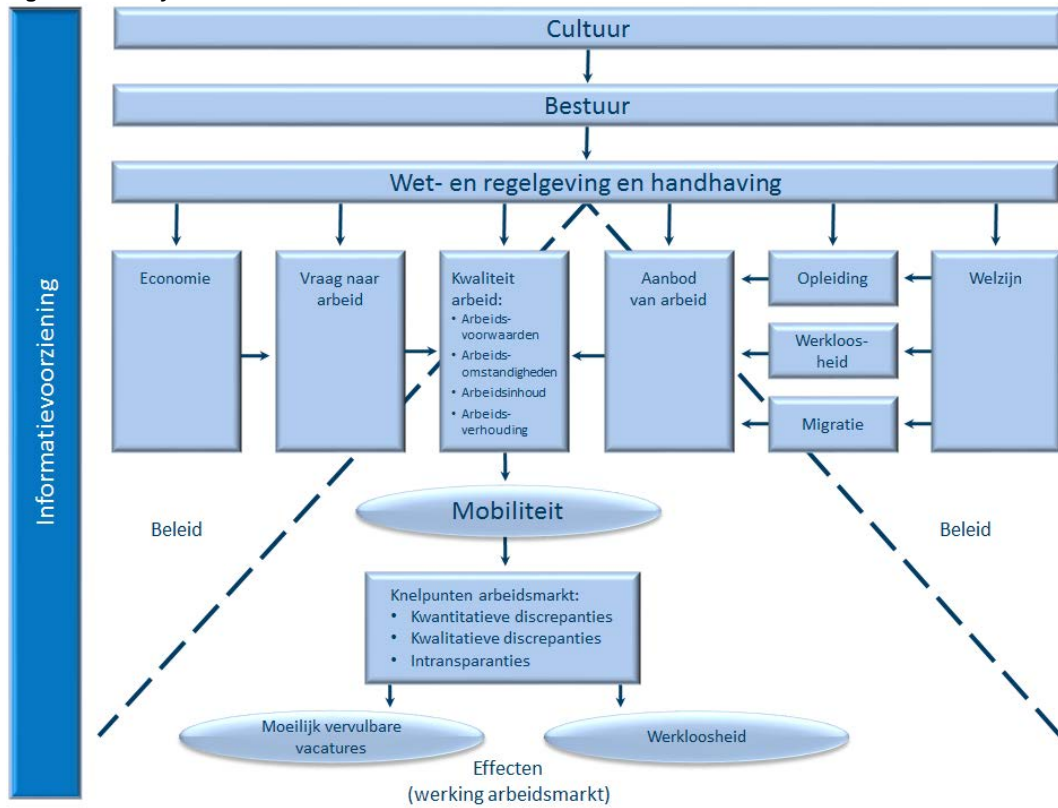
	Vraag 1. Vraag en aanbod arbeids markt	Vraag 2. Aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs
a. Wat is het aanbod van arbeidskrachten op Bonaire, St. Eustatius en Saba en in de regio van de drie eilanden?	2.2.2.	
b. Wat zijn de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt op Bonaire, St. Eustatius en Saba en de regio van de drie eilanden, op korte termijn en op lange termijn, op verschillende niveaus en hoe zijn deze ontwikkelingen indien gewenst te beïnvloeden?	Hoofdstuk 2 tot en met 4	2.3, 3.2 en 4.2
c. Wat zijn mogelijke oplossingen voor het stimuleren van de werkgelegenheid op Bonaire, St. Eustatius en Saba, op korte termijn en op lange termijn?	5.2.1.	
d. Wat is het opleidingsniveau van de beroepsbevolking op Bonaire, St. Eustatius en Saba en in de regio?	2.2.3, 2.4, 3.3 en 4.3	
e. Wat is de ontwikkeling op het gebied van scholing op Bonaire, St. Eustatius en Saba en de regio van de drie eilanden, op korte en lange termijn?	2.2.9, 2.2.10, 3.1.8, 3.1.9 en 4.1.	
f. Hoe is de aansluiting van het onderwijs op de drie eilanden en de regio nu, op korte termijn en op lange termijn op de arbeidsmarkt, met inachtneming van mogelijke nieuwe opleidingen?		2.3.7, 3.2.7 en 4.3
g. Wat is de vraag naar arbeidskrachten door Rijksdienst Caribisch Nederland, Openbaar Lichaam Bonaire, Openbaar Lichaam St. Eustatius en Openbaar Lichaam Saba en bij soortgelijke organisaties/instanties en in de regio van de drie eilanden, op verschillende niveaus?	2.2.3, 3.1.2 en 4.1 (en rapport II)	
h. Wat zijn de ontwikkelingen van de vraag naar arbeidskrachten bij Rijksdienst Caribisch Nederland, Openbaar Lichaam Bonaire, Openbaar Lichaam St. Eustatius en Openbaar Lichaam Saba en soortgelijke organisaties/instanties, ook in de regio en in Europees Nederland, op korte termijn en op lange termijn, op verschillende niveaus, en hoe zijn deze ontwikkelingen indien gewenst te beïnvloeden?	Zie g hierboven en hoofdstuk 5	
i. Wat is er te zeggen over de aansluiting tussen vraag naar en aanbod van arbeidskrachten, op korte termijn en op lange termijn? Gaarne uiteenzetting verschillende scenario's voor de arbeidsmarkt en verschillende niveaus van arbeidskrachten. Gaarne betrekken de rol van het onderwijs (inclusief huidig en voor te stellen nieuw aanbod opleidingen, op verschillende niveaus).	2.2.8, 2.2.12, 3.1.6, 3.1.10, 4.1	

1.4 Analyse

De analyse van de arbeidsmarkt en de aansluiting met het onderwijs is gebaseerd op een standaard analysekader, waarbij de stromen op de arbeidsmarkt in beeld komen. De arbeidsmarkt is dynamisch: er ontstaat steeds nieuwe vraag naar arbeid en er verdwijnen banen. Ook het aanbod is telkens in verandering (onderwijs, werkloosheid en migratie). De werking van de arbeidsmarkt is in beeld gebracht door specifiek te kijken naar de mobiliteit, moeilijk vervulbare vacatures en werkloosheid.

Bij de beleidsanalyse is uitgegaan van de feiten en meningen zoals deze tijdens het onderzoek naar voren zijn gekomen. De beleidsanalyse is ook gericht op de context, waardoor aandacht is besteed aan cultuur, bestuur, wet- en regelgeving en handhaving. Economie en welzijn vormen eveneens belangrijke aanpalende beleidsterreinen, zoals naar voren is gekomen tijdens het onderzoek. Op al deze terreinen is beleidsmatig invloed uit te oefenen. Per beleidsthema zijn aanbevelingen geformuleerd (hoofdstuk 5). In de volgende figuur is de analyse schematisch weergegeven.

Figuur 1.1 Analyseschema arbeidsmarkt en beleid Caribisch Nederland



2 Bonaire

2.1 Opzet

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de uitkomsten van een telefonisch onderzoek onder netto 499 bedrijven en (overheids)instellingen op Bonaire, inclusief persoonlijke gesprekken met 20 grote werkgevers in de markt- en overheidssector, persoonlijke gesprekken met tientallen experts en twee focusgroepen met in totaal 20 expert-deelnemers. Daarnaast is gebruik gemaakt van bestaande (registratie)gegevens, zoals onderwijsgegevens (zie bijlage 1 en 2 voor een toelichting op de opzet en een lijst van respondenten).

Het bedrijvenonderzoek is representatief voor alle bedrijven op Bonaire (inclusief de vraag naar arbeid). De 499 bedrijven die in dit onderzoek zijn bereikt vertegenwoordigen een substantieel deel van de totale werkgelegenheid op Bonaire (75%). Het precieze aantal bedrijven op Bonaire is onbekend. Mede om die reden zijn de steekproefuitkomsten gewogen en opgehoogd naar de werkgelegenheid per sector, volgens de meest recente meting van het CBS (2010). Op basis van deze gegevens zijn schattingen gemaakt van het totale aantal aangenomen personen in 2012, naar functie en opleiding en het totale aantal vacatures dat op dit moment open staat. Tevens is per functiegroep nagegaan in hoeverre de vacatures wel of niet moeilijk vervulbaar zijn. Er is onderzoek gedaan naar de werving- en aannamekanalen en de effectiviteit van wervingskanalen.

2.2 Arbeidsmarkt Bonaire

2.2.1 Economie

De ontwikkeling van de economie van Bonaire in de afgelopen jaren is moeilijk in beeld te brengen omdat belangrijke statistische metingen ontbreken. Het BNP is sinds enkele jaren niet meer gemeten. De ontwikkelingen tot en met 2009 zijn in de onderstaande tabel weergegeven. Opvallend is de daling van de groei tussen 2008 en 2009. De ontwikkeling van het BNP van Bonaire in de jaren na 2009, de periode van de wereldwijde economische crisis, is niet in beeld. Bekend is dat de consumentenprijzen van 2010 naar 2011 zijn gestegen met 5,6 procent (CBS).

Tabel 2.1 Kerncijfers economie Bonaire

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
BNP	298,2	301,0	301,4	312,8	325,1	337,8	351,8	375,1	406,8	422,0
Nominale BNP groei	-1,7	0,9	0,1	3,8	3,9	3,9	4,2	6,6	8,5	3,7
Werkelijke BNP groei	-5,6	-0,3	0,4	3,1	2,2	2,7	3,0	5,2	2,5	0,4

Bron: CBS Curaçao.

2.2.2 Bevolking en beroepsbevolking

De totale bevolking van Bonaire per oktober 2010 bestaat uit 15.666 mensen, waarvan het grootste deel (63%) is geboren in de voormalige Nederlandse Antillen, 19 procent in Zuid- en Centraal-Amerika en 11 procent in Europees Nederland. De rest is afkomstig uit de VS en andere landen.

De omvang van de potentiële beroepsbevolking (15 jaar en ouder) op Bonaire is 10.716 in 2010 (CBS). De geregistreerde immigratie is 1.200 personen en de emigratie is 1.028. Dat betekent een positief migratiesaldo: er komen meer mensen op het eiland wonen dan er vertrekken. Het saldo

van geboorten en overlijden is ook positief. De bevolking is dus gegroeid in 2010. De bevolkingscijfers over 2013 zijn nog niet bekend.

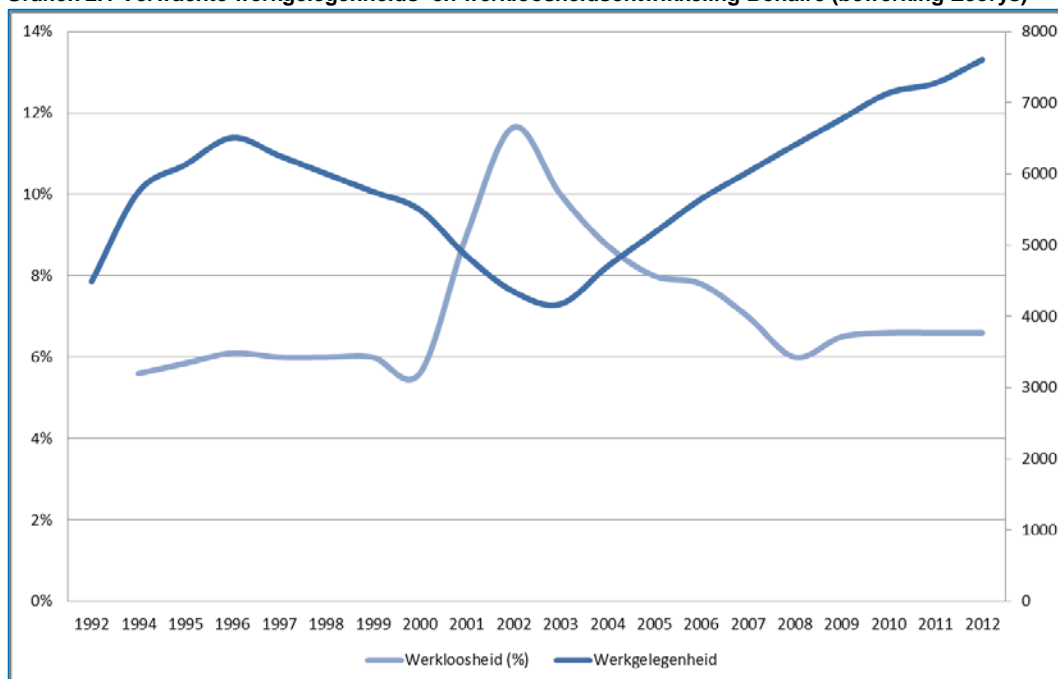
Tabel 2.2 Kerncijfers bevolking en beroepsbevolking Bonaire (oktober 2010)

Totale bevolking (15 jaar of ouder)	10.716
Werkende bevolking	7.137
Werkzoekende bevolking	506
In-actieve bevolking	3073
Bruto arbeidsparticipatie	71,3%
Netto arbeidsparticipatie	66,6%
Werkloosheidspercentage	6,6%
Jeugdwerkloosheid (15-24 jaar)	12,8%

Bron: CBS (2012).

De werkzame beroepsbevolking op Bonaire bestaat uit 7.137 personen (CBS, 2010). De eerstvolgende resultaten van het CBS zijn medio 2013 bekend, na afronding van dit arbeidsmarktonderzoek. Het aantal werklozen bedraagt in 2010 ruim 500, dit staat gelijk aan een werkloosheidspercentage van 6,6 procent. Uit het onderhavige onderzoek blijkt dat het aantal werklozen in 2013 vergelijkbaar is met 2010, de daadwerkelijke omvang van deze groep zal uit de volgende meting van het CBS moet blijken. In de onderstaande figuur is een globale prognose gegeven van de werkgelegenheidsontwikkeling in 2011 en 2012 en de werkloosheidsontwikkeling. Deze ontwikkeling komt overeen met het scenario dat tijdens het vorige arbeidsmarktonderzoek in 2009 door experts op Bonaire het meest waarschijnlijke scenario zou zijn, uitgaande van de nieuwe bestuurlijke veranderingen (Van der Boom, e.a., 2009).

Grafiek 2.1 Verwachte werkgelegenheids- en werkloosheidsontwikkeling Bonaire (bewerking Ecorys)¹



¹¹ Het CBS in Europees Nederland heeft schattingen gegeven van de omvang van de bevolking op Bonaire in 2011 en 2012 (cijfers 26 maart 2013). Deze groeicijfers hebben wij gebruikt voor de groei van de omvang van de beroepsbevolking in 2011 en 2012 (CBS-cijfers). Bij de werkloosheid zijn wij er van uitgegaan dat deze in 2011 en 2012 gelijk is gebleven met 2010 (6,6%). Het gaat om niet meer dan het beeld dat de arbeidsmarkt op Bonaire conjunctuurgevoelig is en de constatering dat de invoering van de nieuwe bestuurlijke structuur waarschijnlijk een positieve invloed heeft gehad op de werkgelegenheidsontwikkeling op Bonaire.

Uit het bedrijvenonderzoek is naar voren gekomen dat 46 procent van de werkgevers op Bonaire, werknemers van 55 jaar of ouder in dienst heeft². Een relatief hoog aandeel ouderen komt voor bij instellingen in de cultuur en recreatie, in het onderwijs, en bij bedrijven in de financiële dienstverlening, informatie en communicatie, handel en overige dienstverlening.

2.2.3 De vraag naar arbeid

Het is onduidelijk hoeveel bedrijven er actief zijn op Bonaire. De KvK Bonaire beschikt nog niet over een opgeschoond bestand en ook de KvK Curaçao beschikt ook over verouderde gegevens. Volgens de KvK Curaçao zijn er in Bonaire 3.565 bedrijven, inclusief NV's, Bv's, eenmanszaken, vof 's, verenigingen en stichtingen. Het CBS Bonaire is eveneens bezig met de opschoning van het eigen bedrijvenbestand en geeft mondeling een schatting van zo'n 2.000 bedrijven. Informatie van RCN en OL Bonaire is niet beschikbaar. Uitgaande van ons telefonische onderzoek komen wij tot de conclusie dat het aantal actieve (eenmans) bedrijven waarschijnlijk veel lager is dan de bovengenoemde schattingen (zie bijlage 1).

Volgens de werkgevers op Bonaire zijn er eind februari 2013 in totaal **341 openstaande vacatures**. Het aantal openstaande vacatures ten opzichte van alle werkzame personen is **4,8 procent**. De vacaturequote, het aantal openstaande vacatures ten opzichte van alle werknemers op de loonlijst is nog hoger. In elk geval is het een redelijk hoog percentage vergeleken met 0,5 - 1,5 procent in 27 landen in Europa (European Vacancy Monitor, EC). Hoewel de vergelijking tussen twee totaal verschillende continenten moeilijk is lijkt de vacaturequote op Bonaire aan de hoge kant. Dit duidt er op dat de vacatures op Bonaire momenteel moeilijk te vervullen zijn.

Uit het bedrijvenonderzoek blijkt verder dat er in 2012 in totaal **1.126 personen zijn aangenomen** door de werkgevers op Bonaire. Het aantal aangenomen personen is een vrij essentieel gegeven, omdat het de totale jaarlijkse vraag naar arbeid aangeeft, wat van belang is voor het aanbod van beroepsopleidingen (zie paragraaf 2.2). De meeste mensen zijn aangenomen voor bewakingsfuncties, beveiliging, politie en brandweer (179), zowel bij de overheid als in de marktsector. In de horeca zijn 160 mensen aangenomen.

Tabel 2.3 Aangenomen personen op Bonaire in 2012 naar functie

Funcatiegroep	Aangenomen in 2012
Managers/ Directeuren	25
Juridisch personeel	17
Deskundigen	24
Assistent deskundiger/ Supervisors	28
Klerken/ Administratief personeel	64
Dienstverleners	83
Welzijns-/Sociaal werkers	15
Vak en handwerklieden	7
Landbouw/ Agrarisch personeel	14
ICT-personeel	3
Operators	12
Technisch personeel	40
Bouw personeel	90
Transport personeel	21

² Eenmanszaken zijn in de meeste analyses van het bedrijvenonderzoek buiten beschouwing gelaten. In de CBS-cijfers kunnen de eenmansbedrijven niet worden afgezonderd (aantallen onbekend).

Functiegroep	Aangenomen in 2012
Winkel personeel	69
Horeca personeel	160
Bewaking/ Beveiliging/ Politie/ Brandweer	179
Commercieel personeel	7
Verzorgend/ (Para)Medisch personeel	76
Onderwijzend personeel	55
Ongeschoold personeel	62
Overig personeel	75
Totaal	1.126

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Uit de opsplitsing naar opleidingsniveau blijkt dat er ongeveer 200 werknemers zijn aangenomen op het niveau van hbo plus (zie onderstaande tabel). De meeste vraag is naar mensen met een beroepsopleiding: 355 vmbo, 383 mbo en 164 hbo. Volgens het bedrijvenonderzoek hebben 153 personen op het niveau van het funderend onderwijs in 2012 een baan gevonden.

De mobiliteit van werknemers is het aandeel van het aantal aangenomen personen ten opzichte van de werkgelegenheid op jaarbasis. De mobiliteit op Bonaire is **16 procent**, dit is een plausibel percentage. Bedacht moet worden dat dit percentage in andere landen en regio's varieert met de conjunctuur, meer mobiliteit bij een hoogconjunctuur en minder mobiliteit bij een laagconjunctuur. Verder varieert het percentage meestal per sector (laag bij de overheid en hoog in de marktsector). En het aandeel tijdelijke contracten op de arbeidsmarkt verklaart veel. Op Bonaire komen relatief veel tijdelijke contracten voor. Uit het bedrijvenonderzoek blijkt dat in totaal 24 procent van de werknemers op Bonaire een tijdelijk contract heeft, dus voor een bepaalde tijd. Ter vergelijking, in Europees Nederland heeft 16 procent van de werknemers een tijdelijk contract (CBS, 2011). De hoogte mobiliteit op Bonaire naar opleidingsniveau is te zien bij vmbo- en mbo-banen. Een verder onderscheid naar mbo-niveau kan niet worden gemaakt.

Tabel 2.4 Aantal werkzame personen, aangenomen personen en mobiliteit Bonaire 2012 naar opleidingsniveau

Bonaire	Aantal werkzame personen per 2010	Aantal aangenomen personen in 2012	Mobiliteit in 2012
Funderend onderwijs	1.437	153	11%
Vmbo	1.594	355	23%
Havo-Vwo	785	38	5%
Mbo	1.978	383	20%
Hbo	1.129	164	15%
Wo	213	33	16%
Totaal	7.136	1126	16%

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Uit de persoonlijke interviews blijkt dat het verloop van het personeel in de sectoren bouwnijverheid, detailhandel en horeca soms aanzienlijk hoog is. In de hospitality loopt dit bij sommige grote bedrijven soms op van 30 tot 50 procent op jaarbasis. Vooral in de Food & Beverage (F&B) en keuken is het verloop van personeel hoog. Dit verloop heeft volgens de werkgevers te maken met het mobiliteitsgedrag van het personeel, maar ook met

seizoensinvloeden (hoog- versus laagseizoen in de toeristische sector) en fluctuaties in het werkaanbod (geen bouwstroomplanning in de bouwnijverheid). Er zijn overigens ook voorbeelden van bedrijven in deze branches waar het verloop vrijwel nihil is. Werkgevers zijn zich er van bewust dat een lager verloop van personeel samenhangt met beperkte mogelijkheden van werknemers om elders op het eiland een vergelijkbare of betere baan te vinden.

Het bedrijvenonderzoek geeft aanwijzingen dat werknemers op Bonaire relatief vaak wisselen tussen het hebben van een baan en werkloosheid. Kennelijk zijn veel mensen in de beroepsbevolking “in between jobs”, dat wil zeggen men gaat van werkloosheid naar baan en weer naar werkloosheid. Er is minder sprake van baan-baanmobiliteit. Van de baanvinders was 46 procent werkloos, dit is vrij hoog vergeleken met Europees Nederland waar 30 procent (in 2011) van de baanvinders werkloos was voorafgaande aan het vinden van een baan. Vooruitlopend op de aanbevelingen: dit wijst op de noodzaak van een beleid en publieke arbeidsbemiddeling gericht op “van werk naar werk”.

Tabel 2.5 Herkomst aangenomen personen Bonaire in 2012 (bron: Ecorys/Curconsult, 2013) en in Europees Nederland (bron: UWV WERKbedrijf, 2012)

Herkomst baanvinders (%)	Bonaire 2012	Europees Nederland 2011
Andere baan	45	53
Werkloos	46	30
Schoolverlater	4	7
Student	5	12
Totaal	100	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

2.2.4 Opleiding- en functie-eisen

Aan elk bedrijf dat in 2012 mensen heeft aangenomen is tevens gevraagd welke opleidingseisen aan de laatst aangenomen persoon zijn gesteld naar richting en niveau. Vervolgens is gevraagd naar specifieke functie-eisen. In 71 procent van de gevallen zijn daadwerkelijk opleidingseisen gesteld. Dit betreft vooral economisch-administratieve eisen (22%) en eisen in de technische richting (17%).

Tabel 2.6 Gevraagde opleidingsrichting bij laatst aangenomen persoon in 2012

Opleidingsrichting laatst aangenomen werknemer in 2012	Percentage
Geen specifieke opleidingsrichting	29
Economisch-administratieve richting	22
Technische richting	17
Overig	10
Hospitality/toerisme	7
Juridisch	5
Sociaal/welzijn	4
ICT	3
Zorg	3
Totaal	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Overemployment en **underemployment** komen allebei voor. Het opleidingsniveau van de (laatst) aangenomen kandidaat is in **Tabel 2.7** weergegeven. Te zien is dat 24 procent een hbo diploma

heeft of hoger en 35 procent zit onder het mbo- niveau³. Het gevraagde opleidingsniveau en het opleidingsniveau van de aangenomen werknemer liggen vaak ver uit elkaar. Op functies van wetenschappelijk niveau wordt in 31 procent van de gevallen een werknemer aangenomen met een lager niveau (hbo). Bij mbo- en hbo-functies is de aansluiting met de opleiding van de aangenomen kandidaat beter. Op vmbo-niveau lijkt wel een misfit aanwezig, het kan hier echter gaan om mensen met havo, mbo 1- en mbo 2-niveau die banen hebben op vmbo-niveau. De grootste misfit is er bij banen die volgens de werkgever niet meer dan funderend onderwijs vragen. In meer dan de helft van de gevallen is iemand aangenomen met een hogere opleiding. Per saldo is er op de niveaus tot hbo eerder sprake van underemployment (mensen die beneden het eigen opleidingsniveau werken) dan van overemployment (mensen die boven het eigen opleidingsniveau werken). Op het niveau van hbo en hoger is eerder het omgekeerde het geval. Dit blijkt ook uit de persoonlijke interviews die zijn gevoerd. Doordat er weinig hbo-plussers zijn, nemen werkgevers veelal genoeg met (geschikte) mensen met een lagere opleiding.

Tabel 2.7 Gevraagd opleidingsniveau en opleidingsniveau (laatst) aangenomen persoon in 2012

Gevraagd		Opleidingsniveau (laatst) aangenomen werknemer in 2012					
Opleidingsniveau	Funderend onderwijs	Vmbo	Havo/Vwo	Mbo	Hbo	Wo	Totaal
Funderend onderwijs	45	6	16	30	2	0	100
Vmbo	12	60	21	7	0	0	100
Havo/Vwo	0	18	68	0	13	0	100
Mbo	2	1	1	90	4	1	100
Hbo	0	0	0	5	89	5	100
Wo	0	0	0	0	31	69	100
Totaal	9	16	10	40	15	9	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

In het bedrijvenonderzoek is gevraagd naar de belangrijkste functie-eisen voor nieuw aangenomen personeel in 2012. Over het algemeen blijkt dat er vaak eisen worden gesteld aan de houding en gedrag van de kandidaten. Andersom geformuleerd zou het ook zo kunnen zijn dat veel kandidaten afvallen bij sollicitaties wegens een onvoldoende goede houding en gedrag.

Door meer dan een kwart van de werkgevers wordt het meest belang gehecht aan talenkennis. Uit de persoonlijke interviews is gebleken dat dit gaat om het beheersen van het Papiaments en het Nederlands; één van beide talen is meestal niet voldoende om optimaal in de baan te kunnen functioneren. Papiaments wordt ook apart genoemd als belangrijke eis. Iets minder dan een kwart van de werkgevers wil dat de potentiële werknemer relevante werkervaring heeft, klantgericht is en gemotiveerd is. Een goede werkhouding, een vakdiploma en specifieke vakkennis zijn eisen die veel werkgevers stellen aan de toekomstige werknemers. Minder van belang zijn leidinggevende kwaliteiten, commerciële vaardigheden en stressbestendigheid. Dit verschilt sterk per sector. Uit de persoonlijke interviews blijkt dat voor een baan bij de overheid leidinggevende kwaliteiten en stressbestendigheid als competentie juist heel belangrijk zijn. De eisen die gesteld worden aan toekomstig personeel komen sterk overeen met de functie-eisen van het personeel dat is aangenomen in 2012 (zie onderstaande tabel).

³ In de hoofdstukken per eiland gaan we hier verder op in.

Tabel 2.8 Belangrijkste functie-eisen bij aangenomen personeel in 2012, exclusief eenmansbedrijven

Belangrijkste functie-eisen	Percentage bedrijven (meerdere antwoorden mogelijk)
Talenkennis	27
Relevante werkervaring	24
Klantgericht zijn	23
Moet gemotiveerd zijn	23
Goede werkhouding	19
Vakdiploma	18
Beschikken over specifieke vakkennis	14
Representatief	11
Moet flexibel zijn	10
Moet zelfstandig kunnen werken	8
Goede communicatieve vaardigheden/ contactuele eigenschappen	8
Goed werken in team/Samenwerken	7
Moet integer zijn	5
Representatief voorkomen/uiterlijk	5
Moet flexibel zijn in werktijden	4
Overige opleidingseisen	4
Kennis van automatisering	3
Geen specifieke eisen	3
Certificaat	3
Rijbewijs BE	2
Moet niet bang zijn	2
Moet Papiaments spreken	2
Stressbestendig	2
Moet leiding kunnen geven	1
Commerciële vaardigheden	1
Niet van toepassing	1
Groot Rijbewijs	1
Moet creatief zijn	1
Moet van het eiland zijn	0
Realisatie klein eiland (sociale controle)	0
Totaal	232

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

2.2.5 Kenmerken afgesloten arbeidscontracten

Over de contracten van de laatst aangenomen persoon in 2012 is meer informatie verzameld. Alle afgesloten arbeidscontracten in 2012 bestaan voor 11 procent uit oproepkrachten. Iets meer dan een kwart van de aangenomen werknemers krijgt direct een vast contract (27%) en bijna de helft een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste baan (45%). De overige 29 procent sluit een tijdelijk contract af zonder uitzicht op een vervolg. Van alle tijdelijke banen is ongeveer een kwart (26%) korter dan een half jaar, wat overeenkomt met 19 procent van alle afgesloten arbeidscontracten in 2012. Van alle nieuwe banen in 2012 heeft 19 procent een werkweek van vier dagen of korter. In totaal vijf procent van alle nieuwe banen heeft een werkweek van minder dan 12 uur. Oftewel, er worden vooral fulltime banen aangeboden.

2.2.6 Persoonskenmerken aangenomen werknemers

Van alle 1.126 aangenomen personen in 2012 zijn de volgende achtergrondkenmerken bekend:

- 60 Procent is man en 40 procent is vrouw;
- Een kwart is jonger dan 25 jaar, 56 procent is in de leeftijd 25 tot en met 39 jaar, 15 procent is tussen de 40 en 54 jaar en drie procent is 55 jaar en ouder. Hieruit blijkt dat ouderen een vrij kleine kans hebben om (opnieuw) een baan te vinden op Bonaire;
- Bijna de helft van de baanvinders (45%) was al werkzaam bij een andere werkgever, 46 procent was werkloos, vier procent schoolverlater en vijf procent student of scholier;
- Van alle baanvinders had (volgens de werkgever) twee procent een uitkering;
- De woonplaats en de geboorteplaats van de aangenomen person zijn in de onderstaande tabel weergegeven. Van alle aangenomen personen woonde 72 procent op Bonaire en 14 procent in Europees Nederland. Driekwart komt vanuit de regio (ABC) en een kwart van daarbuiten. Van alle aangenomen personen is 41 procent op Bonaire geboren en 59 procent in de regio (ABC). De arbeidsmarkt van Bonaire is dus sterk afhankelijk van mensen buiten Bonaire en zelfs van buiten de regio (ABC). Voor een deel worden deze cijfers verklaard door de instroom van mensen bij de overheid vanuit Europees Nederland, als gevolg van de nieuwe bestuurlijke verhoudingen.

Tabel 2.9 Woonplaats en geboorteplaats van baanvinders in 2012

Laatst aangenomen persoon in 2012 (%)	Woonplaats	Geboorteplaats
Aruba	0	1
Bonaire	72	41
Curaçao	3	17
Sint Maarten	0	0
Sint Eustatius	0	0
Saba	0	0
Ander Caribisch eiland	0	3
Europees Nederland	14	18
Ander Europees land	1	2
Venezuela/Colombia	4	8
Verenigde Staten	0	0
China	1	1
India	0	0
Anders	5	10
Totaal	100	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

2.2.7 Moeilijk vervulbare vacatures

Vóórkomen van moeilijk vervulbare vacatures

Op verschillende manieren is inzicht verkregen in moeilijk vervulbare vacatures: door middel van telefonische interviews onder 499 werkgevers en door middel van enkele tientallen persoonlijke interviews met werkgevers. In de interviews is gevraagd naar de laatst vervulde vacature en openstaande vacatures. Vragen over knelpunten zijn gevraagd over de laatst vervulde vacature, de te vervullen vacatures in 2013 en vacatures in het algemeen. De helft van de laatst vervulde vacature (49%) was volgens de betreffende werkgever moeilijk vervulbaar, wat een hoog percentage is. Er is geen verschil is tussen grote en kleine bedrijven, waar het algemene beeld bestond dat grote bedrijven minder problemen zouden hebben, wegens betere arbeidsvoorwaarden

of beter personeelsbeleid. Dat is dus niet het geval: de knelpunten aan de vraagkant van de arbeidsmarkt zijn breed bij alle bedrijven aanwezig. Dit geldt voor de laatst vervulde vacatures en voor de openstaande vacatures.

De conclusie is dat vacatures de volgende functies moeilijk zijn te vervullen: managers en directeuren, juridisch personeel, deskundigen, welzijns- en maatschappelijk werkers, ICT-personeel, operators, technisch personeel, bouw personeel, winkelpersoneel en horeca personeel. Het betreft openstaande vacatures voor de korte en, waarschijnlijk ook, voor de middellange termijn. Het merendeel van de functie zijn op hbo-plus niveau, met uitzondering van winkelfuncties en horecafuncties waarvoor specifieke sociale vaardigheden worden gevraagd. In de laatstgenoemde sectoren zijn tevens supervisors op mbo niveau 3 en 4 moeilijk te vinden. In de bouw is er een tekort aan vakpersoneel.

Tabel 2.10 Moeilijk vervulbare vacatures Bonaire 2012 en 2013

Functie	Laatst vervulde vacature moeilijk vervulbaar (% bedrijven)	Te vervullen vacatures in 2013 moeilijk vervulbaar (% bedrijven)	Moeilijk vervulbaar (inclusief bedrijfs-interviews)
Managers/ Directeuren	62	61	Ja
Juridisch personeel	80	100	Ja
Deskundigen	48	100	Ja
Assistent deskundiger/ Supervisors	46	32	
Klerken/ Administratief personeel	42	45	
Dienstverleners	16	48	
Welzijns-/Sociaal werkers	-	100	Ja
Vak en handwerklieden	21	66	
Landbouw/ Agrarisch personeel	47	-	
ICT-personeel	100	100	Ja
Operators	-	100	Ja
Technisch personeel	74	55	Ja
Bouw personeel	54	14	Ja
Transport personeel	24	0	
Winkel personeel	63	67	Ja
Horeca personeel	59	60	Ja
Bewaking/ Beveiliging/ Politie/ Brandweer	16	14	
Commercieel personeel	29	34	
Verzorgend/ (Para)Medisch personeel	0	50	
Onderwijzend personeel	35	50	
Ongeschoold personeel	54	29	
Overig personeel	68	33	
Totaal	49	Niet bekend	

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Het is de vraag in hoeverre werklozen in aanmerking komen voor deze moeilijk te vervullen vacatures. Uit de interviews komt naar voren dat voor deze vacatures juist buiten het eiland en zelf

buiten de regio (ABC) moet worden geworven, wat op zichzelf weer een indicatie is dat deze vacatures moeilijk zijn te vervullen.

Redenen dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn

Een kwart van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures geeft als reden dat er te weinig geschikte kandidaten op het eiland aanwezig zijn. Tien procent van de werkgevers geeft aan dat het juiste opleidingsniveau ontbreekt of men onvoldoende werkervaring heeft (11%). Mocht er wel aan de harde eisen voldaan zijn, dan zien werkgevers vaak dat (potentiele) kandidaten onvoldoende discipline en motivatie hebben.

Tabel 2.11 Redenen moeilijk vervulbaarheidvacatures (laatst aangenomen werknemer 2012)

Redenen voor moeilijke invulbaarheid	Percentage (multiple response)
Er zijn te weinig geschikte kandidaten op het eiland	25
Personen hebben vaak onvoldoende werkervaring	11
Personen hebben vaak niet het juiste opleidingsniveau	10
Personen hebben vaak onvoldoende discipline.	9
Het werk wordt onaantrekkelijk gevonden	8
Personen hebben vaak onvoldoende motivatie	8
Er kan niet voldoende salaris geboden worden	3
Het salaris is te laag voor personen van buiten het eiland	2
Men wil niet op het eiland werken (klein, onaantrekkelijk)	2
Personen hebben vaak niet de juiste opleidingsrichting	2
Kandidaten stellen te hoge salariseisen voor de functie	1
Onregelmatige arbeidstijden	1
Er is vaak een taalprobleem.	1
Kandidaten spreken geen goed Nederlands	1
Kandidaten spreken geen Papiaments	0
Totaal	84

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Een aanvullend kwalitatief beeld is verkregen op basis van de persoonlijke interviews met experts, inclusief grote werkgevers en P&O-medewerkers die rechtstreeks te maken hebben met werving en selectie (zie bijlage 2). Over het algemeen vormt het werven van ongeschoold en lager geschoold personeel op de arbeidsmarkt op Bonaire geen probleem. Dit aanbod is ruim voldoende op het eiland aanwezig. In bepaalde gevallen vormt de arbeidsmotivatie, houding en gedrag van de sollicitanten volgens werkgevers een probleem. Vrijwel alle werkgevers in de marktsector geven aan dat zij regelmatig een gebrek aan motivatie tegenkomen bij sollicitanten, specifiek daar waar sprake is van werk met zware arbeidsomstandigheden, onregelmatige diensten, werk in het weekend of 's avonds en bij werk dat in de buitenlucht of niet luchtgekoelde ruimten plaatsvindt (geen airco). Vooral veel immigranten en stagiairs uit Europees Nederland (horeca) worden voor dergelijke functies geworven. Overigens geven werkgevers ook aan dat veel werknemers die hiermee eerst moeite hadden op termijn toch wennen aan het werken op onregelmatige dagen en tijden.

Aan de andere kant blijkt uit het onderzoek dat lage lonen een belangrijke rol spelen: er moet vaak hard worden gewerkt tegen een relatief laag salaris. Alle geïnterviewde experts, alle P&O-medewerkers en een groot deel van de werkgevers zijn van mening dat het minimumloon op Bonaire (\$ 771 per maand) ontoereikend is om met een gezin in het levensonderhoud te voorzien. Veel werkgevers zijn op dit moment eenvoudig niet in staat om meer te betalen. Lage lonen in relatie tot hoge kosten van levensonderhoud maken soms dat mensen minder gemotiveerd zijn om (zwaar) werk te accepteren, of om (bepaalde) opleidingen te gaan volgen. Dat dit meespeelt op de Bonairiaanse arbeidsmarkt wordt door vrijwel alle experts bevestigd.

Een probleem bij lager geschoolden is de taalbeheersing welke benodigd is om het werk naar behoren uit te voeren. Vooral de beheersing van de Nederlandse taal laat, wat de werkgevers betreft, te wensen over. Bij het rekruteren van werknemers in lagere functies wordt daarom soms eerst een uitzendkracht ingehuurd en wanneer hij of zij aan de eisen voldoet, wordt er daarna een half jaarcontract of een jaarcontract aangeboden.

Voor midden en hoger kader is het moeilijker om een geschikte kandidaat te vinden. Lokale rekrutering voor hogere functies vindt plaats door via informele contacten een mogelijk geschikte kandidaat aan te spreken. Als dat niet lukt, zoeken werkgevers doorgaans op Curaçao, soms op Aruba of soms in Europees Nederland. Bij de overheid is dit de standaard volgorde: eerst op het eigen eiland, dan in de regio, dan in Europees Nederland, waarbij de voorkeur uitgaat naar remigranten boven emigranten.

2.2.8 *Belemmeringen bij werving in Europees Nederland*

Werkgevers en P&O-medewerkers die werven in Europees Nederland ervaren daarbij bepaalde knelpunten. Algemeen speelt pensioenbreuk bij sollicitanten die een nieuwe stap willen maken een rol. Bij emigratie vanuit Nederland is een belemmering de verkoop van een eventueel eigen huis, wat op dit moment extra lastig is vanwege de lage huizenprijzen gekoppeld aan hypotheek. Bij emigratie vanuit Nederland spelen mee de onzekere arbeidsmogelijkheden voor een eventuele partner.

De laatste jaren is er volgens de grote werkgevers wel een hernieuwde belangstelling geconstateerd van Bonairianen die uit Europees Nederland of Curaçao terugkeren naar het eiland. Maar het aantrekken van remigranten vanuit Europees Nederland verloopt desondanks niet altijd even gemakkelijk. Volgens de experts en werkgevers en P&O-medewerkers die rechtstreeks te maken hebben met werving en selectie van remigranten spelen de volgende factoren een rol:

- Een deel van de Bonairianen die in Europees Nederland gestudeerd heeft voelt een verminderde band met het eiland en is vaak te verbonden met zijn nieuwe omgeving om te (willen) repatriëren (goede baan, gezin, hypotheek);
- Het is voor Bonairianen vaak moeilijk om terug te keren naar een 'klein' eiland met in hun ogen strenge sociale controle;
- De voorzieningen op Bonaire worden beoordeeld als kwalitatief minder goed dan de voorzieningen op Bonaire (zorg en onderwijs voor eventuele kinderen). Dit geldt ook voor de culturele voorzieningen (het eiland wordt door sollicitanten veelal als 'saai' gezien, 'er is weinig te doen', 'er is geen bioscoop');
- Het nieuwe salaris op Bonaire is volgens werkgevers en P&O-medewerkers veelal onvoldoende aantrekkelijk om sollicitanten over de streep te trekken. Dit komt vrij structureel voor bij sollicitanten voor overheidsfuncties.

Specifiek voor Europese Nederlanders spelen daarnaast andere factoren mee, zoals wordt ervaren door werkgevers en P&O-medewerkers in sollicitatieprocedures:

- Het eerste beeld dat het werken op een tropisch eiland overeenkomt met een strandvakantie moet bijgesteld worden. De realiteit is dat er hard moet worden gewerkt;
- Het eerste beeld dat het leven op Bonaire 'goedkoop' is wordt door sollicitanten bijgesteld nadat bepaalde kosten zijn bekeken (specifiek huisvesting);
- In bepaalde gevallen betreft het kandidaten die in Europees Nederland minder kansrijk zijn en waarbij de push factoren een belangrijkere rol spelen dan de pull factoren. Behoeft bestaat veel meer aan mensen die gemotiveerd zijn om iets voor het eiland te doen, dan voor zichzelf.

Er bestaat veel onduidelijkheid bij geïnteresseerde remigranten en emigranten in Europees Nederland over verblijfs- en werkvergunningen, bij mensen van verschillende nationaliteiten inclusief Curaçao. Ook over de sociale zekerheid en de verschillen met Europees Nederland bestaan veel belangrijke vragen. Er bestaan veel vragen over de veranderingen sinds 10.10.10 en de implicaties voor migratie naar Caribisch Nederland. Dit is onder meer gebleken tijdens de Emigratiebeurs in Houten op 9 februari 2013. Deze onduidelijkheden leveren concrete belemmeringen op, in elk geval bij mensen die wel willen emigreren vanuit Europees Nederland, maar nog niet besloten hebben waar naar toe. Duidelijk is dat als bijvoorbeeld de Zweedse overheid het beter kan uitleggen, de keuze eerder valt op Zweden.

2.2.9 Wervingskanalen

Het onderzoek onder bedrijven wijst uit dat de meeste werknemers geworven worden via advertenties. Dit was voor de komst van internet in Europees Nederland ook het geval. Deze ontwikkeling zal zich op Bonaire wellicht minder snel doorzetten, gezien het grote belang van informele werving (via relaties, zakelijk, vrienden, familie, kennissen, via spontane of open sollicitaties, onder en via het eigen personeel). Meer dan twee derde (70%) van de aangenomen werknemers is deze wijze geworven, wat vergeleken met Europese landen een vrij hoog percentage is. Aan de andere kant blijkt dat de effectiviteit van het plaatsen van een vacature op een externe website vrij hoog is: 80 procent van de vacatures die op een externe website worden geplaatst, wordt vervuld. Een advertentie in geschreven media blijkt het minst effectief, een derde van de vacatures waarvoor een advertentie is gezet wordt via dit medium vervuld.

Tabel 2.12 Wervingskanalen, aannamekanalen en vervullingsquote*

	Wervingskanaal	Aannamekanaal	Vervullingsquote
Advertentie in gedrukte media	406	135	33%
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	395	384	97%
Via spontane/open sollicitatie	249	249	100%
Onder eigen personeel (interne werving)	162	97	60%
Samenleving en Zorg/DEZA**/labour office	157	60	38%
Vacature geplaatst op onze eigen website	135	11	8%
Via eigen personeel	130	54	42%
Vacature geplaatst op externe vacaturesite	60	49	82%
Uitzendbureau	60	22	36%
Ban Boneiru Bek	54	22	40%
Sollicitantenbank(en) bezocht op internet	22	16	75%
Detacheringbureau	11	11	100%
Payrollbedrijf	5	5	100%

	Wervingskanaal	Aannamekanaal	Vervullingsquote
School, Opleiding	5	5	100%
Door moedermaatschappij voorgedragen	5	5	100%
Totaal	1.856	1.125	

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

* Vanwege de soms kleine aantallen moeten de uitkomsten voor bepaalde wervingskanalen worden gezien als een indicatie.

**DEZA was in 2012 niet meer operationeel, toch is de antwoordcategorie is toegevoegd omdat werkgevers de term nog wel gebruiken.

Van alle werkgevers geeft 39 procent aan buiten Bonaire te werven. Een van de acht werkgevers werft in Europees Nederland en in Curaçao. Aruba is het wervingsgebied voor vijf procent van de werkgevers en eveneens vijf procent van de werkgevers vindt haar werknemers in Venezuela en Colombia. Uit de interviews blijkt dat het hierbij vooral gaat om uitvoerend bouw personeel, waarbij het spreken van Papiaments en/of Nederlands niet van belang is.

Tabel 2.13 Regionale werving

Land	Percentage (multiple response)
Werft niet buiten het eiland	61
Curaçao	12
Europees Nederland	12
Aruba	5
Venezuela/Colombia	5
Sint Eustatius	2
Sint Maarten	2
Saba	0
Verenigde Staten	0
China	0
India	0
Anders	8
Ander Europees land	2
Ander Caribisch eiland	1
Totaal	110

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

2.2.10 Personeelsbeleid

Vrijwel alle grotere bedrijven hebben een traditioneel ingesteld personeelsbeleid, wat gekenmerkt wordt door personeelsbeheer (registratie van personeel en salaris), aangevuld met functionerings- en beoordelingsgesprekken en incidentele scholing van werknemers. In ongeveer de helft van deze bedrijven is men bezig met het opzetten of verbeteren van het personeelsbeleid. Personeelsbeleid is over het algemeen niet vastgelegd in opleidingsplannen en een HRM-afdeling is er in veel gevallen niet. Het zijn doorgaans de meer op het buitenland georiënteerde bedrijven of bedrijven met management niet afkomstig van het eiland waar meer aandacht aan personeel en organisatie wordt besteed. Personeelsbeleid in kleinere bedrijven komt vrijwel niet voor.

Dat bedrijven geen vastomlijnd personeelsbeleid hebben, houdt niet per definitie in dat er niets aan personeelsbeleid gedaan wordt. Het personeelsbeleid vindt evenwel meer ad hoc en veelal op informele basis plaats. Een beperkt aantal bedrijven heeft een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten met de vakbond in die bedrijven geldt dat er aanzienlijk meer is geregeld wat betreft rechten en plichten van het personeel alsmede diverse aspecten van het personeelsbeleid.

Het komt voor dat bedrijven zorgen voor on the job-training en coaching. In hoeverre dit gebeurt hangt af van het belang dat het management van het bedrijf, of het team waar de werknemer terecht komt, hieraan hecht. In de onderstaande tabel is aangegeven welke personeelsinstrumenten er bij de 20 grote bedrijven in Caribisch Nederland worden gebruikt.

Tabel 2.14 Toepassing van personeelsinstrumenten door bedrijven in Caribisch Nederland

Personeelsinstrumenten	Toepassing bij bedrijven in Caribisch Nederland
1) Verwijzing naar veiligheidsvoorschriften	Bij de meer technische bedrijven zijn hier duidelijk procedures voor. In de kantooromgeving wordt hier geen aandacht aan besteed.
2) Persoonlijke inzetbaarheid scan of periodiek medisch onderzoek	Nauwelijks. Een enkel bedrijf houdt regelmatig drugstesten. Bij geconstateerd drugsgebruik wordt werknemer per direct ontslagen.
3) Verbeteren arbeidsomstandigheden	Er lijkt voldoende aandacht voor de veiligheid op de werkplek.
4) Bevorderen gezonde levensstijl werknemers (fitness, anti-roken)	Niet of nauwelijks.
5) Verminderen psychosociale belasting (werkdruk, stress, agressie)	Niet standaard, wel op ad hoc basis met name als zich problemen manifesteren.
6) Aanpassen werkplekken	Nauwelijks, doorgaans alleen bij opnieuw investeren in werkplekken (nieuwe bureaus, stoelen, computers etc.).
7) Functioneringsgesprekken	Ja. Bij een CAO ligt dit vast.
8) Beoordelingsgesprekken	Ja. Bij een CAO ligt dit vast. Indien het niet vast ligt, is continuïteit van deze gesprekken niet gegarandeerd.
9) Loopbaangesprekken	Nee.
10) Persoonlijke ontwikkelingsplannen	Nee.
11) Loopbaanscan	Nee.
12) Bedrijfsgerichte scholing/cursussen	Vindt incidenteel plaats. Beperkingen hebben ook te maken met de hoge kosten (invliegen van trainer s en uitvliegen van werknemers. Lokaal aanbod van goede opleidingen is beperkt en het overzicht van het aanbod van opleidingen ontbreekt.
13) Employability cursussen	Nee.
14) Informele scholing	Ja, komt zeer regelmatig voor, vooral door collega's.
15) EVC-trajecten	Nee.
16) Stages of detachering van eigen personeel elders	Zelden en dan uitsluitend voor leidinggevend en management.
17) Sociaal plan	Ja, voor alle bedrijven met een CAO. Bij anderen niet.
18) Persoonlijk opleidingsbudget	Nee.
19) Functieverbreding	Nee, tenzij hier een bedrijfseconomische grondslag voor is.
20) Taakrotatie	Nee, tenzij hier een bedrijfseconomische grondslag voor is.
21) Aanbieden andere functie intern	Bij de meeste grote bedrijven wordt eerst intern gekeken of de vrijgevallen functie intern kan worden vervuld.
22) Interne mobiliteitspool	Nee.
23) Samenwerkingsverband andere werkgevers	Nee.
24) Extra verlof en vakantie oudere werknemers	Nee.
25) Oudere werknemers vrijstellen onregelmatig	Nee.

Personeelsinstrumenten	Toepassing bij bedrijven in Caribisch Nederland
werk, ploegen of weekend	
28) Kortere werkweek en aanpassing werktijden ouderen	Nee.
29) Deeltijdpensioen	Nee.
30) Stapje terug of opzij ouderen	Nee.
31) Beroeps Praktijk Vorming (BPV)/BBL (werkend leren)	Ja. Jaarlijks worden bij bedrijven 60-100 leermeesters opgeleid door ROA CN.

Bron: Persoonlijke interviews bedrijven 2013.

Uit de persoonlijke interviews met grote bedrijven komt naar voren dat verticale doorstroom van werknemers weinig voorkomt. Het is bij de meeste grote bedrijven geen bedrijfsbeleid. Dit wordt soms gerechtvaardigd door te stellen dat "de Bonairiaanse werknemer niet ambitieus is".

2.2.11 Inzet van stagiairs nu en in de toekomst

De vmbo-richtingen willen leerlingen snuffelstages laten lopen, in het mbo zijn stages verplicht. Voorafgaande aan het onderzoek is aangenomen dat de begrippen BOL (beroeps opleidende leerweg) en BBL (beroeps begeleidende leerweg) op dit moment grotendeels onbekend zijn bij het bedrijfsleven in Caribisch Nederland, maar het begrip stage wel. Om die reden is onderzoek gedaan naar het voorkomen van stages. Een van elke zeven bedrijven (14%) geeft aan op enig moment in 2012 gebruik te hebben gemaakt van stagiairs. Een op de drie werkgevers (32%) heeft op het moment van onderzoeken één of meerdere stagiaires in dienst. Bij een derde van deze bedrijven betreft het onbetaalde stagiairs. Per saldo heeft een op de vijf bedrijven betaalde stagiairs in dienst. Dit is een vrij hoog percentage, mede gezien de beperkte schaalgrootte en opnamecapaciteit van de bedrijven op Bonaire. Uit de interviews is naar voren gekomen dat het voor werkgevers normaal is om stagiaires een stagevergoeding te geven. Een deel van de stagiairs wordt mogelijk als reguliere werknemers ingezet tegen een vergoeding die beneden het minimumloon ligt.

Voor 2013 verwacht een kwart van de werkgevers (27%) één of meer stagiairs te kunnen plaatsen. In hoeverre het om onbetaalde of betaalde stagiairs zou gaan is wel gevraagd, maar heeft vervolgens tot een onvoldoende resultaat geleid. Het betreft in elk geval de bereidheid om stagiaires in 2013 in te zetten, mogelijk met stagevergoeding. In hoeverre het hier gaat om bedrijven die de toets van leerbedrijf kunnen doorstaan is niet onderzocht. Voor het grootste deel (80%) betreft het stageplaatsen op mbo-niveau.

Tabel 2.15 Aandeel bedrijven met mogelijke stageplaatsen in 2013 naar sector (N.B. De aantallen zijn soms klein, waardoor het om indicaties gaat)

Aandeel bedrijven (%)	Geen	1 of meer stageplaatsen in 2013	Totaal
Landbouw/agrarische sector/bosbouw/visserij	100	0	100
Mijnbouw	67	33	100
Industrie (exclusief bouw)	71	29	100
Openbaar nut	100	0	100
Bouw	67	33	100
Handel	70	30	100
Horeca, inclusief catering	73	27	100
Transport	69	31	100

Aandeel bedrijven (%)	Geen	1 of meer stageplaatsen in 2013	Totaal
Informatie en Communicatie	78	22	100
Verhuur, koop, verkoop vastgoed	93	7	100
Financiële dienstverlening	82	18	100
Overige zakelijke dienstverlening	75	25	100
Onderwijs	56	44	100
Gezondheidszorg	64	36	100
Rijksdienst (departementen)	80	20	100
Openbaar Lichaam (directies)	33	67	100
Cultuur en recreatie	65	35	100
Overige dienstverlening	77	23	100
Anders	89	11	100
Totaal	73	27	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Bij aantal sectoren is de kans redelijk groot om stagiairs te kunnen plaatsen, zoals het openbaar lichaam, het onderwijs en de gezondheidszorg. Ook de bouw scoort bovengemiddeld, terwijl er op Bonaire geen echte bouwopleidingen zijn. De behoefte is er kennelijk wel, maar het aanbod van stagiairs niet. De ruimte bij de Rijksdienst blijft enigszins achter bij het gemiddelde. De sectoren waarin door SGB op dit moment sterk wordt geïnvesteerd bieden geen bovengemiddelde kansen voor stageplaatsen (horeca en zakelijke dienstverlening). Het aandeel bedrijven dat stageplaatsen beschikbaar heeft is in de financiële dienstverlening en de ICT-sector onder het gemiddelde. De kans op een stage is meer aanwezig bij de grote bedrijven, maar duidelijk is dat ook kleine bedrijven ruimte hebben (zie onderstaande tabel). De aantallen stagiaires per bedrijf zijn waarschijnlijk minder groot in het midden- en kleinbedrijf (mkb).

Tabel 2.16 Aandeel bedrijven met mogelijke stageplaatsen in 2013 naar sectorgrootteklasse

Aandeel bedrijven (%)	Geen	1 of meer	Totaal
1-9 werknemers	74	26	100
10-49 werknemers	73	27	100
50 en meer werknemers	66	34	100
Totaal	73	27	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

De meeste grote bedrijven die persoonlijk zijn geïnterviewd staan positief tegenover het aannemen van lokale stagiaires. Het merendeel van deze grote bedrijven op Bonaire heeft contact gehad met ROA CN, dan wel heeft deelgenomen aan vergaderingen waarbij de afstemmingsproblematiek tussen onderwijsinstellingen en de sector centraal stond. De houding van de grote bedrijven is over het algemeen positief, ook om een of meerdere stagiaires een kans te geven in het bedrijf. Echter, de ervaringen met stagiaires zijn gemiddeld genomen teleurstellend. Dit heeft voor een beperkt deel te maken met de beroepstechnische kennis en voor een groot deel met de werkhouding en –motivatie van de studenten: deze zijn volgens de grote werkgevers vooralsnog onder de maat. Op de scholen, te beginnen in het primair onderwijs en later in het voortgezet onderwijs, dient volgens de werkgevers meer aandacht besteed te worden aan houding en algemene vorming.

2.2.12 Zelfreflectie van werkgevers

Bij het telefonische bedrijvenonderzoek is aan de werkgevers een aantal stellingen voorgelegd over werkgeverschap, de kwaliteit van arbeid en knelpunten bij de werving. Van alle werkgevers is 86 procent het ermee oneens dat het werk in de branche een negatief imago heeft en dat het aantrekken van geschikt personeel daardoor bemoeilijkt wordt. Het grootste deel van de werkgevers (81%) vindt dat de arbeidsvoorwaarden in de branche goed zijn. De helft van de werkgevers (48%) is van mening dat het momenteel zo moeilijk is om aan goede werknemers te komen, dat het bedrijf er onder lijdt. Het merendeel van de werkgevers (87 %) vindt dat de arbeidsomstandigheden goed zijn en dat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Twee derde van de werkgevers (64%) verwacht niet dat de werkgelegenheid over vijf jaar aanzienlijk gedaald is. De meeste werkgevers (63%) geven aan dat zij zonder moeite aan ongeschoold personeel kunnen komen. Een derde van de werkgevers is van mening dat de branche alleen kan overleven met werknemers van buiten Bonaire, vooral kleine bedrijven en vooral bedrijven in de zakelijke dienstverlening, industrie, ICT en bouw. Over de kwaliteit van scholing op Bonaire reageren de respondenten wisselend. Ruim een derde (39 %) vindt dat de scholen over het algemeen goede mensen afleveren, 35 procent is het hier niet mee eens en een kwart neemt een neutrale positie over dit standpunt in. Meer eensgezindheid heerst de aanwezigheid van goed werkgeverschap in hun branche, 84 procent heeft positief op deze stelling geantwoord.

Tabel 2.17 Stellingen voorgelegd aan werkgevers, exclusief eenmansbedrijven

Stelling	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Totaal
1. Het werk in onze branche heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk.	11	3	86	100
2. De arbeidsvoorwaarden (lonen) in onze branche zijn goed.	81	8	11	100
3. Het is momenteel zo moeilijk om aan goede werknemers te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt.	48	10	42	100
4. De arbeidsomstandigheden in onze branche zijn goed (veilig en gezond werken).	87	6	7	100
5. Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in onze branche aanzienlijk gedaald zal zijn.	23	13	64	100
6. Het is binnen onze branche gemakkelijk om aan ongeschoold personeel te komen.	63	8	29	100
7. De verhoudingen tussen de werknemers onderling zijn in ons bedrijf goed.	92	3	5	100
8. De enige manier waarop de branche kan overleven, is door werknemers van buiten het eiland in dienst te nemen.	33	12	55	100
9. De scholen op Bonaire leveren over het algemeen goed opgeleide mensen.	39	25	35	100
10. In onze branche is sprake van een goed werkgeverschap.	84	9	7	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Op basis van de antwoorden op de bovenstaande stellingen zijn de werkgevers ingedeeld in twee groepen⁴. Vergelijking van deze score voor verschillende kenmerken levert de volgende inzichten op (zie Tabel 2.18):

- Grotere werkgevers (>5 werknemers) zijn positiever dan kleine werkgevers (1 tot en met 5 werknemers);
- Werkgevers die werken zonder vaste contracten werken zijn positiever over het eigen bedrijf en de eigen branche dan werkgevers die werken met vaste contracten. Dit kan deels verklaard worden door het gegeven dat een aantal werkgevers met vaste contracten hebben aangegeven te kampen met een overcomplete personeelsbestand, met daarin werknemers die onvoldoende of niet productief zijn;
- Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures zijn positiever ingesteld over het bedrijf en de branche dan de bedrijven zonder moeilijk vervulbare vacatures. Het niet kunnen vervullen van vacatures is in dit geval een indicatie van groeien een positief toekomstbeeld;
- Binnen de sectoren industrie, handel, overige zakelijke dienstverlening, cultuur en recreatie en overige dienstverlening zijn werkgevers gemiddeld gezien negatiever dan in andere sectoren. Er wordt relatief positief gescoord binnen de overheid (RCN en OLB), de financiële dienstverlening, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sector informatie en communicatie. Het zijn vooral conjunctuurafhankelijke sectoren die een minder positief beeld hebben.

Tabel 2.18 Algemeen beeld werkgevers over het eigen bedrijf en de eigen branche (score samengesteld op basis van 10 vragen)

Sector	Beneden gemiddeld (relatief negatief)	Boven gemiddeld (relatief positief)	Totaal
Landbouw, Bosbouw, Visserij*	0	100	100
Mijnbouw*	50	50	100
Industrie (excl. bouw)	67	33	100
Openbaar nut*	0	100	100
Bouw	56	44	100
Handel	66	34	100
Horeca (incl. catering)	49	51	100
Transport	43	57	100
Informatie en communicatie	40	60	100
Verhuur, koop, verkoop vastgoed	45	55	100
Financiële dienstverlening	33	67	100
Overige zakelijke dienstverlening	80	20	100
Onderwijs	36	64	100
Gezondheidszorg	38	63	100
Rijksdienst	17	83	100
Openbaar Lichaam	0	100	100
Cultuur en recreatie	70	30	100
Overige dienstverlening	62	38	100
Totaal	56	44	100

*(te) kleine cel vulling.

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

⁴ Respondenten kunnen kiezen uit vijf antwoordmogelijkheden. Nadat alle stellingen van negatief naar positief zijn herschikt is per werkgever een score van minimaal 10 (alles negatief) en maximaal 50 (alles positief) toegekend. Vervolgens zijn de werkgevers in twee ongeveer even grote groepen verdeeld: met een beneden gemiddelde score (relatief negatief) en een bovengemiddelde score (relatief positief). De gemiddelde score van alle bedrijven is 27.

2.3 Onderwijssysteem Bonaire en aansluiting arbeidsmarkt

2.3.1 Onderwijssysteem

Met de staatkundige wijziging per 10.10.10 is het onderwijssysteem van Bonaire gelijkgeschakeld aan dat van Europees Nederland. Er zijn zeven basisscholen en één school voor het voortgezet onderwijs, Scholengemeenschap Bonaire (SGB). SGB biedt tevens mbo-opleidingen aan, niveau 1 tot en met 4. Daarnaast is Fundashón Mariadal (een zorginstelling met ziekenhuis aan de basis) een belangrijke opleider voor de mbo-opleidingen zorg. Wat het hoger onderwijs betreft, is een alleen een kleine dependance van UNA aanwezig (Universiteit Nederlandse Antillen) die de lerarenopleiding voor het basisonderwijs aanbiedt.

2.3.2 Aanbod reguliere mbo- opleidingen

Wat de reguliere beroepsopleidingen betreft zijn SGB en Mariadal belangrijke spelers op Bonaire.

SGB

SGB biedt opleidingen aan in vier verschillende sectoren:

- Welzijn:
 - Spw niveau 2, en 4;
 - Sport en bewegen niveau 2, 3 en 4.
- Administratie:
 - Secretariaresse en boekhouding, niveau 2, 3 en 4.
- Horeca:
 - Kok, gastheer en –vrouw, niveau 1, 2 en 3.
- Techniek en bouw:
 - Metalektro en installatie niveau 2 en 3;
 - Technical maintenance assistance niveau 2 en 3;
 - Bouwopleiding niveau 1 en 2 (alleen geen docent, dus niet aangeboden);
 - ICT niveau 3 en 4;
 - Media (audiovisuele opleidingen, AV) niveau 3 en 4.

In totaal volgen er 362 studenten een mbo-opleiding aan de SGB, van wie er 142 dit jaar deelnemen aan de eindexamens. In de volgende tabel is het aantal studenten per opleiding, niveau en leerjaar weergegeven. In de laatste kolom staat het aantal afstudeerders (in 2013) per opleiding.

Tabel 2.19 Deelnemers mbo-opleidingen SGB, naar niveau en aantal examenkandidaten 2013

Sector	Naam opleiding	Niveau	Leerjaar	BOL	BBL	Aantal stud	Afstudeer kandidaten 2013
Zakelijke Dienst- verlening	Arbeidsmarkt Assistent*	1	1	x		27	27
	Administratief medewerker	2	1	x		17	
	Secretarieel medewerker	2	1	x			
	Telefoniste/Receptioniste	2	1	x			
	Bedrijfsadministratief medewerker	2	2	x		0	0
	Secretarieel medewerker	2	2	x		0	0
	Secretaresse	3	1	x		8	
	Secretaresse	3	2	x		11	
	Secretaresse	3	3	x		2	2
	Directiesecretaresse/Managementassistent	4	1	x			
	Managementassistent	4	4	x		1	1
	Financieel administratief medewerker	3	1	x		10	
	Boekhoudkundig medewerker	3	2	x		22	
	Boekhoudkundig medewerker	3	3	x		17	17
	Bedrijfsadministrateur	4	1	x			
	Assistent-accountant	4	1	x			
	Salarisadministrateur	4	1	x			
	Administrateur	4	4	x		21	21
Horeca	Horeca-assistent	1	1		x	21	21
	Kok	2	1		x	1	
	Zelfstandig werkend kok	3	1	x		4	
	Zelfstandig werkend kok	3	2	x		1	1
	Zelfstandig werkend kok	3	4	x		1	1
	Gastheer/-vrouw	2	1	x		0	
	Zelfstandig werkend gastheer gastvrouw	3	1	x		2	
	Zelfstandig werkend gastheer gastvrouw	3	2	x		2	2
Techniek & Bouw	Technical Maintenance Assistant (TMA)	2	1		x	15	
	Technical Maintenance Assistant (TMA)	2	2		x	14	14
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Bouw	3	1	x		2	

Sector	Naam opleiding	Niveau	Leerjaar	BOL	BBL	Aantal stud	Afstudeer kandidaten 2013	
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Bouw	3	2	x		3		
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Bouw	3	3	x		1	1	
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Dive	3	1	x		3		
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Dive	3	2	x		2		
	Technical Maintenance Assistant (TMA) Dive	3	3	x		3	3	
	Monteur elektrotechnische installaties	2	1		x	16		
	Eerste monteur elektrotechnische installaties	3	1	x		3		
	Eerste monteur elektrotechnische installaties	3	2	x		2		
	Eerste monteur elektrotechnische installaties	3	3	x		1	1	
	ICT beheerder	4	3	x		1		
	Medewerker fotografie AV-productie**	2	1	x		20		
	Allround AV- producties**	3	1	x				
	AV-specialist**	4	1	x				
	Bouwplaats assistent	1	wordt niet aangeboden wegens een niet invulbare vacature					
Welzijn Sport	Helpende Welzijn	2	1	x		20		
	Helpende Welzijn	2	2	x		7	7	
	Sociaal Pedagogisch Werker	3	1	x	22	12		
	Sociaal Pedagogisch Werker	3	2	x		7		
	Sociaal Pedagogisch Werker	3	3	x		14	14	
	Onderwijsassistent	4	4	x		9	9	
	Sport en bewegingsbegeleider	2	1	x		17		
	Sport en bewegingsleider	3	1	x				
	Sport en bewegingscoördinator	4	1	x				
Generaal totaal				362			142	

* Arbeidsmarktgekwalificeerde assistent (AKA), vervolgopleiding voor leerlingen praktijkonderwijs en deelnemers skj (zie paragraaf 2.3.3), is niet-sector gebonden.

** De drie nieuwe media-opleidingen (AV=audiovisueel).

Bron: SGB, maart 2013.

Per 1 augustus wordt de, nu nog particuliere, opleiding monteur onderhoud vliegtuigen niveau 3 & 4 ook bij SGB ondergebracht. Tevens zijn er gesprekken gaande tussen SGB, ROA CN en de beveiligingsbranche over de start voor opleidingen in de sector Veiligheid: Beveiliging particulier mbo-niveau 1 en 2. Momenteel beschikken de meeste beveiligers in Caribisch Nederland niet over het juiste diploma. Sinds afgelopen jaar verzorgt SGB tevens bbl-trajecten voor werkenden. SGB verwacht meer van dergelijke aanvragen vanuit het bedrijfsleven en de overheid te krijgen, aangezien een behoorlijk deel van de beroepsbevolking werkzaam is zonder startkwalificatie. Uit het onderzoek blijkt in elk geval dat er in 2012 een grote vraag was naar beveiligers en bewakers (tabel 2.22).

Mariadal

Mariadal leidt al jarenlang hoofdzakelijk op voor het eigen zieken- en verzorgingshuis en biedt bbl-opleidingen voor niveau 2 t/m 4 aan. Er zijn 56 deelnemers, van wie 16 eigen personeelsleden. Het betreft trajecten voor verpleeghulp niveau 2, ziekenverzorgenden niveau 3 en verpleegkundigen niveau 4. Daarnaast start volgende maand de opleiding kraamhulp/gynaecologie en staat voor het komende schooljaar een apothekersopleiding in de planning. Naast de genoemde opleidingen heeft Mariadal de afgelopen jaren tevens doktersassistenten en medisch administratieve medewerkers gediplomeerd (bbl). Deze twee groepen bestaan uit werkenden die niet het juiste diploma voor hun beroep beschikken.

2.3.3 SKJ en volwasseneducatie

Naast het reguliere onderwijs biedt Forma 'tweedekansonderwijs' en cursussen/opleidingen voor volwassenen aan. Jongeren van 16 tot 24 jaar zonder hun middelbare schooldiploma hadden voor 10.10.10 de mogelijkheid om, in het kader van de sociale vormingsplicht een voorziening van de toenmalige Nederlandse Antillen, tegen vergoeding een opleidingstraject te volgen. Deze trajecten werden verzorgd door Forma. In het kader van de staatkundige vernieuwing, heeft de sociale vormingsplicht plaats gemaakt voor het sociale kanstraject jongeren (skj). De skj-trajecten bestaan, net als het voorgaande traject, uit een voortraject van een half jaar, een jaar opleiding (al dan niet in combinatie met werken) en een half jaar natraject. Het verschil tussen beide is dat de doelgroep nu bestaat uit jongeren vanaf 18 jaar zonder startkwalificatie. Jongeren van 16 tot 18 jaar vallen, net als in Europees Nederland, onder de kwalificatieplicht.

De skj-trajecten worden uitgevoerd door Forma, die in opdracht van de SGB mbo-opleidingen op niveau 1 verzorgt, inclusief de aka-opleiding (27 deelnemers). Dit is een opleiding tot arbeidsgekwalficeerde assistent op niveau 1: een brede opleiding tot assistent functie in alle sectoren met de nadruk op werkhouding, arbeidsethos, sociale vaardigheden, leervermogen en zelfredzaamheid. Naast de aka-opleiding verzorgt Forma de opleiding voor horeca-assistent (21 deelnemers). Daarnaast zou de opleiding tot bouwplaats assistent starten, maar de vacature hiervoor kon niet worden vervuld.

Volgens Forma verliep de transitie van svp naar skj niet zonder problemen. Zo moesten Forma en SGB een 'samenwerkingsmodus' vinden. De samenwerking was nodig omdat de trajecten op mbo niveau 1 geaccrediteerd dienden te zijn. Daarnaast was het, met het oog op de aanwezige voorzieningen, logisch om de mbo 1 opleidingen bij de SGB onder te brengen. Tevens werd de toelage voor deelnemers verlaagd, met als gevolg dat een aantal deelnemers een betaalde baan boven een van de trajecten prefereerde. Bovendien is het achterhalen van de doelgroep erg arbeidsintensief, omdat de jongeren zonder startkwalificatie niet geregistreerd worden. De afspraak was dat de lokale overheid een registratiesysteem zou opzetten, maar dit is tot op heden niet van de grond gekomen.

Forma biedt tevens volwasseneducatie (zoals lezen en schrijven voor analfabeten) aan en cursussen waaronder computergebruik en talen, maar ook modules boekhoudkunde en elektrotechniek. Tegenwoordig schrijven steeds meer werkenden zich in voor een cursus om daarmee hun waarde op de arbeidsmarkt te verhogen. Ook zijn steeds meer werkgevers geïnteresseerd hun onder opgeleide werknemers te laten 'upgraden'. Volgens Forma is er sprake van een voorzichtige trend, zowel onder werkgevers als werknemers. Zo is de cursus Papiamento voor Spaanstaligen erg populair. Werknemers die uit Zuid-Amerika naar Bonaire komen, proberen zo hun carrièrekansen te vergroten.

2.3.4 Instroom in het mbo

Volgens de SGB verschilt het per jaar hoeveel deelnemers instromen in het mbo. De instroom is enigszins af te leiden uit de aantallen die in de betreffende vmbo-sector examen doen, maar niet iedereen kiest voor doorstroom naar een mbo-opleiding bij SGB. Vooral het mts en andere mbo-opleidingen op Curaçao zijn concurrenten voor SGB, maar ook in het mbo in Nederland stromen vmbo-leerlingen van Bonaire in. Tevens kiest een deel van de (gediplomeerde) vmbo'ers er, ondanks de kwalificatieplicht, voor om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. De SGB schat in dat ongeveer de helft van de vmbo-uitstroom in het mbo van SGB instroomt. De prognose voor schooljaar 2013-2014 is dat er in totaal 377 deelnemers een mbo-opleiding zullen volgen. SGB verwacht een versterkte instroom vanuit het vmbo vanaf schooljaar 2014-2015, waardoor het totaal aantal deelnemers met circa 100 omhoog gaat. Deze prognose ligt dan ook aan de basis van de wens van SGB om het aanbod aan opleidingen verder te diversifiëren.

Tabel 2.20 Examenresultaten 2012, vmbo SGB, naar leerweg vmbo

Vmbo leerweg	Examenkandidaten			Geslaagd in %
	Totaal aantal	Geslaagd	Afgewezen	
VMBO - PBL	16	12	4	75%
VMBO - PKL	52	36	14	69%
VMBO - TKL	60	37	19	62%
Totaal	128	85	37	66%

Bron: SGB, maart 2013. Het aantal examenkandidaten in de havo bedroeg 45 (76% geslaagd), vwo 15 (100% geslaagd) en praktijkonderwijs 7.

Op basis van de aantallen in het vmbo is de verwachting dat de instroom in mbo horeca iets gaat stijgen. De keuze voor administratie is mede wegens een grotere variatie in het aanbod van mbo-opleidingen de afgelopen jaren gedaald, maar blijft de meest populaire richting. De instroom in spw is vrij stabiel, met 20 deelnemers per jaar (10 op niveau 2 en 10 op niveau 3). Daarnaast stromen per jaar 5 a 6 deelnemers vanuit SPW niveau 3 in op de opleiding onderwijsassistent (niveau 4). Deze opleiding wordt vooral gebruikt als opstapje naar een hbo-opleiding in Nederland of Curaçao. Als de vmbo'ers voor de techniek kiezen, is dat veelal voor de opleiding technical maintenance assistance, daarin zijn 4 uitstroomrichtingen. Deze deelnemers kiezen in het laatste jaar een uitstroomprofiel.

Ondanks dat alle afgestudeerden in de zorg een baan vinden, overweegt Mariadal het komende schooljaar geen opleiding voor eerstejaars te starten wegens een gebrek aan stage- en leerwerk plekken. Mariadal geeft aan nu al meer deelnemers te moeten begeleiden dan hun absorptiecapaciteit is. Dit zal vooral consequenties hebben voor de gediplomeerden die vanuit het vmbo van de SGB door willen stromen naar een zorgopleiding. De opleiding voor het eigen personeel van Mariadal gaat wel door, deze groep stroomt in het tweede jaar in.

2.3.5 Uitstroom

Het merendeel van de uitstroom van gediplomeerden vanuit de SGB kiest voor het vervolgonderwijs, dit zijn vooral de gediplomeerden havo/vwo en mbo niveau 3 en 4. Vanuit de laagste niveaus (met name mbo 1) en de sector techniek gaan meer gediplomeerden richting de arbeidsmarkt. Sinds 10.10.10 gaat het merendeel naar Europees Nederland of naar Curaçao voor hun vervolgopleiding. De uitstroom zonder diploma en gediplomeerden op vmbo-niveau en de mbo niveaus 1 en 2 gaan juist naar de arbeidsmarkt. Deelnemers aan de techniekopleidingen krijgen vaak al een baan aangeboden vóórdat ze hun diploma hebben behaald. Het kost in een aantal gevallen moeite om hen ervan te overtuigen op school te blijven om diploma te behalen. Gediplomeerden in de zorg hebben of al een baan bij Mariadal, of krijgen daar na het afronden van hun opleiding een baan aangeboden. Mariadal kan tot nu toe iedereen plaatsen.

2.3.6 Drop-outs

Er zijn relatief veel drop outs op de eilanden. Op Bonaire valt over de gehele breedte - naar schatting van betrokkenen - de helft van de jongeren uit zonder startkwalificatie. Deze ongekwalificeerde jongeren komen in de detailhandel, schoonmaak of bouw terecht. Om hun employability te vergroten verdient deze groep extra aandacht, vooral op de volgende punten: representatief zijn, omgangsvormen, werkhouding, discipline, leiding accepteren en sollicitatievaardigheden.

De afgelopen jaren heeft SGB veel gedaan om het voortijdig schoolverlaten (drop-outs) tegen te gaan. Ondanks de implementatie van een verzuimprotocol, de inzet van de leerplichtambtenaar en een zorgteam, is het jaarlijkse aantal drop-outs nog steeds aanzienlijk. Vooral de bovenbouw vmbo en mbo (alle richtingen en leerjaren, met uitzondering van spw niveau 4) hebben er in grote mate mee te maken. De schatting is dat jaarlijks ongeveer de helft van de deelnemers uitvalt. Het Junior college (onderbouw vo), havo/vwo en Mariadal kennen relatief weinig voortijdig schoolverlaters.

In Caribisch Nederland is de kwalificatieplicht ingevoerd. Scholen en leerplichtambtenaren hebben echter niet de middelen om hierop te handhaven. Daarnaast hecht nog steeds een groot deel van de werkgevers weinig waarde aan een diploma, of een bepaald opleidingsniveau. Jongeren hebben veelal geen startkwalificatie nodig om werk te vinden. Ook maakt het voor de hoogte van het salaris weinig uit of je over een diploma beschikt.

2.3.7 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Algemeen

Veel bedrijven ervaren een mismatch in het beroepsonderwijs, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. In *kwantitatieve zin* worden te weinig studenten afgeleverd in de richtingen techniek, hospitality en ICT. Jongeren laten zich bij hun studie- en beroepskeuze slechts ten dele leiden door de vraag naar arbeid. Om meer aan te sluiten bij de interesses van de jongeren zijn de nieuwe opleidingen media en sport & bewegen gestart. In het bedrijfsleven is men van mening dat de arbeidsmarkt de richtlijn zou moeten zijn voor het aantal studenten per opleiding:

- Te weinig jongeren kiezen voor de techniek. Er zijn plannen voor opleidingen in de beveiliging en bouw; vooral ook voor jongeren die minder theoretisch zijn ingesteld en beter in een bbl-opleiding passen. Naast het feit dat de bol-opleidingen vaak te theoretisch zijn voor deze groep, vallen veel jongeren uit vanwege hun financiële situatie. In een bbl-traject hebben ze hogere inkomsten per maand;
- Hospitality is niet populair onder jongeren, terwijl daar wel behoefte aan bestaat op de arbeidsmarkt, zeker op de hogere kwalificatieniveaus 3 en 4. Daarentegen kiezen relatief veel jongeren voor administratief/commerciële opleidingen, waar juist relatief minder vraag naar is

maar nog niet dusdanig dat deze jongeren geen baan kunnen vinden. Deze mismatch is voor een deel het gevolg van de afkeer van studenten van onregelmatig en zwaar werk, zeker als dit in de buitenlucht moet plaatsvinden;

- Om aan de vraag van bedrijven naar ICT-personeel te kunnen voldoen zou wellicht het aantal richtingen in de ICT uitgebreid moeten worden. SGB biedt momenteel alleen een opleiding tot ICT-beheerder op niveau 4 aan, met slechts één deelnemer.

In *kwantitatieve zin* wijzen veel werkgevers erop dat er meer aandacht besteed moet worden aan de taalvaardigheid van de jongeren, vooral het Nederlands en Engels zijn onder de maat. Op een van de banken op het eiland moeten vrijwel alle jongeren een cursus Nederlands en Engels volgen omdat ook na diplomering hun taalbeheersing voor het werk bij de bank onvoldoende is.

Opleidingsspecifiek

In onderstaande tabel wordt de verhouding weergegeven tussen de vraag naar personeel vanuit de arbeidsmarkt en het aanbod van SGB (examenkandidaten) naar functiecategorie. De functies waarnaar een personeelsvraag is kunnen niet helemaal één op één gematcht worden met de mbo-opleidingen die door SGB worden aangeboden. Om toch uitspraken te kunnen doen over de verhouding tussen aanbod en vraag is in de tabel de best mogelijke indeling gemaakt. Onder de tabel wordt een uitleg gegeven van welke opleidingen zijn samengenomen voor welke functiecategorieën.

Tabel 2.21 Verhouding vraag arbeidsmarkt Bonaire en aanbod van SGB naar functie

Functie	Vraag (2012)	Aanbod SGB 2013*	Aanbod/vraag
Managers/ Directeuren	25	0	0%
Juridisch personeel	17	0	0%
Deskundigen	24	0	0%
Assistent deskundiger/ Supervisors	28	0	0%
Klerken/ Administratief personeel	64	41	64%
Dienstverleners	83	0	0%
Welzijns-/Sociaal werkers*	15	30	200%**
Vak en handwerklieden	7	0	0%
Landbouw/ Agrarisch personeel	14	0	0%
ICT-personeel	3	0	0%
Operators	12	0	0%
Technisch personeel	40	15	38%
Bouw personeel	90	1	1%
Transport personeel	21	0	0%
Winkel personeel	69	0	0%
Horeca personeel	160	28	18%
Bewaking/ Beveiliging/ Politie/ Brandweer	179	0	0%
Commercieel personeel	7	0	0%
Verzorgend/ (Para)Medisch personeel*	76	0	0%
Onderwijzend personeel	55	0	0%
Ongeschoold personeel	62	0	0%
Overig personeel	75	27	Nvt***
Totaal	1126	112	10%

* De hier genoemde aantallen komen overeen met de aantallen examenkandidaten per sector van SGB. Daarbij zijn voor de categorie klerken/administratief personeel de examenkandidaten zakelijke dienstverlening exclusief arbeidsmarkt assistent

- bij elkaar geteld; voor technisch personeel de examenkandidaten technische opleidingen exclusief tma dive; voor horeca personeel de examenkandidaten horeca plus tma dive en bij overig personeel zijn de kandidaten arbeidsmarktassistenten neergezet;
- ** Inclusief onderwijsassistenten, die formeel geen onderwijsbevoegdheid hebben en niet tot onderwijzend personeel gerekend kan worden;
- *** Is niet van toepassing aangezien het onduidelijk is in hoeverre de arbeidsmarktassistenten matchen met de categorie 'overig personeel'.
- Bron: Bedrijvenonderzoek 2013 en Registratie SGB.

Tabel 2.19 laat zien dat SGB met zijn opleidingsaanbod en de afgestudeerden daarvan voor een deel *potentieel* voorziet in de vraag op de arbeidsmarkt. Een substantieel deel van de mbo-geplaatsten vertrekt immers voor een vervolgopleiding elders en komen niet of op een veel later moment beschikbaar voor de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Theoretisch worden er twee keer zoveel jongeren opgeleid voor de welzijnssector dan er vraag is op de arbeidsmarkt. Aangezien het merendeel van de geplaatsten in welzijn kiest voor een vervolgopleiding, wordt het beeld echter sterk vertekend.

Wat de mbo-opleidingen bij SGB betreft is sprake van een verschillend beeld naar sector:

- *Welzijn* (spw): bijna iedereen vertrekt voor een vervolgopleiding, degenen die dat niet doen hebben altijd een baan;
- *Administratie*: iedereen heeft een baan na het behalen van een diploma; voor deze functies geldt dat de geplaatsten langzaam degenen zonder diploma verdringen omdat de werkgevers in deze sector inzien dat ze met niveau 3 of 4 meer in huis halen dan met een vmbo'er;
- *Hospitality*: te weinig deelnemers en geplaatste uitstroom, de vraag overtreft verreweg het aanbod; geen animo onder Bonairiaanse jongeren om in deze sector te werken;
- *Techniek en bouw*: te weinig geplaatste jongeren, met name metalektro en installatie. Deze sector heeft het imago tegen van 'vuile handen'. Deelnemers in de techniek krijgen vaak al voor het behalen van hun diploma een baan aangeboden;
- De nieuwe opleidingen *media*: verwachting dat al na de eerste lichting geplaatsten het aanbod de Bonairiaanse vraag zal overstijgen; daarentegen zou Bonaire een regionale opleidingsfunctie kunnen krijgen aangezien er in de Cariben verder geen media-opleidingen zijn;
- De huidige particuliere opleiding *vliegtuigonderhoudsmonteur* (wordt komend schooljaar bij het aanbod van SGB gevoegd): heeft nu al een bovenregionale opleidingsfunctie voor heel Cariben, Zuid-Amerika en zelfs de VS;
- *Sport en bewegen*: dit jaar zijn er nog geen examenkandidaten; momenteel bestaat er vraag naar op Bonaire, vanuit alle scholen (basis en voortgezet), maar ook in de sector toerisme en vrijetijdsbesteding (hotels, sportscholen), jeugd- en welzijnsorganisaties en de overheid.

De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is voor de opleidingen bij Mariadal optimaal: iedereen wordt geplaatst (of was al in dienst). De meeste jongeren (80%) die via Forma een opleiding hebben gevolgd, hebben na 2 jaar nog steeds een baan, alleen vaak niet dezelfde. Met name in de bouw wordt met korte contracten gewerkt.

Onduidelijk is welke werkgelegenheid zich zal ontwikkelen op de langere termijn. Opvallend is bijvoorbeeld de afwezigheid van een professionele culturele sector. Dans- en muziek cursussen worden gegeven door vrijwilligersorganisaties en stichtingen. Mocht Bonaire gaan werken aan de ontwikkeling van de culturele sector dan ontstaan er wellicht baankansen (dans- en muzikleraren, professionele muzikanten en dansers). Op dit punt wrekt zich het ontbreken van een maatschappelijk gedragen toekomstbeeld van Bonaire, waaraan het onderwijs- en arbeidsmarktbeleid getoetst kan worden.

Afstemming onderwijs- arbeidsmarkt

De vraag vanuit de arbeidsmarkt wordt sinds kort meegenomen in de bepaling of er nieuwe beroepsopleidingen opgestart moeten worden. ROA CN (Raad voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Caribisch Nederland) is verantwoordelijk voor een betere afstemming tussen het onderwijs en het bedrijfsleven en organiseert daartoe branche-overleggen, waar SGB aan deelneemt en indien relevant ook Forma. Het bedrijfsleven komt sinds kort ook bij SGB en Mariadal en Forma met een opleidingsvraag voor eigen personeel.

De mbo-coördinatoren van SGB waarderen de kwaliteitstoets. Deze ontwikkeling bevindt zich in de beginfase, maar biedt van alle kanten een goed perspectief, vooral omdat er een podium is waar de afstemming kan plaatsvinden. Voor de nabije toekomst is er nog veel werk te verrichten, onder meer omdat stages vanaf 2015 alleen bij erkende leerbedrijven gedaan kunnen worden. Het werven van leerbedrijven vormt dan een vrij omvangrijke taak voor ROA CN, wat alleen kan worden opgevangen met voldoende en deskundige acquireurs/begeleiders.

2.3.8 Doelmatigheid

Doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie behelzen verschillende aspecten, namelijk aansluiting van het aanbod bij de vraag vanuit de jongeren, aansluiting bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de kostenefficiëntie van opleidingen⁵. Bedacht moet worden dat de nieuwe vraag naar personeel slechts voor een beperkt deel wordt ingevuld met schoolverlaters. Uit het bedrijvenonderzoek blijkt dat van alle aangenomen personen in 2012, het aandeel scholieren en (gediplomeerde) schoolverlaters negen procent is. De herkomst van aangenomen personen betreft verder werkenden en werkloze (zie tabel 2.5).

Zoals in de voorgaande paragraaf is gebleken kiezen jongeren lang niet altijd niet voor de opleidingen waar op de arbeidsmarkt vraag naar bestaat. Dat betreffen vooral de opleidingen in de hospitality, techniek en ICT. Tegelijkertijd is geconstateerd dat er een aanbod wordt gecreëerd waar onder jongeren wel interesse voor bestaat, maar waarvoor de vraag op de lokale arbeidsmarkt beperkt is. Vanuit een oogpunt van overheidsinvesteringen in onderwijs zijn dit geen doelmatige keuzes. Immers, de vraag naar arbeid wordt niet goed beantwoord, met als gevolg fricties op de arbeidsmarkt (moeilijk vervulbare vacatures en on(der) gekwalificeerd personeel). Jongeren die een opleiding hebben gevolgd met onvoldoende arbeidsmarktrelevantie lopen een verhoogde kans op werkloosheid. Aan de andere kant kan het aanbieden van opleidingen die de interesse hebben van de jongeren juist helpen in het terugdringen van het aantal drop-outs, die zonder diploma immers een nog kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt hebben.

Als het gaat om de **kostenefficiëntie**, kunnen momenteel vooral vraagtekens worden geplaatst bij de nieuwe opleidingen media, vliegtuigonderhoudsmonteur en, in mindere mate, sport en bewegen. Voor de motivatie van jongeren is het goed om opleidingen aan te bieden die aansluiten bij de interesses van de jongeren. Het financieren van opleidingen die een (boven-) regionale functie hebben, is echter vanuit financieel oogpunt minder logisch en vooral een politieke keuze. Daarnaast volgen slechts enkelingen de relatief dure opleidingen metalektronica en ICT-beheerder. Hoewel er wel (grote) vraag is naar deze gediplomeerden, lijken ze op het oog weinig kostenefficiënt te zijn.

⁵ De definities voor doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie zijn gebaseerd op de Onderwijsraad (*Zicht op een macrodoelmatig onderwijsaanbod*, advies aan de Tweede Kamer, juni 2012) die stelt dat een opleiding macrodoelmatig is wanneer deze zowel voorziet in een behoefte vanuit de jongeren die onderwijs volgen als in de behoeftes vanuit de arbeidsmarkt. Daarnaast dient sprake te zijn van een kostenefficiënte organisatie van het onderwijs in een regio.

De conclusie is dat de aansluiting vanuit het oogpunt van de jongeren (tot nu toe) uitstekend is, zij vinden altijd wel een baan. Vanuit oogpunt van de werkgevers lijkt het opleidingsaanbod, mede afhankelijk van de sector, juist te beperkt. Bekijkend vanuit kostenefficiëntie kan ook niet geheel worden voldaan aan de vraag, vanwege de beperking in het aantal studenten. Ook al zouden de jongeren meer verdeeld worden over meer opleidingen, dan speelt alsnog de kwestie dat de meesten vertrekken voor een vervolgopleiding en daarmee niet beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt.

3 St. Eustatius

3.1 Arbeidsmarkt

3.1.1 Werkgelegenheid

Het CBS publiceert geen gegevens over de werkgelegenheid op St. Eustatius. Op basis van het bedrijvenonderzoek 2013 is een schatting gemaakt van de omvang van de werkgelegenheid: 1.433 werkzame personen, inclusief zelfstandigen zonder personeel (zzp). Zonder zzp'ers is de schatting van het aantal werknemers 1.380. De olieterminal NuStar Energy is een grote werkgever met 131 werknemers en is daarmee een bepalende factor voor de economie van St. Eustatius. Een globale schatting van het aantal werknemers per sector is gemaakt op basis van CBS-gegevens van 2011, waarbij is aangenomen dat het aantal zzp'ers op dezelfde manier verdeeld is als de werknemers. Ruim een derde van alle werknemers heeft een vast contract (37 procent).

Tabel 3.1 Schatting werkgelegenheid St. Eustatius

Sector	Aandeel bedrijven % (CBS), afgerond	Aandeel werkgelegenheid % (CBS), afgerond	Aantal werknemers
Agrarische sector	1	-	3
Industrie	3	3	36
Bouw	9	14	189
Handel, transport, hotels, catering	33	37	515
informatie en communicatie	2	2	21
financiële dienstverlening	1	-	4
vastgoed, inclusief verhuur	5	3	35
zakelijke dienstverlening	13	8	106
overheid en zorg	9	17	235
cultuur, recreatie en andere diensten	25	17	236
Totaal	100	100	1.380

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013 en bewerking cijfers CBS oktober 2011.

De netto arbeidsparticipatie (werkende bevolking ten opzichte van de bevolking in dezelfde leeftijdsgroep) kan niet worden berekend, omdat niet bekend is hoeveel inwoners van St. Eustatius 15 jaar en ouder is. Volgens de cijfers uit 2010 is een positief migratiesaldo op St. Eustatius.

Tabel 3.2 Kerncijfers bevolking en beroepsbevolking St. Eustatius (december 2010)

Totale bevolking	3.643
Werkende bevolking*	1.380
Immigratie (2010)	233
Emigratie (2010)	163

Bron: CBS (2012) en Bedrijvenenquête 2013*.

Van alle werknemers op St. Eustatius heeft 43 procent een vmbo-diploma, 24 procent een mbo-diploma en 11 procent een opleidingsniveau van hbo plus. In totaal gaat het om ruim 150 werknemers.

Tabel 3.3 Aantal werknemers per opleidingsniveau (exclusief eenmanszaken)

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
Funderend onderwijs	130	9
Vmbo	589	43
Havo-Vwo	173	13
Mbo	334	24
Hbo	135	10
Wo	19	1
Totaal	1.380	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Minder dan de helft van alle bedrijven heeft één of meer werknemers ouder dan 55 jaar in dienst. In totaal zijn er 149 werknemers in deze leeftijdscategorie, ongeveer 11 procent van de beroepsbevolking. Het zijn voornamelijk bedrijven in de horeca die één of meer werknemers van 55 of ouder in dienst hebben (79%).

3.1.2 Vacatures

Uit het bedrijvenonderzoek komt naar voren dat 80 procent van de bedrijven momenteel geen openstaande vacatures heeft. Eind februari 2013 stonden er in totaal 21 vacatures open. Daarvan wordt door 54 procent van de werkgevers aangegeven dat voor één of meer vacatures moeilijk vervulbaar zijn. De voornaamste reden dat vacatures op St. Eustatius moeilijk te vervullen zijn, is volgens de werkgevers een tekort aan geschikte kandidaten op het eiland. Een wanneer er wel kandidaten zijn, vinden zij het werk onaantrekkelijk. De vacaturequote (aantal openstaande vacatures ten opzichte van de werkgelegenheid) is met 1,5 procent vergelijkbaar met Europese landen.

In 2012 zijn er **65 werknemers aangenomen**. De mobiliteit (het aantal aangenomen personen ten opzichte van de werkgelegenheid) is met vijf procent zeer laag. Deze uitkomst is een indicatie van een weinig dynamische arbeidsmarkt.

Een derde van de baanvinders heeft een baan in de horeca (33%). Daarnaast is relatief veel administratief personeel aangenomen (14%). Van de in 2012 aangenomen werknemers heeft 31 procent een vmbo-diploma, 37 procent een mbo-diploma en 28 procent een hbo-diploma. Het gaat om relatief kleine aantallen.

Tabel 3.4 Aangenomen personen per opleidingsniveau in 2012 (exclusief eenmanszaken)

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
Lager onderwijs	8	12%
Vmbo	20	31%
Havo-Vwo	4	6%
Mbo	24	37%
Hbo	18	28%
Wo	0	0%
Totaal	65	100%

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

De bedrijven die het voornemen hebben om in 2013 mensen aan te nemen, zijn vooral op zoek naar personeel in de horeca, het onderwijs, bouw of voor een administratieve functie. Het betreft voornamelijk functies voor mbo-niveau of lager.

3.1.3 Functie-eisen

De in 2012 vervulde vacatures hebben de volgende kenmerken. De meeste vervulde vacatures waren er in de sector horeca (33 %). Bijna een kwart (23%) van de laatst vervulde vacature betreft een administratieve functie, Een derde van de vacatures is op mbo-niveau (32%), een vijfde op vmbo-niveau (21%) en een op vijfde hbo-niveau (20%). Hoewel de aantallen te gering zijn om betrouwbare uitspraken te doen wijzen de cijfers er wel op dat sprake is van underemployment, oftewel men heeft een hogere opleiding gevolgd hebben dan nodig is voor het werk dat zij doen.

Voor een kwart van de vervulde vacatures is geen specifieke opleidingsrichting gevraagd. In totaal 15 procent van de vervulde vacatures betreft een economisch administratieve studierichting en in 15 procent van de gevallen een studie in het toerisme.

Tabel 3.5 Gevraagde opleidingsrichting van de laatst aangenomen persoon in 2012

Opleidingsrichting	Percentage
Geen specifieke opleidingsrichting	25
ICT	0
Technische richting	6
Economisch-administratieve richting	15
Juridisch	5
Sociaal/welzijn	0
Zorg	5
Hospitality/toerisme	15
Overig	29
Totaal	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

De belangrijkste functie-eisen die door de werkgevers zijn genoemd voor de laatst vervulde vacature zijn het hebben van relevante werkervaring (47%), talenkennis (28%), motivatie (25%) en een vakdiploma (18%). Vrijwel geen enkele werkgever stelt expliciete eisen ten aanzien van communicatievaardigheden, representativiteit, leidinggevende capaciteiten en stressbestendigheid.

De belangrijkste specifieke functie-eisen die werkgevers stellen aan nieuwe werknemers zijn in volgorde van belangrijkheid:

- Relevante werkervaring;
- Klantgerichtheid;
- Goede werkhouding;
- Motivatie;
- Certificaat of diploma.

Voor nieuwe werknemers wordt er niet of nauwelijks gesproken over competenties als specifieke vakkennis, zelfstandig kunnen werken, integer zijn en leidinggevende capaciteiten.

Tabel 3.6 Specifieke functie-eisen laatst aangenomen werknemers (exclusief eenmanszaken)

Eisen	Percentage*
Relevante werkervaring	34
Klantgericht zijn	28
Goede werkhouding	23
Moet gemotiveerd zijn	23
Certificaat	22
Vakdiploma	14
Talenkennis	10
Beschikken over specifieke vakkennis	7
Representatief	7
Goede communicatieve vaardigheden/ contactuele eigenschappen	7
Goed werken in team/Samenwerken	7
Commerciële vaardigheden	4
Moet zelfstandig kunnen werken	4
Stressbestendig	3
Moet flexibel zijn in werktijden	3
Overige opleidingseisen	3
Moet flexibel zijn	3
Moet integer zijn	3
Rijbewijs BE	2
Moet creatief zijn	2
Moet van het eiland zijn	1
Kennis van automatisering	1
Moet leiding kunnen geven	0
Moet niet bang zijn	0
Representatief voorkomen/uiterlijk	0
Groot Rijbewijs	0
Realisatie klein eiland (sociale controle)	0
Geen specifieke eisen	2
Niet van toepassing	7
Totaal gegeven antwoorden	220

*Respondenten hebben meer dan één antwoord gegeven, waardoor de percentages niet optellen tot 100%.

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

3.1.4 Kenmerken nieuwe arbeidscontracten

De meeste vervulde vacatures zijn voor een tijdelijk contract (88%), waarvan een kwart uitzicht heeft op een vast dienstverband en ruim 60 procent een contract voor bepaalde tijd heeft gekregen. Van alle aangenomen werknemers in 2012 is 29 procent oproepkracht.

Van de tijdelijke contracten is 31 procent een contract van korter dan een half jaar, 23 procent een contract met een looptijd van een half jaar tot een jaar en 46 procent een contract van een jaar of langer.

Het merendeel van de laatst aangenomen werknemers (78%) kreeg een contract van tenminste 32 uur. Bij 18 procent van de aangenomen werknemers ging het om een aanstelling van minder dan 12 uur. De overige contracten waren voor een werkweek van 12 tot 32 uur.

3.1.5 Kenmerken aangenomen personen

De aangenomen personen in 2012 hebben de volgende kenmerken:

- 21 Procent is jonger dan 25 jaar en 6 procent ouder dan 55 jaar. Ouderen hebben kennelijk een vrij kleine kans om een nieuwe aan te vinden;
- Bijna twee derde is man (64%);
- Voorafgaande aan hun baan blijkt dat bijna twee derde (62%) afkomstig is van een andere werkgever en vrijwel allemaal van een werkgever in dezelfde branche (95%). Een kwart (27%) had voorafgaande aan de nieuwe gevonden baan geen werk en 11 procent is schoolverlater;
- Meer dan de helft (54%) van de aangenomen personen woonde op St. Eustatius een kwart daarvan is er geboren. Elfprocent komt uit Europees Nederland.

Tabel 3.7 Woonplaats en geboorteplaats van aangenomen personen op St. Eustatius in 2012

Aangenomen personen St. Eustatius in 2012	Woonplaats	Geboorteplaats
Aruba	0	8
Bonaire	5	4
Curaçao	0	0
Sint Maarten	6	5
Sint Eustatius	54	25
Saba	0	0
Ander Caribisch eiland	6	24
Europees Nederland	11	10
Ander Europees land	0	0
Venezuela/Colombia	0	0
Verenigde Staten	0	0
China	5	5
India	0	0
Anders	14	19
Totaal	100	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

3.1.6 Knelpunten in de personeelsvoorziening

Iets meer dan de helft van de werkgevers op St. Eustatius (47%) gaf aan dat de laatst vervulde vacature moeilijk vervulbaar was. Bedrijven hadden moeite om een geschikt horecapersoneel te vinden, terwijl vacatures voor administratief personeel relatief eenvoudig te vervullen waren. Ruim een derde van de werkgevers (36%) geeft als reden op dat er te weinig geschikte kandidaten op het eiland aanwezig zijn, dat de motivatie ontbreekt (18%) en dat kandidaten het werk onaantrekkelijk vinden (13%). Volgens de werkgevers willen kandidaten van buiten het eiland (uiteindelijk) ook niet op St. Eustatius werken (13%).

3.1.7 Wervingskanalen

Van de onderzochte werkgevers, hebben er 31 aangegeven op welke manier zij werven en via welk medium vacatures in 2012 zijn vervuld. Het plaatsen van een advertentie is het meest gebruikte wervingskanaal, gevolgd door het werven via eigen personeel en relaties (zakelijk, vrienden, familie en kennissen) en open sollicitaties. Elektronische werving komt vrijwel niet voor. Het kanaal dat het vaakst tot succes heeft geleid is via het netwerk van zittend personeel, via relaties en via open sollicitaties. De advertenties – die relatief vaak worden gebruikt – leiden minder vaak tot succes dan de meer informele werving.

3.1.8 Personeelsbeleid

Op St. Eustatius zijn twee grote werkgevers actief: het Openbaar Lichaam en de olieterminal NuStar; daarnaast zijn er nog de Gwendoline van Putten School en de Medical School (University of Sint Eustatius School of Medicine) die beide weinig lokaal personeel in dienst hebben. In het algemeen zijn de werkgevers op St. Eustatius het voeren van een gedegen personeelsbeleid niet gewend. De twee grootste werkgevers nemen daarin het voortouw; vooral NuStar heeft inmiddels een uitgewerkt personeelsbeleid met bijbehorende instrumenten: een functiebouwwerk met bijbehorende salarisschalen, een uitgebreid opleidingsaanbod voor degenen die een hogere functie ambiëren, cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken inclusief criteria voor het maken van promotie. Het OLE maakt momenteel een professionaliseringsslag in het personeelsbeleid, mede in het kader van een reorganisatie. Ambtenaren worden in functies geplaatst op basis van kennis en competenties, aan de hand van een nieuw ontwikkeld functiebouwwerk, en er zijn beoordelingsgesprekken ingevoerd.

Doorgaans is echter vooral sprake van een personeelsbeleid dat erop gericht is zoveel mogelijk met tijdelijke contracten te werken. Ook wordt standaard het minimumloon betaald, ongeacht de genoten opleiding en/of ervaring. Van een inzet van opleidingsplannen is al helemaal nauwelijks sprake.

3.1.9 Inzet van stagiairs

Acht procent van de bedrijven biedt op dit moment ruimte aan één of meer stagiaires. Bij een kwart van deze bedrijven worden de stagiaires niet betaald. In 2013 verwacht 26 procent van de bedrijven dat er nieuwe stageplaatsen beschikbaar komen voor (onbetaalde) stagiaires. Vrijwel alle vrijkomende stageplaatsen (97%) zijn ook beschikbaar voor lokale stagiaires op mbo-niveau.

3.1.10 Zelfreflectie van werkgevers

De werkgevers is een aantal stellingen voorgelegd waarin hun mening is gevraagd over het werkgeverschap en de werkgelegenheid binnen hun branche. De werkgevers op St. Eustatius zijn over het algemeen tevreden over het werkgeverschap en de kwaliteit van de arbeid. Alleen op het punt van de arbeidsvoorwaarden valt op dat een substantieel deel van de werkgevers van mening is dat die beter zouden kunnen zijn. Verder noemen de werkgevers het werven van geschikte werknemers op het eiland niet eenvoudig en leveren de scholen op St. Eustatius volgens hen niet altijd goed opgeleide mensen af. Van de onderstaande stellingen is een samengestelde score gemaakt. Uit deze analyse blijkt dat kleine bedrijven op St. Eustatius minder positief zijn over de eigen branche dan grotere bedrijven.

Tabel 3.8 Stellingen over de bedrijfstak in percentages (alle waarden uitgezonderd eenmanszaken)

Stelling	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Totaal
Het werk in onze branche heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk.	29	3	68	100
De arbeidsvoorwaarden (lonen) in onze branche zijn goed.	56	12	31	100
Het is momenteel zo moeilijk om aan goede werknemers te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt.	65	9	26	100
De arbeidsomstandigheden in onze branche zijn goed (veilig en gezond werken).	78	13	9	100
Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in onze branche aanzienlijk gedaald zal zijn.	30	8	62	100

Stelling	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Totaal
Het is binnen onze branche gemakkelijk om aan ongeschoold personeel te komen.	60	15	25	100
De verhoudingen tussen de werknemers onderling zijn in ons bedrijf goed.	88	3	9	100
De enige manier waarop de branche kan overleven, is door werknemers van buiten het eiland in dienst te nemen.	40	4	56	100
De scholen op St. Eustatius leveren over het algemeen goed opgeleide mensen.	43	15	43	100
In onze branche is sprake van een goed werkgeverschap.	92	5	3	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

3.2 Onderwijssysteem St. Eustatius en aansluiting op de arbeidsmarkt

3.2.1 Onderwijssysteem St. Eustatius

Sinds 10.10.10 is de Nederlandse minister van OCW verantwoordelijk voor het onderwijs in Caribisch Nederland, waaronder dat op St. Eustatius. Vanaf 1 januari 2011 ontvangen de scholen hun financiële middelen rechtstreeks vanuit Europees Nederland. Per 1 augustus 2011 zijn de Caribisch-Nederlandse onderwijswetten van kracht. Deze voorzien in een geleidelijke invoering van de inhoudelijke veranderingen, binnen een periode van vijf jaar. De leerlingen die in schooljaar 2011-2012 zijn gestart in het voortgezet onderwijs zijn de eerste lichter het volledig Nederlandse eindexamens zullen afleggen. Het uitgangspunt is dat de leerlingen op St. Eustatius in staat worden gesteld een diploma te halen dat gelijk staat aan dat in Europees Nederland.

Het onderwijssysteem op St. Eustatius was al vergelijkbaar aan dat in Europees Nederland, waarbij met een havo als hoogste niveau op St. Eustatius. Momenteel is het hoogste opleidingsniveau dat op St. Eustatius afgerond kan worden dat van mbo niveau 2. Om de overgang van de basisschool naar het voortgezet onderwijs te versoepelen, is besloten de leerlingen vanuit het basisonderwijs eerst in een 'schakelklas' onder te brengen. Hoofddoel is het algemene kennisniveau van de instroom in het voortgezet onderwijs te verhogen, met name de Nederlandse taalbeheersing. Uit het inspectierapport⁶ blijkt dit doel echter nog maar beperkt te zijn bereikt.

Net als op Bonaire en Saba is de vroegere s.v.p. (sociale vormingsplicht), bedoeld om ongekwalificeerde jongeren naar de arbeidsmarkt toe te leiden door middel van een opleidings- c.q. leerwerktraject, hervormd naar een sociale kanstraject⁷ (skj). De grootste veranderingen zijn dat de doelgroep niet vanaf 16, maar vanaf 18 jaar oud is, in verband met de kwalificatieplicht voor jongeren tot 18 jaar. Daarnaast is de toelage voor deelnemende jongeren verlaagd.

3.2.2 Onderwijsaanbod en leerlingaantallen

St. Eustatius heeft vier scholen in het basisonderwijs: Golden Rock School, Governor de Graaff School, Lynch Plantation SDA Primary School en Bethel Methodist School, elk met hun eigen denominatie.

⁶ Inspectie van het Onderwijs (14 februari 2012). *Kwaliteitsonderzoek Voortgezet Onderwijs bij Gwendoline van Putten School, afdelingen vmbo, pro en havo*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; Den Haag.

⁷ De wettelijke basis hiervoor is vastgelegd in de Wet Sociale Kanstrajecten Jongeren BES.

Er is vervolgens één school in het voortgezet onderwijs, de Gwendoline van Putten school. Deze school biedt praktijkonderwijs (pro), vmbo en havo aan en sinds afgelopen schooljaar tevens mbo niveau 2. Die leerlingen die alleen het laagste niveau aan kunnen (pro), kunnen na het pro instromen op mbo niveau 1, de AKA-opleiding (arbeidsmarktgekwalificeerde assistent). De AKA kent verschillende uitstroomrichtingen. Pas dit schooljaar is gestart met een mbo-opleiding op niveau 2, administratie. Na een 'algemeen' eerste jaar kan gekozen worden uit drie verschillende uitstroomrichtingen: telefoniste/receptioniste, financiële administratie en secretaresse.

De Gwendoline van Putten school heeft circa 275 leerlingen/deelnemers. De aantallen deelnemers zijn als volgt verdeeld naar type onderwijs:

- Praktijkonderwijs (30);
- Schakelklassen (35);
- Vmbo (120);
- Havo (60);
- AKA (5);
- Mbo niveau 2 (25).

De school is ambitieus in het streven hun aanbod aan mbo-opleidingen verder te versterken. Het plan is om het komend schooljaar in elk geval te starten met een mbo-opleiding helpende in de zorg, niveau 2 en technical maintenance assistent op niveau 1. Voor beide opleidingen had de school al een accreditatie, maar omdat de vacatures voor docenten niet konden worden vervuld, konden deze opleidingen nog niet worden aangeboden. De bedoeling is om na technical maintenance niveau 1 een kopjaar aan te bieden op niveau 2. Hiermee zouden de vmbo'ers in de sector techniek bediend moeten worden. Ook krijgen de jongeren in de opleiding AKA niveau 1 daarmee een kans op een vervolgopleiding, mits zij dat niveau aankunnen. Op termijn voorziet de school tevens kansen voor een mbo 2 opleiding in de horeca.

De kwalificatiedossiers voor helpende in de zorg en technical maintenance assistent zijn (grotendeels) overgenomen van SGB op Bonaire. Op deze wijze beoogt de school een doorlopende leerlijn met het niveau 3 aanbod op Bonaire.

3.2.3 *Instroom*

Jaarlijks stromen er circa 40 leerlingen het voortgezet onderwijs in vanuit de basisscholen. Hoewel er een mbo-opleiding op niveau 2 is gestart heeft geen enkele leerling vanuit het voortgezet onderwijs daarvoor gekozen. De huidige deelnemers betreffen allen voormalige leerlingen die ofwel niet hebben gekozen voor een vervolgopleiding en op St. Eustatius zijn gebleven, ofwel hun diploma niet hebben gehaald. Het merendeel van de mbo 2 deelnemers (circa 80%) is ouder dan 25 jaar. Deze groep is zeer gemotiveerd. Iedereen in deze opleiding heeft zich vrijwillig aangemeld en is toegelaten na een toelatingsgesprek.

3.2.4 *Uitstroom*

De leerlingen in het voortgezet onderwijs die hun diploma halen vertrekken bijna zonder uitzondering naar het buitenland voor hun vervolgopleiding, ook de vmbo'ers. Het merendeel van de havisten vertrekt naar Europees Nederland, plus een aantal naar Aruba. Vmbo'ers gaan naar Europees Nederland, Sint Maarten of Bonaire, vaak afhankelijk van waar familie woont. Van degenen die naar Europees Nederland gaan, slagen er tot nu toe relatief weinig in om ook succesvol te zijn in hun vervolgopleiding. Naast een te laag kennisniveau en beheersing van de Nederlandse taal, speelt tevens mee dat ze op jonge leeftijd in een geheel andere cultuur en maatschappij terecht komen.

De slagingspercentages zijn ten opzichte van 2009 weliswaar verbeterd, maar nog steeds mager. In 2011 slaagde 41 procent van de examenkandidaten in het vmbo en 64 procent van die in het havo⁸. In 2009 waren dat respectievelijk nog 26 en 55 procent⁹. Ter vergelijking: de slagingspercentages in Europees Nederland liggen jaarlijks rond de 95 procent in het vmbo en rond de 85 procent in het havo.

3.2.5 Drop-outs

Ondanks een verhoogde inzet op het terugdringen van verzuim en voortijdige schooluitval, blijven beide problematisch op de Gwendoline van Putten school. Het voortijdige schooluitval is stabiel te noemen en bedraagt jaarlijks circa 15 procent. Eén van de belangrijkste problemen is het tekort aan leraren en het grote verloop onder het docentencorps. Leraren vertrekken vaak al na één jaar omdat het leven op St. Eustatius hen (en/of het gezin) niet bevalt, of anders binnen drie jaar. Er zijn circa 40 leraren werkzaam, terwijl er 50 nodig zijn om het reguliere lesaanbod van 38 lessen per week te kunnen aanbieden. Door het tekort aan leraren kan tevens het verzuim onder leraren nauwelijks worden opgevangen, wat lesuitval tot gevolg heeft. Lesuitval werkt negatief door op de motivatie onder jongeren om naar school te komen.

Het schoolbestuur heeft wel maatregelen genomen om het onderwijzend personeel langer vast te houden, zoals de verruiming van de terugkeerregeling. Deze houdt in dat leraren die weer terug willen naar Nederland de kosten hiervoor vergoed krijgen, ook wanneer ze langer dan drie jaar werkzaam zijn op de school, wat voorheen de grens vormde voor deze regeling. Daarnaast heeft het ministerie van OCW de salarissen van het onderwijspersoneel verhoogd. Desondanks staat de directeur voor de taak om alleen al voor het mbo acht nieuwe leerkrachten te moeten werven, waarvan vijf uitbreidingsvacatures en drie vervangingsvacatures.

3.2.6 SKJ en volwasseneducatie

De St. Eustatiaanse Stichting EduPartners verzorgt in opdracht van directie Onderwijs van het Openbaar Lichaam de skj-trajecten; daarnaast biedt ze tevens volwasseneducatie aan. In de transitie van svp naar skj is besloten om de skj-trajecten in de vorm van bbl-opleidingen te gieten, met 2 dagen school en 3 dagen praktijkervaring. De trajecten die worden aangeboden zijn op mbo niveau 1 en betreffen de sectoren administratie, horeca (hospitality) en groen. Deze zijn niet geaccrediteerd. De ambitie van de skj-organisatie is wel om, in samenwerking met de Gwendoline van Putten school, de opleidingen geaccrediteerd te krijgen, zodat een officiële diploma kan worden uitgereikt in plaats van een certificaat. Er is echter nog weinig sprake van dialoog tussen beide aanbieders; de samenwerking moet nog van de grond komen.

De eerste lichter skj-deelnemers is gestart met een groep van 21, van wie er uiteindelijk 6 het traject succesvol hebben afgesloten met een certificaat. De verklaring die is gegeven voor dit magere resultaat, bestaat uit drie elementen:

- De toelage is te laag is voor alleenstaande moeders;
- Jongens zijn vooral geïnteresseerd in 'fast money' en haken af;
- De skj-trajecten zijn niet geaccrediteerd, waardoor door (potentiële) deelnemers de voorkeur wordt gegeven aan een mbo-opleiding bij de Gwendoline van Putten school, die een startkwalificatie oplevert.

⁸ Inspectie van het Onderwijs (14 februari 2012). *Kwaliteitsonderzoek Voortgezet Onderwijs bij Gwendoline van Putten School, afdelingen vmbo, pro en havo*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; Den Haag.

⁹ Boom, E. van der et al (22 december 2009). *Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt BES-eilanden. Handreikingen voor de toekomst*. Ecorys; Rotterdam.

Daarnaast heeft de Inspectie de intake, het aangeboden onderwijsprogramma en de trajectbegeleiding van het skj als onvoldoende beoordeeld¹⁰. Het grootste struikelblok momenteel is dat het skj niet voldoet aan de wettelijke vereiste van een gescheiden projectbureau, dat opdracht geeft aan EduPartners als uitvoeringsorganisatie. De financiering van de skj-trajecten is tijdelijk stopgezet, totdat aan dit wettelijke vereiste kan worden voldaan. Er worden dan ook momenteel geen skj-trajecten aangeboden.

EduPartners voert momenteel in opdracht van SZW een job programme uit, leerwerktrajecten bestaande uit 1 dag school en 4 dagen praktijkervaring, voor jongeren vanaf 18 jaar. De trajecten werden aangeboden in het toerisme (9 deelnemers), de maritieme sector (15 deelnemers) en de landbouw (6 deelnemers). In dit programma werken EduPartners en werkgevers samen, maar heeft ondanks de afspraken niet voor iedereen tot een baan geleid. Vooral in de maritieme sector blijven de werkgevers achter in het nakomen van de afspraken over aanstellingen.

3.2.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

De aansluiting vanuit de mbo-opleidingen met de arbeidsmarkt op St. Eustatius moet zich nog bewijzen, aangezien de eerste lichter pas dit schooljaar is gestart. Wel hebben van de 25 deelnemers er 5 een part-time baan aan hun stage overgehouden.

Op St. Eustatius is geen directe overstap vanuit het voortgezet onderwijs naar de arbeidsmarkt, aangezien bijna alle gediplomeerden kiezen voor een vervolgopleiding elders. De Gwendoline van Putten school streeft ernaar om hierin verandering te brengen. Het doel is om de instroom in het mbo direct vanuit het voortgezet onderwijs (met name het vmbo) te versterken, vooral door middel van voorlichting. Indien de Gwendoline van Putten school er daadwerkelijk in slaagt om het grootste deel van de gediplomeerde vmbo'ers door te laten stromen in haar mbo-opleidingen, krijgt het mbo een vaste basis, met een kernomvang van 40 tot 45 vmbo'ers per jaar.

Voorwaarde voor de doorstroom vmbo-mbo is wel dat de vacatures voor docenten in het mbo tijdig worden vervuld, zodat de leerlingen vanuit het vmbo er ook vertrouwen in kunnen hebben dat ze daadwerkelijk het komend schooljaar kunnen starten met een mbo-opleiding op St. Eustatius. Daarnaast is belangrijk dat de leerlingen iets te kiezen hebben.

Voor degenen die geen vervolgopleiding ambiëren of terugkeren omdat ze niet in slagen in hun vervolgopleiding buiten St. Eustatius, biedt de grootste werkgever op St. Eustatius NuStar nog de grootste kans op een baan met doorgroeimogelijkheden.

Gezien de hiervoor geschetste ontwikkelingen is het niet vreemd dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (nog) niet optimaal is, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin. Zowel de opleidingskeuze van de jongeren als de vraag vanuit het bedrijfsleven spelen hierbij een rol.

De **vraag vanuit jongeren** is sterk gericht op een kantoorbaan. De keuze voor mbo administratief lijkt daar goed op aan te sluiten. Voor de meer technisch ingestelde jongeren is er momenteel geen opleidingsaanbod op St. Eustatius. Dat was wel de bedoeling, maar er is geen docent gevonden voor de technical maintenance opleiding. De enige technische opleiding is de AKA, maar die is eigenlijk bedoeld voor de jongeren in het pro.

¹⁰ Inspectie voor het Onderwijs (14 februari 2012). *Kwaliteitsonderzoek bij SKJ Stichting EduPartners St. Eustatius*. Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; Den Haag.

De vraag naar arbeid betreft voornamelijk horeca- en administratief personeel, bij voorkeur met een beroepsopleiding. Hierbij moet opgemerkt worden dat NuStar al jarenlang haar personeel zelf opleidt en daarmee, hoewel de grootste werkgever op de overheid na, geen directe opleidingsvraag heeft richting de Gwendoline van Putten school. Het hebben van een diploma is de enige vereiste die gesteld wordt; verder wordt gelet op motivatie en houding.

Afstemming onderwijs-arbeidsmarkt

Er is in zeer beperkte mate sprake van samenwerking tussen onderwijs en het bedrijfsleven. Er is wel communicatie tussen de mbo-opleidingen en de stage-bedrijven. Na afronding van een stage wordt door een vertegenwoordiger van de school standaard een bezoek afgelegd aan de werkgever om de prestaties en het gedrag van de deelnemer te bespreken. Hierbij wordt tevens geëvalueerd hoe de opleiding zelf verbeterd zou kunnen worden.

De bedrijvenorganisatie St. Eustatius Business Association heeft meerdere bijeenkomsten met ROA CN gehad, die meer leermeesters en leerbedrijven op St. Eustatius proberen te werven. De Business Association onderhoudt echter geen directe contacten met de Gwendoline van Putten school over de benodigde opleidingen of overige eisen die werkgevers stellen aan werknemers.

Naar de mening van de bedrijvenorganisatie zouden er minder werknemers uit het buitenland 'gehaald worden', als de werkzoekenden op St. Eustatius de juiste opleiding zouden hebben. Nog belangrijker echter, is de arbeidsethos en dienstverlenend en sociaal gedrag. De belangstelling om te werken in de horeca of de bouw is zeer gering. Dit legt de druk dan deels op het bedrijfsleven om stageplaatsen aan te bieden.

3.2.8 Doelmatigheid

Doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie behelzen verschillende aspecten, namelijk aansluiting van het aanbod bij de vraag vanuit de jongeren, aansluiting bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de kostenefficiëntie van opleidingen.

Vanuit een oogpunt van doelmatigheid is vooral het concurrerende opleidingsaanbod van NuStar typerend voor het opleidingsaanbod op St. Eustatius. Hierdoor wordt in belangrijke mate reeds voorzien in de opleidingsvraag door een individuele werkgever die zijn eigen personeel opleidt. Vanuit een oogpunt van doelmatigheid is het zaak om nieuw opleidingsaanbod vooral complementair te laten zijn op datgene wat reeds wordt afgedekt door NuStar.

Momenteel komt nog geen enkele mbo-deelnemer rechtstreeks vanuit het vmbo Op dit punt kunnen vraagtekens gezet worden bij de **kostenefficiëntie**. De deelnemers die nu een mbo-opleiding volgen, zijn immers in feite doelgroep van skj. De keuze om zoveel mogelijk uit te gaan van de kwalificatiedossiers van SGB te Bonaire is hoogst kostenefficiënt: niet alleen wordt bespaard op de ontwikkelingskosten, maar ook wordt zoveel mogelijk de doorlopende leerlijnen gegarandeerd naar niveau 3 op Bonaire.

4 Saba

4.1 Arbeidsmarkt

Werkgelegenheid

De totale werkgelegenheid op Saba is geschat op 540 werknemers, exclusief zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De meeste werknemers zijn er bij de overheid (34%) en in de sectoren handel, transport, hotels en catering (27%). Ook in de bouw zijn relatief veel mensen werkzaam (15%) en in de sector cultuur, recreatie en andere diensten (12%).

Tabel 4.1 Verdeling bedrijven en werknemers naar sector

Sector	Bedrijven		Werknemers
	%	%	abs
Agrarische sector	5	2	9
Industrie	4	3	14
Bouw	9	15	79
Handel, transport, hotels, catering	39	27	144
informatie en communicatie	4	4	20
financiële dienstverlening	3	1	6
vastgoed, inclusief verhuur	2	1	4
zakelijke dienstverlening	5	3	17
overheid en zorg	9	34	182
cultuur, recreatie en andere diensten	20	12	63
onbekend	1	0	2
Totaal	100	100	540

Bron: Bewerking CBS-gegevens op basis van Bedrijvenenquête 2013.

De netto arbeidsparticipatie (werkende bevolking ten opzichte van de bevolking in dezelfde leeftijdsgroep) kan niet worden berekend, omdat niet bekend is hoeveel inwoners van Saba 5 jaar en ouder is. Er is een positief migratiesaldo, dat wil zeggen dat er meer mensen op Saba komen wonen dan er vertrekken (cijfers 2010).

Tabel 4.2 Kerncijfers bevolking en beroepsbevolking Saba (december 2010)

Totale bevolking	1.824
Werkende bevolking*	540
Immigratie (2010)	283
Emigratie (2010)	244

Bron: CBS (2012) en Bedrijvenenquête 2013*.

Opvallend is het aandeel hoogopgeleiden op Saba. In totaal 32 procent heeft een opleiding op het niveau van hbo plus [check!]. Wellicht dat dit hoge aandeel wordt verklaard door de aanwezigheid van hoogopgeleide werknemers bij de overheid en in de zorg - en onderwijssector. De meeste werknemers op Saba hebben een havo-vwo diploma (26%).

Tabel 4.3 Aantal werknemers naar opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Aantal	Percentage
Funderend onderwijs	65	12
Vmbo	104	19
Havo-Vwo	142	26
Mbo	47	9
Hbo	69	13
Wo	113	21
Totaal	540	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

In totaal 41 procent van alle bedrijven heeft één of meer 55-plussers in dienst. Dit komt vooral voor bij bedrijven in de bouw, handel, overige zakelijke dienstverlening, overheid, zorg en onderwijs.

(Vervulde) vacatures

Per februari 2013 staan er **18 vacatures open** op Saba. In 2012 zijn in totaal **66 vacatures vervuld**, wat overeenkomt met 12 procent van het aantal werknemers. Dit mobiliteitspercentage is plausibel en vergelijkbaar met Europees Nederland in goede tijden. Afgaande op deze indicator kent de arbeidsmarkt op Saba derhalve wel dynamiek. De vervulde vacatures/de aangenomen werknemers hebben de volgende kenmerken:

- Relatief veel bedrijven en instellingen met vraag naar administratief personeel en horecapersoneel; en relatief weinig ongeschoold personeel;
- Relatief veel bedrijven en instellingen met vraag naar hbo plus niveau;
- De belangrijkste specifieke eisen zijn: klantgerichtheid, goede werkhouding, goede communicatieve vaardigheden en contactuele eigenschappen, vakkennis, flexibiliteit, relevante werkervaring, motivatie, kennis van automatisering en talenkennis.

De bovenstaande uitkomsten komen sterk overeen met de kenmerken van de laatst aangenomen werknemer in 2012. Andere kenmerken van de laatst aangenomen werknemer in 2012 op Saba zijn de volgende:

- Het betreft voor 28 procent werknemers jonger dan 25 jaar en 6 procent ouder dan 39 jaar. Er is volgens het bedrijvenonderzoek in 2012 niemand aangenomen van 55 jaar en ouder;
- Opvallend is het hoge percentage vrouwen dat een baan vindt (74%). Dit is in vergelijking met andere regio's een vrij hoog percentage;
- De arbeidsmarktpositie voorafgaande aan de gevonden baan in 2012 is 85 procent werkend (men had al een baan) en 15 procent werkloos. Er zijn in 2012 kennelijk geen schoolverlaters aangenomen op Saba;
- Het gevraagde opleidingsniveau is als volgt: funderend onderwijs 19 procent, vmbo 36 procent, havo-vwo 5 procent, mbo 9 procent, hbo 21 procent en wo 10 procent;
- Het opleidingsniveau van de aangenomen werknemers is als volgt: funderend onderwijs 6 procent, vmbo 37 procent, havo-vwo 8 procent, mbo 15 procent, hbo 14 procent en wo 19 procent;
- Op hbo-niveau werkt een deel personeel met een lager opleidingsniveau (37%) en op lager en vmbo-niveau werkt een deel personeel met een hoger opleidingsniveau;
- De meest gevraagde opleidingsrichting is economisch-administratief (32%), technisch (19%), hospitality en toerisme (16%) en sociaal en welzijn (15%). Voor 16 procent van de vervulde vacatures is geen specifieke opleidingsrichting gevraagd;
- De helft van de aangenomen werknemers woonde daarvoor al op Saba (49%). Een kwart (24%) van de aangenomen werknemers is geboren in de VS en 13 procent in Europees Nederland.

Tabel 4.4 Woonplaats en geboorteplaats van aangenomen personen op Saba in 2012

Aangenomen personen Saba in 2012	Woonplaats	Geboorteplaats
Aruba	8	5
Bonaire	5	5
Curaçao	0	0
Sint Maarten	6	5
Sint Eustatius	0	0
Saba	49	15
Ander Caribisch eiland	0	3
Europees Nederland	0	13
Ander Europees land	10	15
Venezuela/Colombia	6	5
Verenigde Staten	11	24
China	0	0
India	0	0
Anders	5	0
Totaal	100	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

Kenmerken van de nieuwe arbeidscontracten zijn de volgende:

- Bijna de helft van de nieuwe arbeidscontracten is direct voor een vaste baan (47%), 30 procent voor een tijdelijke baan met uitzicht op vast en 23 procent voor bepaalde tijd;
- Er zijn geen oproepkrachten aangenomen;
- Tijdelijke arbeidscontracten zijn inde regel niet korter dan een jaar;
- Arbeidscontracten zijn bijna allemaal full time (92%) en in 18 procent van de gevallen met een werkweek van 12 tot 32 uur.

Werving

De meest gebruikte wervingsmethode is – in volgorde van belangrijkheid - het plaatsen van een advertentie inde gedrukte media, het plaatsen van de vacature op de eigen website, via relaties (zakelijk, vrienden en familie en kennissen). Alle andere wervingskanalen komen relatief weinig tot niet voor. Opvallend is dat weinig gebruik wordt gemaakt van open sollicitaties. De belangrijkste aanname kanalen zijn relaties, de eigen website en advertenties in gedrukte media. Het meest succesvol (aantal keren aangenomen ten opzichte van het aantal keren toegepast) lijkt het werven via relaties, en vervolgens de eigen website en de advertentie in de gedrukte media. Informele werving heeft niet alleen de hoogste vervullingsquote, maar is ook efficiënt vanwege de relatief lage kosten ten opzichte van de advertentie. Gebruik van de eigen website is eveneens efficiënt.

Een relatief groot deel van de werkgevers geeft aan buiten het eiland te gaan werven in 2013. De meeste werkgevers gaan werven in Europees Nederland (40%), de VS (30%) en niemand op St. Eustatius, St. Maarten, Curaçao of Aruba. Een klein deel gaat werven op Bonaire (3%).

Personeelsbeleid

Werkgevers op Saba zien het voeren van een gedegen personeelsbeleid doorgaans niet als een speerpunt. Met name de werkgevers in de bouw en horeca (toerisme) hebben op dat punt een slecht imago onder de bevolking. Vanuit verschillende bronnen zijn signalen afgegeven dat werkgevers vaak werken met tijdelijke contracten (in de bouw komt drie maanden voor) en standaard het minimumloon betalen, ongeacht het diploma. Daarnaast houden de werkgevers in de bouw zich vaak ook niet aan de veiligheidsvoorschriften. Scholing van werknemers komt beperkt voor.

Moeilijk vervulbare vacatures

Bijna twee derde van de bedrijven heeft een of meer moeilijk vervulbare vacatures. Dit komt vooral voor bij de volgende functiegroepen: administratief personeel, sociaal en welzijn, verzorgend en paramedisch en horeca. De belangrijkste reden die werkgevers hiervoor aandragen zijn achtereenvolgend: er zijn te weinig geschikte kandidaten op het eiland, personen hebben vaak niet het juiste opleidingsniveau, onvoldoende motivatie, personen vinden het eiland te klein of onaantrekkelijk en het werk wordt onaantrekkelijk gevonden.

Stagiairs

Stagiairs komen beperkt voor, ongeveer bij 10 procent van de bedrijven. Een groter deel van de bedrijven geeft aan in 2013 plaats te hebben voor onbetaalde stagiairs (23%).

Zelfreflectie werkgevers

Het beeld van de werkgevers over de eigen branche is positief. Het werkgeverschap en de kwaliteit van de arbeid is goed. Alleen de arbeidsvoorwaarden in de branche zouden wellicht beter kunnen zijn. Tegelijkertijd is men het er over eens dat het momenteel zo moeilijk is om aan goede werknemers te komen, dat het eigen bedrijf er onder leidt (64%). Meer dan de helft van de werkgevers is het er over eens dat de enige manier om als branche te overleven is door werknemers van buiten het eiland in dienst te nemen (51%). Van de onderstaande stellingen is een samengestelde score gemaakt. Uit deze analyse blijkt dat kleine bedrijven op Saba minder positief zijn over de eigen branche dan grotere bedrijven.

Tabel 4.5 Zelfreflectie werkgevers op Saba (uitgezonderd eenmanszaken)

Stelling	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Totaal
Het werk in onze branche heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk.	10	6	84	100
De arbeidsvoorwaarden (lonen) in onze branche zijn goed.	51	16	33	100
Het is momenteel zo moeilijk om aan goede werknemers te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt.	64	10	25	100
De arbeidsomstandigheden in onze branche zijn goed (veilig en gezond werken) (n=66).	86	14	0	100
Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in onze branche aanzienlijk gedaald zal zijn.	12	10	78	100
Het is binnen onze branche gemakkelijk om aan ongeschoold personeel te komen.	51	10	39	100
De verhoudingen tussen de werknemers onderling zijn in ons bedrijf goed.	94	4	2	100
De enige manier waarop de branche kan overleven, is door werknemers van buiten het eiland in dienst te nemen.	51	5	44	100
De scholen op Saba leveren over het algemeen goed opgeleide mensen.	39	20	40	100
In onze branche is sprake van een goed werkgeverschap.	86	10	4	100

Bron: Bedrijvenonderzoek 2013.

4.2 Onderwijssysteem Saba en aansluiting arbeidsmarkt

4.2.1 Onderwijssysteem

Saba heeft in 2002 heeft gekozen voor het Engels als instructietaal in zowel het funderend als het voortgezet onderwijs. Er is één basisschool op Saba, de Sacred Heart School, die naast de enige school voor voortgezet onderwijs ligt, de Saba Comprehensive School (SCS). SCS is vanaf 2002 aangesloten bij een Caribische onderwijssysteem, Caribbean Examinations Council (CXC), een equivalent van de havo in Nederland.

Het (voorbereidend) beroepsonderwijs is vervolgens jarenlang afwezig geweest en heeft pas sinds september 2011 weer zijn intrede gedaan met TVET (vmbo/mbo), een internationaal programma voor (voorbereidend) beroepsonderwijs dat tevens op veel andere Caribische eilanden wordt aangeboden. TVET is, net als CXC, modulair opgebouwd en deelnemers kunnen op verschillende niveaus uitstromen. Na twee jaren 'algemeen onderwijs', kunnen de leerlingen instromen in TVET, of alsnog kiezen voor CXC. Met slechts zes deelnemers staat TVET op Saba duidelijk nog in de kinderschoenen; het (beoogde) eindniveau op Saba is vergelijkbaar met mbo niveau 2 in Europees Nederland.

Gelijktijdig met TVET is het praktijkonderwijs ingevoerd voor degenen die mbo-niveau 2 niet kunnen halen. Praktijkonderwijs wordt zo praktisch mogelijk ingericht, met zoveel mogelijk stages/praktijkervaring in de hoop dat een enkeling zo toch een baan weet te vinden.

Saba heeft andere keuzes gemaakt dan Bonaire en Sint Eustatius, die met 10/10/10 ervoor hebben gekozen hun onderwijssystemen (po, vo en mbo) gelijk te schakelen aan dat van Europees Nederland, inclusief de Nederlandse instructietaal in het voortgezet onderwijs. Saba heeft echter vastgehouden aan de CXC en TVET. Wel heeft het vak Nederlands meer nadruk gekregen in het voortgezet onderwijs. Ook dienen de leerlingen in de bovenbouw van CXC in de gelegenheid te worden gesteld om indien gewenst examen in het Nederlands te doen.

4.2.2 Aanbod opleidingen

SCS heeft in totaal 94 leerlingen, inclusief TVET. De zes TVET-deelnemers zijn als volgt verdeeld:

- Hospitality (food & beverages), mbo niveau 2: 3 deelnemers;
- Bouw breed mbo niveau 2: 3 deelnemers.

Er zitten momenteel 9 leerlingen in het examenjaar van CXC. Daarnaast volgen zeven leerlingen praktijkonderwijs.

TVET is een vreemde eend in de bijt op Saba. SCS was vijf jaar geleden al bezig met de invoering van TVET; pas 1,5 jaar geleden is het ook echt ingevoerd. In mei 2013 worden de eerste gediplomeerden afgeleverd op de arbeidsmarkt. De programma's voor deze opleidingen waren al ingekocht voor 10/10/10. Mede ook uit praktisch oogpunt is ervoor gekozen daarmee verder te gaan. Gezien de geringe aantallen wordt alleen mbo niveau 2 aangeboden, de startkwalificatie. Onder jongeren bestaat nog steeds het beeld dat met beroepsonderwijs alleen laagbetaalde, vieze en zware beroepen uitgeoefend kunnen worden. Het streven is nog steeds om te werken in een kantoor.

Ondanks het geringe aantal deelnemers is het belangrijk om beroepsonderwijs aan te blijven bieden. Volgens de school is er een mentaliteitsverandering nodig om meer deelnemers in het beroepsonderwijs te krijgen, bijvoorbeeld door loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB). Leerlingen op de lagere school moeten al zien wat je kunt met een opleiding. Momenteel is een LOB-

programma vanuit SCS in de maak om de voorlichting aan de eigen leerlingen te verbeteren. De mogelijkheden die de school ziet voor het uitbouwen van het beroepsonderwijs in de toekomst zitten vooral in het toerisme, zoals gastheer/-vrouw, en dive master.

Speerpunt van de school nu is echter om de kwaliteit van de bestaande opleidingen verder te verbeteren, aan de hand van het verbeterplan dat is opgesteld aan de hand van de conclusies van de Inspectie voor het Onderwijs. Uit het rapport van de inspectie blijkt dat met name het leerstofaanbod, het pedagogisch-didactisch handelen, de zorg en begeleiding en de kwaliteitszorg op school verbeteringen behoeven¹¹. De school constateert zelf dat de deelnemers die momenteel een TVET-opleiding volgen, nog een hele inhaalslag moeten maken wat betreft hun competenties, motivatie, kennis en houding om daadwerkelijk op mbo niveau 2 te kunnen uitstromen: *“Er is nog veel in te halen; het systeem heeft jarenlang gefaald en er zijn dan ook jaren nodig om het systeem weer te repareren.”*

4.2.3 Instream

De instroom in SCS gebeurt vanuit de enige school voor funderend onderwijs, de Sacred Heart School en is daarmee erg voorspelbaar. De instroom is min of meer stabiel, maar voor volgend jaar wordt wel groei verwacht van 94 naar 100 leerlingen. In de afgelopen jaren zijn tevens inspanningen verricht om de kwaliteit van het funderend onderwijs te verhogen. Op termijn zou dit moeten leiden tot een instroom in het SCS van leerlingen met een hogere kennisniveau.

4.2.4 Uitstroom

Het merendeel van de *gediplomeerde* uitstroom vanuit SCS gaat naar vervolgonderwijs. Wat het CXC betreft is dat bijna iedereen en vanuit TVET naar verwachting de helft (drie van de zes). Hoe het staat met de arbeidsmarktpositie van degenen die zich vanuit TVET op de arbeidsmarkt gaan begeven is nog onbekend: aan het eind van het huidige schooljaar wordt immers pas de eerste keer dat er gediplomeerden TVET zich op de arbeidsmarkt begeven.

Ondanks dat het onderwijssysteem sterk verschilt van dat in Europees Nederland, zijn na 10/10/10 wel nog meer gediplomeerden naar Europees Nederland vertrokken voor een vervolgopleiding dan voorheen. Naast een gunstigere studiefinancieringsregeling speelt tevens mee dat er steeds meer Engelstalige opleidingen worden aangeboden in het hoger onderwijs. Om deze overstap soepeler te laten verlopen, is besloten om naast de CXC-examens extra modules Nederlands en rekenen/wiskunde aan te bieden (klassen 3 t/m 5). Hoewel deze extra modules wel een verzwaring van het onderwijsprogramma betekent voor de leerlingen, zouden deze wellicht verplicht moeten worden om de kans op een succesvolle vervolgopleiding te vergroten.

4.2.5 Drop-outs

Uit het onderzoek van 2009 (Ecorys 2009), bleek dat het probleem van de drop-outs vooral te maken had met het lage slagingspercentage voor het CXC-eindexamen, met een slagingspercentage van 58 procent in 2009. Ter vergelijking: in Europees Nederland ligt het percentage geslaagden havo jaarlijks rond de 85 procent. Daarin ligt de voornaamste oorzaak voor het niet-gekwalificeerd instromen op de arbeidsmarkt.

¹¹ Inspectie voor het Onderwijs (14 februari 2012). *Kwaliteitsonderzoek Voortgezet Onderwijs bij Saba Comprehensive School, afdelingen vmbo (tvét), pro en havo*. Ministerie van OCW, Den Haag.

In de afgelopen jaren is vooral hard gewerkt om de kwaliteit van het onderwijs (en de docenten) te verhogen en een gedegen zorgstructuur op te bouwen. Deze inspanningen lijken hun vruchten af te werpen. Iedereen die op de school werkt doet er alles aan om de leerlingen binnen boord te houden, ook degenen die aangeven te willen stoppen. In dat kader is het ook belangrijk geweest dat de school een 'make-over' heeft gehad. Deze is serieus opgeknapt en heeft betere voorzieningen gekregen, waaronder ICT-middelen. Ook is er tegenwoordig een groter saamhorigheidsgevoel op school, zowel onder de docenten als onder de leerlingen. Daarnaast wordt strenger gelet op attitude en gedrag. De vraag is nog in welke mate de inspanningen tevens gaan leiden tot een hoger percentage geslaagden.

4.2.6 SKJ en volwasseneducatie

Voorheen werden jongeren zonder startkwalificatie een tweede kans geboden via de sociale vormingsplicht (vanaf 16 jaar). Na 10/10/10 is de sociale vormingsplicht omgezet in een 'sociale kantraject voor jongeren', het skj. Conform de Nederlandse regels betreft dat de groep jongeren vanaf 18 tot en met 23 jaar. Daarnaast zijn de dagvergoedingen voor het volgen van skj drastisch verlaagd ten opzichte van de vergoeding voor het deelnemen aan svp. Deze lagere vergoeding is één van de redenen waarom het aantal deelnemers en percentage succesvolle trajecten sterk naar beneden is gegaan. Daarnaast heeft het afgelopen jaar zich gekenmerkt door een aaneenschakeling van nieuwe directeuren. De huidige directeur is pas sinds 1 januari 2013 in dienst.

Momenteel zijn er 9 deelnemers ingeschreven, van wie er 5 daadwerkelijk met regelmaat aan het programma deelnemen. Vanaf de start van skj heeft tot nu toe echter geen enkele deelnemer het traject ook succesvol afgesloten.

De skj-organisatie heeft een lijst van 31 personen die in aanmerking zouden komen voor een traject. Indien de SCS erin slaagt om iedereen binnenboord te houden, is het de vraag welke basis het skj heeft in de toekomst. Daarnaast biedt de organisatie ook cursussen voor volwassenen aan (ACE-programma), die mede worden gefinancierd door het OLS. Favoriet zijn de taalcursussen Spaans en Engels; daarnaast ook Nederlands (met name onder de lokale ambtenaren) en computercursussen.

4.3 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De geringe omvang van Saba en daarmee ook van het aantal leerlingen levert logischerwijs restricties op voor het onderwijsaanbod en heeft gevolgen voor de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Het CXC is vergelijkbaar met de havo en leidt daarmee niet direct op voor de arbeidsmarkt. Het beroepsonderwijs is pas recentelijk opgestart, met slechts enkele deelnemers. Daarmee heeft Saba, net als Sint Eustatius, zeer beperkte mogelijkheden om te sturen op de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Zoals de traditie was, vertrekken de meeste jongeren voor hun vervolgopleiding elders. Slechts een enkeling keert (meteen) terug na diplomering, waarmee het lokale aanbod voor de werkgevers een te smalle basis blijft voor rekrutering voor functies over de gehele linie. Dat leidt tot het 'importeren' van werknemers uit landen voor wie de Sabaanse salariering wel gunstig is, met name de Dominicaanse Republiek, maar Colombia, de Caribische eilanden onder het Verenigd Koninkrijk en zelfs de Filipijnen.

De **vraag vanuit jongeren** is sterk gericht op een kantoorbaan. De keuze voor het CXC-onderwijs was sterk ingegeven door de behoefte van de Sabaanse jongeren: een Caribisch systeem, bestaande uit Engelstalig onderwijs en gericht op een vervolgstudie in het hoger onderwijs. De jongeren die niet kiezen voor een vervolgstudie, gaan het liefst aan de slag bij OLS.

De **vraag op vanuit arbeidsmarkt** betreft voornamelijk horeca- en technisch personeel en daarnaast specialistische, hogeropgeleide functies. De twee bestaande mbo-opleidingen lijken dan ook aan te sluiten op de behoefte vanuit de werkgevers. Overigens staat het nog te bezien of de jongeren die momenteel een mbo-opleiding volgen ook daadwerkelijk aan de slag willen in de betreffende sector. Met hospitality en bouw breed kan ook een baan buiten deze sectoren gevonden worden, zoals bij Publieke Werken (lokale overheid) of in de zorg.

De mbo-opleidingen die tegenwoordig worden aangeboden, hospitality en bouw breed, lijken een logische keuze als wordt gekeken naar de vraag vanuit de Sabaanse arbeidsmarkt naar mbo-ge diplomaerden. De werkgevers in deze twee sectoren zijn momenteel de grootste importeurs van arbeid. Gezien de zeer beperkte aantallen deelnemers in het mbo en de geringe belangstelling onder jongeren voor een baan in de horeca of de bouw, zal ook met het beschikbaar komen van Sabaanse gediplomeerden op mbo 2 niveau deze vraag slechts gedeeltelijk lokaal te vervullen zijn.

Samenwerking en overleg tussen werkgevers en onderwijssector moet op Saba is langzaam op gang komen. Zo leggen de stage coördinator van SCS en de ROA CN-adviseur gezamenlijk bedrijfsbezoeken af bij stage bedrijven, mede ter evaluatie van de stagiaires maar ook om te weten te komen wat de behoefte is van de bedrijven. Vanaf 2015 kunnen alleen stages bij erkende leerbedrijven gedaan worden. Met zes deelnemers in het mbo is dat nog goed te organiseren.

Doelmatigheid

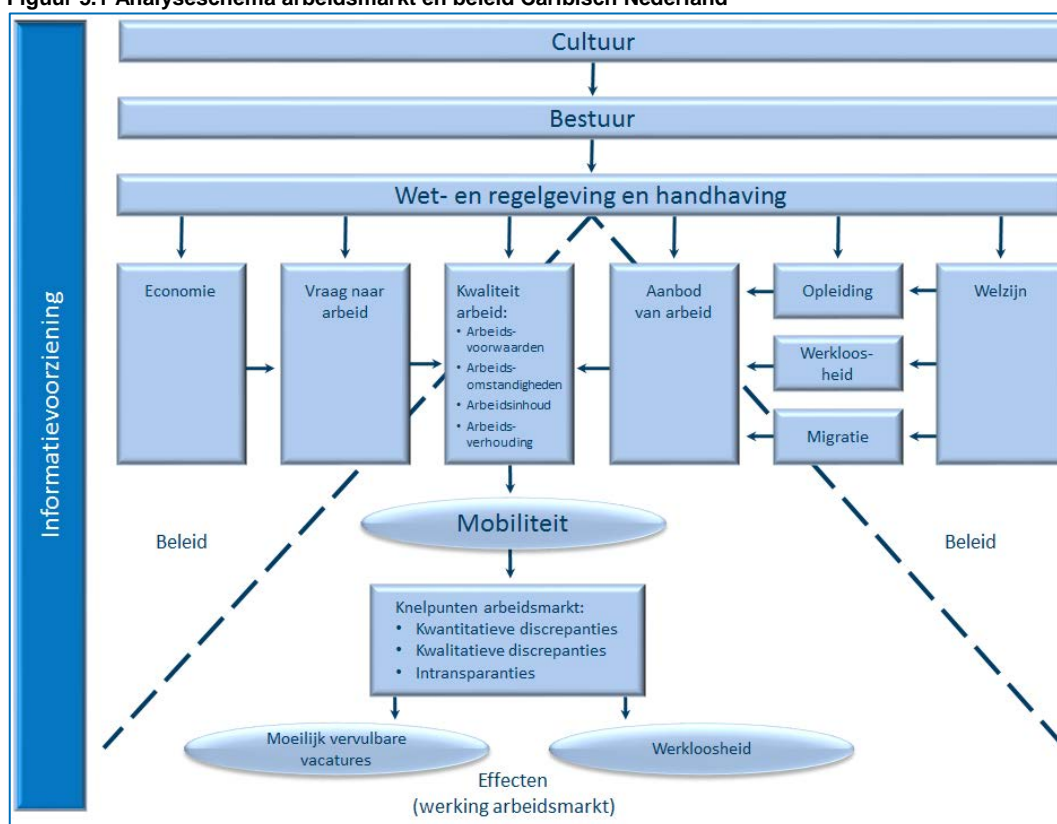
Als het gaat om **kostenefficiëntie**, brengen de geringe aantallen deelnemers met zich mee dat dit aspect niet de doorslag heeft gegeven in de keuze om mbo-opleidingen aan te gaan bieden op Saba. Een dermate beperkte en begrensde arbeidsmarkt zoals die van Saba, met in totaal 2.000 inwoners van wie 500 studenten aan de Medical School, geeft aan termen als doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie een heel andere context dan in Nederland. Het aanbieden van mbo is dan ook een sociaaleconomische en politieke keuze. Daarbij is het afstemmen van vraag en aanbod op een sterk beperkte arbeidsmarkt erg ingewikkeld. De vrij brede, laagdrempelige beroepsopleidingen die momenteel worden aangeboden door SCS lijken dan ook het meest voor de hand te liggen.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Inleiding

De onderstaande aanbevelingen gelden in principe voor Bonaire, St. Eustatius en Saba, tenzij anders is aangegeven. Hierbij moet worden aangetekend dat de schaalgrootte van St. Eustatius en Saba kleiner is dan van Bonaire, waardoor verzadiging van nieuwe instituties, regels en aanbevelingen eerder ontstaat. In totaal gaat het om bijna 100 aanbevelingen, die grotendeels rechtstreeks volgen uit het onderzoek, waarbij de focusgroepen een belangrijk onderdeel zijn. Tevens is nagegaan in hoeverre aanbevelingen van eerdere onderzoeken nog geldig zijn en vooral van het arbeidsmarktonderzoek van Ecorys in 2009 en de aanbevelingen die volgen uit het project Toeleiding Arbeidsmarkt Bonaire (USONA).

Figuur 5.1 Analyseschema arbeidsmarkt en beleid Caribisch Nederland



Uitgaande van alle voorliggende aanbevelingen zijn deze geclusterd en met elkaar in verband gebracht. Dit heeft geleid tot het bovenstaande schema, dat verder is gebruikt bij de behandeling van de verschillende onderwerpen. In de samenvatting is een overall beeld gegeven en is een prioritering aangebracht op hoofdlijnen. Duidelijk is wel dat voor een betere werking van de arbeidsmarkt op meerdere fronten tegelijkertijd moet worden gewerkt.

5.2 Conclusies en aanbevelingen

5.2.1 Economie

Een publiek beleidsdocument met de toekomstvisie van de eilanden van Caribisch Nederland ontbreekt. Binnen de openbare lichamen wordt gewerkt met toekomstvisies, maar deze zijn niet breed bekend in de samenleving. Behoeftte bestaat aan een publiek document waarin is aangegeven waar de eilanden economisch zouden moeten staan over bijvoorbeeld vijf jaar. De vraag of de economie bepalend is voor de vraag op de arbeidsmarkt, of dat de economische ontwikkeling afgestemd moet worden op realiteit van de eilandelijke arbeidsmarkten blijft onbeantwoord. Ook in welke mate duurzame economische groei nagestreefd wordt onduidelijk. Het is wenselijk dat de eilanden zich hierover uitspreken. Dit laat onverlet dat er behoorlijke consensus bestaat over de onderwerpen, richting en vorm van het economisch beleid gericht op de arbeidsmarkt. In dit kader worden de volgende aanbevelingen gedaan:

1. Het ontwikkelen van een **visie op ontwikkeling** van duurzame economische groei op het eiland stoelend op een breed draagvlak onder de bevolking, sociale partners, gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties;
2. Het verbeteren van het **investeringsklimaat** voor bestaande en nieuwe bedrijven. Daarbij gaat het onder meer om:
 - a. het creëren van voorwaarden die bijdragen aan de economische groei. Daarbij gaat het onder meer, maar niet uitsluitend, over het terugdringen van de *red tape* en het aanpassen van de belastingwetgeving ten gunste van de investeerders;
 - b. het bevorderen van export;
 - c. het doen van promotie, geven van voorlichting en het bekendheid geven aan de eilanden van Caribisch Nederland als plek om te investeren.
3. Het **diversifiëren van de economie** door in de belangrijkste private sector, het toerisme meer verscheidenheid in het toeristisch product te brengen. Dit kan onder andere door meer nadruk te leggen op ecotoerisme en *wellness*-toerisme. Andere private sectoren en economische activiteiten waar potentiële mogelijkheden zijn om deze verder te ontwikkelen betreffen onder meer de (a) landbouw, veeteelt en de visserijsector, (b) de oprichting van *call centra* onder meer gericht op Europees Nederland, (c) het in ere herstellen van ambacht-, reparatie- en onderhoudsector en (d) het opzetten van recyclingbedrijven;
4. Het stimuleren van het lokaal **ondernemerschap** op de eilanden, te beginnen in het onderwijs en mede via begeleiding, coaching van startende ondernemers. Aantrekkelijke financieringsmogelijkheden voor starters zouden onderdeel van het stimuleringspakket moeten vormen. De bevordering van het ondernemerschap en de facilitering van (startende) ondernemers zou institutioneel geborgd moeten worden;
5. Lokale bedrijven dienen meer ingezet te worden bij **overheidsopdrachten**, enerzijds door lokale bedrijven een preferentiële behandeling te geven (mits mogelijk gezien de Europese aanbestedingsregels volgens principe van *'beat or meet'*), anderzijds door te bewerkstelligen dat lokale bedrijven worden ingeschakeld door buitenlandse *'contractors'* dan wel deze *'contractors'* verplichten gebruik te maken van lokale arbeidskrachten en lokale studenten. In plaats van activiteiten uit te besteden kan gedacht worden deze lokaal (al dan niet met technische ondersteuning) uit te voeren. Er valt zelfs te denken aan het uitvoeren van activiteiten van Rijksoverheid, provincies en gemeenten op de eilanden waarbij gebruik gemaakt kan worden van het tijdsverschil en de lagere loonkosten;
6. Enerzijds zouden lokale economische activiteiten bevorderd moeten worden die vooral gericht zijn op de ongeschoolde en lager opgeleide arbeidskrachten die oververtegenwoordigd zijn. Anderzijds is het wenselijk om **banen te creëren** voor middelbaar en hoger opgeleiden ter bevordering van de verticale doorstroming en arbeidsmobiliteit op de eilandelijke arbeidsmarkt, evenals om terugkeer van goed opgeleiden autochtonen die nu elders in het Koninkrijk wonen te stimuleren.

5.2.2 Vraag naar arbeid (werkgevers)

Werkgelegenheidsbeleid is hierboven behandeld (5.1.1). Beleid gericht op de vraag naar arbeid betreft vooral het personeelsbeleid van werkgevers. Uit het onderzoek blijkt dat personeelsbeleid zo goed als onontwikkeld is op de eilanden, met uitzondering van de grotere ondernemingen. De volgende aanbevelingen zijn gericht op het zetten van de allereerste eerste stappen om de kwaliteit van de arbeid verder te verhogen. Het streven naar strategisch personeelsbeleid voor alle bedrijven is op dit moment niet realistisch, gezien de bedrijvenstructuur op de eilanden (veel kleine bedrijven).

Het advies is te beginnen met de volgende concrete stappen op het gebied van personeelsbeleid:

1. Internaliseren van **goed werkgeverschap** door werkgevers. Dit houdt in de eerste plaats in dat personeel door een werkgever niet wordt gezien als een kostenfactor, maar als een voordeel, een kans, een creditpost, een mogelijkheid om in te investeren en rendement te behalen. Goede arbeidsverhoudingen dienen de norm te zijn, wat betekent tweezijdig overleg tussen werkgever en werknemer (zie ook 5.1.12). De vraag is of dit besef als vanzelf van binnen uit kan komen, dan wel of daarvoor externe informatie en argumentatie nodig is. Het advies is om in elk geval te kiezen voor het laatste, wat betekent dat deze visie op personeel expliciet moet worden uitgedragen door de overheid, sociale partners, andere maatschappelijke organisaties en de media;
2. **Scholing** van werkenden door werkgevers. Op termijn kan gedacht worden aan het ontwikkelen van scholingsfondsen per bedrijfstak (mede gefinancierd door een heffing op de loonsom);
3. **Erkennen en waarderen van diploma's** door werkgevers. Op dit punt kan een sectorgerichte aanpak een bijdrage leveren. ROA CN kan hierbij een belangrijke rol spelen op alle drie eilanden;
4. In het verlengde van het vorige punt toewerken naar een system van Erkenning van Verworven Competenties (**EVC**) door werkgevers. Het gaat dan om het waarderen en formaliseren van competenties van werknemers;
5. Het meer mogelijk maken van **deeltijdwerk** (bijvoorbeeld hospitality en zorgsector) door werkgevers;
6. Het meer mogelijk maken van **flexibele werktijden** door werkgevers;
7. Het voeren van een actief **verzuimbeleid** door werkgevers. De financiële compensatie van de loonderving via de Wet Ziekteverzekering BES mag hiervoor geen belemmering vormen.

5.2.3 Aanbod van arbeid

Het aanbod van arbeid betreft de potentiële beroepsbevolking, de totale bevolking van 15 tot en met 65 jaar, inclusief mensen zonder baan. Het doel is voor de potentiële beroepsbevolking voldoende werk en inkomen te garanderen. Een rechtvaardige verdeling van het bestaande werk is een uitgangspunt, zodanig dat werkloosheid zich niet bij bepaalde groepen concentreert. Tegen deze achtergrond zijn veel aanbevelingen van dit onderzoek bedoeld.

Een groot deel van de bedrijven heeft mensen in dienst van 55 jaar en ouderen en het aandeel mensen in de beroepsbevolking die leeftijdscategorie is vrij groot. In de marktsector werken mensen vaak door tot na hun 65^{ste} jaar, omdat er geen pensioen is. Bij de overheid gaan werknemers langer doorwerken vanwege de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd van 60 naar 65 jaar per 1 januari 2011. Dit vraagt om personeelsbeleid van bedrijven en overheidsinstellingen om **oudere werknemers duurzaam inzetbaar** te houden.

Als oudere werknemers langer blijven doorwerken (onder meer vanwege het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd) wordt daardoor de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt mogelijk beperkt. Dit vraagt om beleid dat gericht is op het tegengaan van een mogelijk toenemende **jeugdwerkloosheid** en mogelijke toenemende **ongewenste emigratie** van jonge goed opgeleide schoolverlaters wegens het ontbreken van voldoende instroommogelijkheden. In diverse cao's en arbeidscontracten wordt een pensioengerechtigde leeftijd gehanteerd van 60 of 62 jaar, wat een punt van aandacht is onder de oudere werknemers en bij de vakbonden.

5.2.4 Onderwijs

Het opleidingsaanbod op Bonaire, St Eustatius en Saba is beperkt, met name ingegeven door de (zeer) beperkte omvang van de eilanden. Het aanbod op Bonaire loopt op tot mbo niveau 4 en op St Eustatius en Saba tot mbo niveau 2. Daarbij is het op Bonaire met 254 mbo-deelnemers een gevarieerdere aanbod in stand te houden dan St Eustatius en Saba, met opleidingen op elk niveau in de sectoren zakelijke dienstverlening, horeca en techniek. Op St. Eustatius wordt alleen een mbo-opleiding administratie aangeboden op niveau 2, maar waarin de 25 deelnemers na een eerste algemene jaar wel de keuze kunnen maken tussen drie uitstroomrichtingen. Saba Comprehensive School heeft weliswaar gekozen voor twee mbo-opleidingen: horeca en bouw breed, maar elke opleiding heeft slechts drie deelnemers.

Volgens de scholen zelf levert het vinden van een baan door de schoolverlaters geen problemen op. Op Bonaire krijgen vooral de jongeren in een technische opleiding al vóór hun diplomering een baan aangeboden. Uitstroom van gediplomeerde mbo'ers heeft echter niet automatisch tot gevolg dat daarmee het aanbod op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Een groot aandeel van de gediplomeerden kiest voor een vervolgopleiding: met name hoger onderwijs in Europees Nederland en mbo ook op Curaçao, Sint Maarten of Aruba. Het zijn vooral de jongeren zonder diploma of met een diploma op mbo niveau 1 en 2 die direct de overstap naar de lokale arbeidsmarkt maken. Ondanks de inspanningen om voortijdige schooluitval (zonder startkwalificatie) terug te dringen, is dit nog steeds een groot probleem op Bonaire, maar ook op St Eustatius.

Een specifiek punt op Saba betreft het Engelstalig onderwijs. In combinatie met het feit dat het aangeboden onderwijs gestoeld is op het Caribische systeem, zowel in het algemeen voortgezet onderwijs als beroepsopleidingen, is de aansluiting van het voortgezet onderwijs met de vervolgonopleidingen in Europees Nederland of de rest van Caribisch Nederland moeizaam. Ook de gediplomeerden vanuit Bonaire en St Eustatius hebben overigens te maken met aansluitingsproblemen in Europees Nederland. Naast het feit dat zij in een geheel andere cultuur en maatschappij terecht komen, is onder andere het niveau waarop zij het Nederlands beheersen vaak nog onvoldoende; ook al wordt tegenwoordig extra ingezet op de taal- en rekenvaardigheid op de scholen in Caribisch Nederland.

Als het gaat om de doelmatigheid van de opleidingen en arbeidsmarktrelevantie, dient ten eerste te worden opgemerkt dat de context voor deze beleidsconcepten in Caribisch Nederland geheel anders is dan in Europees Nederland. In dergelijk kleine landen is de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt zeer moeilijk te sturen. Ook is het ondoenlijk om tegemoet te komen aan de verschillende wensen van de jongeren ten aanzien van opleidingsrichtingen. Daarbij zijn de kosten per deelnemer bij voorbaat hoger vanwege de geringe aantallen studenten. Vooral op Saba en St. Eustatius is het aanbieden van een mbo-opleiding met name een maatschappelijke en politieke keus.

Uit het onderzoek blijkt dat de gediplomeerde uitstroom achterblijft voor bepaalde functies waar veel baankansen zijn. Versterken van doelmatigheid over de gehele breedte betekent echter ook het tegengaan van drop-outs. Deze problematiek is echter breder dan het onderwijs alleen, omdat de redenen voor uitval deels buiten het onderwijs liggen. Flankerend zijn maatregelen nodig om de armoede onder jongeren en sociale problemen (zoals drugsgebruik) tegen te gaan en om goed werkgeverschap te stimuleren. Tegen deze achtergrond zijn de aanbevelingen op het gebied van het (beroeps) onderwijs als volgt:

1. *Rekening houden met de vraag naar arbeid:*

- a. Uit het onderzoek blijkt dat het aantal deelnemers in het mbo voor **techniek** (onder meer installatietechniek), **ICT** en **horeca/toerisme** verder kan worden vergroot. Vanuit de arbeidsmarkt gezien bestaat er zeker ruimte voor **bouwopleidingen** en opleidingen op het gebied van **beveiliging en bewaking**. Bij al deze opleidingen is er voor de leerlingen een reële kans op een baan op Bonaire, op korte termijn op een termijn van vier jaar en langer;
- b. Bepaalde opleidingen houden studenten weliswaar “van de straat”, maar leiden uiteindelijk vermoedelijk op voor werkloosheid (sport en beweging, media), tenzij daarvoor werkgelegenheid wordt gecreëerd of aangetrokken van buiten het eiland.

2. *Verminderen drop-outs:*

- a. In de toekenning van de hoogte is **meer differentiatie in de studiefinanciering** nodig, bijvoorbeeld tussen een alleenstaande tienermoeder en een inwonende jongere met 2 verdienende ouders;
- b. Het **sociaal vangnet** moet versterkt worden voor jongeren onder de armoedegrens, die soms min of meer gedwongen worden te werken;
- c. Consequent **handhaven verzuimbeleid** (verzuim van lessen door leerlingen): het beleid is wel geformuleerd maar wordt te weinig consequent gehandhaafd, zowel vanuit de docenten, schoolmanagement als leerplichtambtenaar; momenteel wordt te weinig navolging gegeven aan verzuim;
- d. De bedrijven zouden geen jongeren (tot 23 jaar) mogen aannemen tenzij zij over een **startkwalificatie** beschikken;
- e. Structuur opzetten om **jongeren te motiveren** tot een goede opleiding, zodat ze zich ervan bewust worden dat ze het voor zichzelf doen, plus belangrijk voor de ontwikkeling van Bonaire (bijvoorbeeld mentor/coach systeem waarin met rolmodellen wordt gewerkt);
- f. Sociaal-emotionele en **verslavingsproblemen** bij jongeren sneller signaleren en aanpakken;
- g. **Kwalificatieplicht** serieus ter hand nemen. Dit instrument heeft momenteel geen enkele kracht of effect vanwege het gebrek aan handhavinginstrumenten.

3. *Verder verhogen (algemeen) kennisniveau jongeren en betere begeleiding, ook in Europees Nederland*

Door kwaliteit van basisonderwijs verder te verhogen zal dit op den duur terug te zien zijn in de instroom in het vo en vervolgens mbo; maar de verwachting is dat dit nog een generatie duurt. In het voortgezet onderwijs in Caribisch Nederland dient nog sterker ingezet te worden op het verhogen van de taalbeheersing en rekenvaardigheid, maar ook het zelfstandig studeren. Daar is **meer (gerichtere) begeleiding** voor nodig, ook tijdens de start van hun vervolgopleiding in Europees Nederland.

4. *Verder verhogen kwaliteit mbo en aantrekkelijkheid opleidingen:*

- a. Meer vaart maken met de **bevoegdheid van docenten** in Caribisch Nederland (diplomering docenten volgens Nederlandse wetgeving): dit project in opdracht van het ministerie van OCW verloopt te traag, terwijl het zeer belangrijk is voor het versterken van de kwaliteit van de docenten en daarmee het onderwijs;
- b. Met name **beroepstrots en werkhouding van studenten** moeten onderdeel zijn van het competentiegericht onderwijs van alle mbo-opleidingen, daar dient ook op beoordeeld te

worden. Uit het onderzoek blijkt dat de werkhouding een van de allerbelangrijkste selectie-eisen van de werkgevers is, nog meer dan het hebben van een vakdiploma;

- c. **Competentiegericht onderwijs** wordt door verschillende docenten (en management) nog te verschillend ingevuld, dit zou beter gestroomlijnd moeten worden. Ook kan het 'cgo-gehalte' van de beroepsopleidingen verder omhoog, sommige docenten grijpen te snel terug op het voor hen vertrouwde onderwijs gericht op de eindtermen.
5. *Verbeteren registratie jongeren zonder startkwalificatie:*

Voor een goede uitvoering van **skj** dient de registratie van jongeren die tot de doelgroep behoren voortvarend ter hand worden genomen, vooral op Bonaire waar de schaal groter is en de drop-outs niet algemeen bekend zijn. De schatting is dat op Bonaire een groep van 300-350 jonger is dan 24, zonder startkwalificatie.

5.2.5 Werkloosheid

In de **Aanpassingswet Openbare Lichamen BES** is de **Wet van 4 juli 1946 houdende de instelling van een arbeidsbureau BES** van kracht geworden. Dit houdt in dat de afzonderlijke bestuurscolleges verantwoordelijk zijn voor openbare arbeidsbemiddeling en het functioneren van een arbeidsbureau, met als doel werkgevers en werkzoekenden behulpzaam te zijn in het zoeken naar arbeidskrachten en arbeidsgelegenheid.

Binnen de Directie Samenleving en Zorg (DSZ) van het OLB is een arbeidsbureau operationeel¹². Uit gesprekken is gebleken dat het betreffende bemiddelingsinstrumentarium op alle onderdelen in potentie effectief is. Het proces van bemiddeling is getoetst aan de hand van eerdere onderzoeksresultaten op het gebied van vacaturebehandeling (Donker van Heel en Dekker, 1987 en 1988). De bemiddeling is zowel aanbod- als vraaggericht, wat wil zeggen dat er wordt bemiddeld vanuit een werkzoekende en vanuit een vacature. Dit houdt voor Bonaire in dat de intake van werkzoekenden en vacatures en de bemiddeling grotendeels persoonlijk is (face to face dienstverlening), de intaker dezelfde persoon is als de behandelaar en dat er direct na de intake van een werkzoekende of een vacature wordt begonnen met de bemiddeling. De marktpositie is op dit moment aan de vraagzijde zeer beperkt, wat betekent dat er weinig vacatures worden gemeld (geacquireerd) om tot een effectieve bemiddeling te kunnen komen. Vermoedelijk is de geringe kwaliteit van het aanbod de reden dat er geen positieve perceptie bestaat bij werkgevers. Alleen in laatste instantie van het wervingsproces worden door werkgever vacatures bij het arbeidsbureau gemeld, waardoor het arbeidsbureau met een dubbel probleem wordt geconfronteerd: moeilijk vervulbare vacatures en moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. De vervullingsquote is op dit moment dan ook laag.

De aanbeveling voor Bonaire is meerledig en is gericht op het versterken van de positie van het arbeidsbureau en de effectiviteit van de bemiddeling. Rekening is hierbij gehouden met de uitkomsten van het Project Toeleiding Arbeidsmarkt (USONA). De volgende aanbevelingen worden gedaan:

1. Formuleren van een concrete **bemiddelingsdoelstelling** voor 2013 tot en met 2015. Per eind 2015 zou de doelstelling kunnen zijn een marktpenetratie van 10 procent (een van elke tien bedrijven met vacatures meldt deze), een markt bereik van 33 procent (een van elke drie vacatures wordt gemeld) en een vervullingsquote van 50 procent (een van de twee gemelde vacatures worden vervuld). Dit vereist een investering in personeel;

¹² Bij afwezigheid van een goede benaming voor deze vrij recente vorm van dienstverlening hebben de onderzoeker gekozen voor de werkterm 'arbeidsbureau'. De aanbevelingen in deze sectie gelden Bonaire en zijn slechts voor een beperkt deel van toepassing op de bovenwindse eilanden. Op St. Eustatius is een Labour Office operationeel; niet op Saba. Er zijn geen uitzendbureaus. Op beide eilanden zijn (vrijwel) alle vacatures altijd bekend.

2. Handhaven van het bestaande **bemiddelingsinstrumentarium** en mogelijk zelfs meer bemiddelaars inzetten om hiermee te werken;
3. Een substantiële en structurele inspanning om **vacatures te acquireren**, door middel van bedrijfsbezoeken (pro actief), acquisitie van vacatures in advertenties en acquisitie van vacatures geplaatst op het internet via on line recruitment services;
4. Veel Bonairianen hebben de status van “in between two jobs”, wat blijkt uit het onderzoek. Deze mensen zijn vaak niet geregistreerd als werkzoekend. De publieke bemiddeling dient zich dan ook te richten op “**van werk naar werk**”. De doelgroep wordt daarbij gevormd door werkenden en hun werkgever). Hiermee kan meer continuïteit in het inkomen van Bonairianen worden bevorderd. Bedacht moet worden dat dit ten koste kan gaan van andere groepen Bonairianen, wat kan worden tegengegaan door immigratiebeperking (zie 5.2.6);
5. Bemiddeling aan de aanbodzijde dient zich ook te richten **op positieverbeteraars** (werkende werkzoekenden) en aanstaande schoolverlaters (SGB);
6. Bemiddeling ook richten op mogelijke werknemers in **Europees Nederland en de regio**. Hierbij kan samenwerking worden gezocht met Ban Boneiru Bek (wederzijdse promotie, uitwisseling expertise, gebruik van elkaars vacaturebanken, samenwerking bij wervingsacties in ENL);
7. De **samenwerking met SZW (RCN)** verder institutionaliseren met als doel het (aanbodgericht) bemiddelen van mensen vanuit de onderstand. Het bemiddelingsinstrumentarium kan ook worden ingezet bij werknemers met een langdurige uitkering in het kader van de Wet Ziekteverzekering BES (van werk naar werk). Het is in het belang van de gehele samenleving dat deze uitkeringsvolumes worden beheerst;
8. **Samenwerking met St. Eustatius en Saba**, om kandidaten die daar willen vertrekken te interesseren voor Bonaire. Ook andersom kunnen kandidaten van Bonaire worden gestimuleerd om te reageren op geschikte vacatures op St. Eustatius en Saba;
9. Zo veel mogelijk **heroriënteringsgesprekken** voeren met alle werkzoekenden en op basis daarvan bemiddelingstrajecten uitzetten;
10. **Studiekeuzevoorlichting (SKV) en beroepskeuzevoorlichting (BKV)** professionaliseren en als standaard dienst aanbieden voor alle inwoners van de eilanden. Het arbeidsbureau dient het aanspreekpunt te zijn voor deze diensten;
11. Structureel bieden van hulp bij sollicitaties, bijvoorbeeld in **sollicitatieclubs** (in groepsverband daadwerkelijk solliciteren);
12. Samenwerking met de **uitzendbureaus** versterken, dat wil zeggen de bestanden van werkzoekenden en van vacatures openstellen voor uitzendbureaus. Bij banenmarkten en sollicitatieclubs kan samen worden opgetrokken;
13. Verder investeren in **volwasseneneducatie**, op structurele basis, op kleine schaal en arbeidsmarktgericht. Hoewel de kosten per werkzoekenden relatief hoog zijn is de effectiviteit vermoedelijk hoog (afgaande op ervaringen in ENL);
14. Toepassen van **loonkostensubsidies**, op kleine schaal en arbeidsmarktgericht. Hoewel de kosten per werkzoekenden relatief hoog zijn is de effectiviteit vermoedelijk hoog (afgaande op ervaringen in ENL);
15. Binnen de Dienst Zorg & Samenleving wordt gewerkt aan het formuleren van arbeidsmarktbeleid en het inrichten van de beleidscyclus, gepaard aan goede informatievoorziening. Het in beeld brengen van de juiste informatiebehoefte kan op korte termijn en op vrij efficiënte wijze gebeuren. Het daadwerkelijk en structureel verzamelen van **arbeidsmarktinformatie** kan op pragmatische wijze. Na een goede definitiestudie en programmeerwerk kunnen op basis van de bestaande registraties van het arbeidsbureau dagelijks zeer bruikbare lijsten (voor bemiddeling) en kengetallen (voor organisatie- en beleidsdoeleinden) worden geproduceerd. Een jaarlijkse meting van de omvang en samenstelling totale vacaturemarkt is in samenwerking met ROA CN en CBS wellicht te realiseren (zie ook 5.1.13).

Flankerend beleid is nodig voor alle drie eilanden. Mede gezien de verhoging van de pensioenleeftijd van 60 naar 65 jaar is het van belang om oudere werknemers langer in het arbeidsproces vast te houden en ongewenste werkloosheid, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Op Rijksniveau kan worden nagedacht over het **vermindere van belasting en premies** voor werkgevers in het geval van oudere werknemers (55 plus) in de laagste loonschalen. Dit voorkomt structurele werkloosheid bij deze groep voor een deel en beroep op de Wet Ziekteverzekering BES. Nadelen zijn derving van belasting- en premie-inkomsten voor het Rijk en mogelijk verdringing van andere groepen werknemers. Onderzoek zou kunnen worden gedaan naar de gevolgen van een dergelijke maatregel op macroniveau.

5.2.6 Migratie

Bij de aanbevelingen wordt onderscheid gemaakt tussen immigratie, emigratie en remigratie. Remigratie heeft betrekking op mensen die oorspronkelijk afkomstig zijn uit Caribisch Nederland en immigratie mensen die een andere afkomst hebben. De aanbevelingen hebben betrekking op potentiële werknemers. Het aantrekken van investeerders van buiten Caribisch Nederland is behandeld in 5.1.1.

Remigratie:

1. Remigratie van eigen mensen van het eiland en mensen uit de regio (Aruba en Curaçao voor Bonaire en St. Maarten voor St. Eustatius en Saba) en algemeen mensen die het Papiaments goed beheersen wordt breed toegejuicht binnen de samenleving. Behoeft bestaat vooral aan mensen uit deze doelgroep met een opleiding op het niveau van HBO en/of met werkervaring. De werving dient te worden **geïnstitutioniseerd** en in elk geval meer uit de sfeer van vrijwilligerswerk te worden gehaald (bijvoorbeeld door samenwerking tussen RCN, OL en – op Bonaire – met Ban Boneiru Bek). Op dit moment werken de werkgevers afzonderlijk en is geen sprake van een gezamenlijke aanpak en promotie van de eilanden;
2. **Samenwerking van de drie eilanden** is zeer aan te bevelen op het gebied van remigratie. Gezamenlijke promotie en werving in Europees Nederland is zeer efficiënt. RCN en OLB hebben daartoe al eerste stappen gezet. Coördinatie is dan nodig op rijksniveau;
3. Het extra belonen van remigranten wordt algemeen niet als een eerste oplossing gezien, omdat het onvermijdelijk leidt tot loondrift (collega's die voor hetzelfde werk een vergelijkbaar loon eisen). Uit het onderzoek blijkt wel een breed draagvlak voor **extra facilitering bij remigratie** op andere dan wijze dan extra beloning. Hierbij wordt gedacht aan de volgende vormen van ondersteuning:
 - a. Studiefinanciering of kwijtschelding van de studieschuld gekoppeld aan remigratie voor een afgebakende periode, van bijvoorbeeld vijf jaar;
 - b. Begeleiding van remigranten (organisatie verhuizing, opvang, introductiepakket, container);
 - c. Begeleiding bij of tijdelijk verzorgen van huisvesting;
 - d. Oplossen van of begeleiden bij eventuele erfpachtproblematiek;
 - e. Concrete informatievoorziening (voorlichting) aan potentiële remigranten over wet- en regelgeving is van belang, ook voor Bonairianen, bijvoorbeeld met betrekking tot sociale zekerheid.
4. De tijdelijkheid van de arbeidscontracten vormt een belemmering voor remigranten. Dit punt lijkt niet anders op te lossen dan het doorlopen van een adequate werving- en selectieprocedure en het nemen van meer risico's door werkgevers door het **aanbieden van langdurige arbeidscontracten**;
5. Actief zou overleg kunnen worden gevoerd met **gemeenten in Europees Nederland** over remigratie van werkzoekenden afkomstig uit Caribisch Nederland en de regio;

6. Actief zou overleg kunnen worden gevoerd met **instellingen in het hoger en wetenschappelijk onderwijs in Europees Nederland** over remigratie van werkzoekenden afkomstig uit Caribisch Nederland en de regio;
7. Actief zou overleg kunnen worden gevoerd met de rijksoverheid en gemeenten in Europees Nederland over **traineeships** in Caribisch Nederland.

Immigratie van werknemers:

1. Immigratie van laagopgeleiden (vooral uit Zuid-Amerika) dient **zo veel mogelijk beperkt te worden en in elk geval tijdelijk te zijn**. Hiervoor zijn de volgende argumenten aan te geven: a) verdringing van laagopgeleide Bonairianen dient zo veel mogelijk te worden voorkomen; b) het loondempend effect van immigratie van laagopgeleiden is enerzijds goed voor de economie, maar anderzijds helpt dit het probleem van de armoede niet oplossen; c) werkgelegenheid voor laagopgeleiden is op Bonaire sterk conjunctuurafhankelijk (bouw, horeca), waardoor er in tijden van laagconjunctuur stuwmeren van nieuwe werkloze immigranten kunnen ontstaan; d) immigratie gaat op Bonaire samen met export van deviezen, wat niet goed is voor de economie;
2. Een **quotum** van de inzet van lokale werknemers kan als voorwaarde aan werkgevers worden gesteld voor het verstrekken van werkvergunningen, zowel voor structurele werkzaamheden als voor projectwerkzaamheden. Voor St. Eustatius en Saba geldt dit veel minder, vanwege de grote afhankelijkheid van arbeidskrachten van buiten het eiland;
3. De kwaliteit van de arbeid van laag opgeleide immigranten laat soms te wensen over (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden). Op dit punt zou de **handhaving** strenger kunnen zijn, wat mogelijk op termijn leidt tot minder immigratie en meer inzet van lokale werknemers.

Emigratie:

1. Emigratie van mensen van het eiland met een afgeronde opleiding op het niveau van mbo 3 en hoger dient te worden **ontmoedigd** en in elk geval te worden begeleid. Emigratie richting een van de andere twee eilanden dient als een optie te worden aangeboden;
2. Mensen die in Europees Nederland en elders gaan studeren dienen zo veel mogelijk te worden **gevolgd**. Dit kan op Bonaire gebeuren via FINEP, sociale media en met medewerking van DUO in Europees Nederland. Hiervoor is het allereerst nodig om een basisadministratie op te zetten binnen de openbare lichamen (voorzien in 2016). Ook kan worden gedacht aan het gratis verspreiden van een kwartaalblad aan Alumni (van SGB). Het volgen van emigranten kan niet worden gevraagd aan SGB. SGB heeft weliswaar een wettelijk plicht voor het volgen van oud leerlingen voor de beperkte duur (een jaar). In dit geval gaat om het levenslang volgen en van een grotere groep dan alleen oud SGB-studenten. Het institutionaliseren van een volgsysteem ligt voor de hand;
3. **Begeleiding** van studenten van het eiland vanaf het één na laatste schooljaar is aanbevolen, inclusief goede studiekeuzevoorlichting. Dit voorkomt vroegtijdige uitval, het opbouwen van onnodige studieschulden en remigratie van drop outs;
4. Het ontbreekt aan een vast aanspreekpunt voor emigranten in Europees Nederland. Het inrichten hiervan een **fysiek aanspreekpunt bijvoorbeeld in Den Haag**, met Papiaments sprekende mensen, kan per saldo efficiënt zijn. Samenwerking van de drie eilanden op dit punt is vanzelfsprekend. Voor de bovenwindse eilanden geldt is het Engels de voertaal (zie ook punten 3, 4 en 5).

5.2.7 Cultuur

De cultuur van Caribisch Nederland verschilt van de Europees Nederlandse cultuur, maar dat niet alleen, ook de cultuur op elk van de eilanden is verschillend. Dit vertaalt zich ook naar het gedrag toe van bedrijven en werknemers op de eilandelijke arbeidsmarkten. In positieve zin kan met de lokale cultuur van het eiland omgegaan worden door onder meer:

1. Het **inzichtelijk maken van de culturele verschillen**, het creëren van respect voor cultuur en het uitbuiten van de multiculturele arbeidsomgeving binnen een bedrijf. Leidinggevenden moeten zich meer van de eilandelijke cultuur bewust worden o.a. middels het spreken van de taal van het eiland en door het accepteren van de gewoonten, terwijl werknemers zich meer bewust moeten worden van de noodzaak om bij te dragen aan het bedrijfseconomisch functioneren van het bedrijf; daarbij gaat het om een goede werkhouding, motivatie en taalbeheersing. Coaching en begeleiding in de publieke en private sector is één van de middelen die gebruikt kan worden om het element cultuur binnen de arbeidsorganisatie een positieve lading te geven;
2. De cultuur binnen organisaties is vaak sterk hiërarchisch en weinig innovatief. Hierdoor komen werknemers vaak niet tot hun recht, wat weer tot irritatie leidt bij leidinggevenden. Een bredere inzet van personeelsinstrumentarium kan hiervoor een oplossing bieden. Omdat het bedrijfsleven op de eilanden vooral uit kleinbedrijf bestaat zal het in de praktijk vooral neerkomen op **coaching van leidinggevenden** en teambuilding binnen de organisatie.

5.2.8 Welzijn

Welzijnsbeleid is over het algemeen gericht op de totale bevolking van jong tot oud, maar vormt een belangrijke voorwaarde voor (her)intreding op de arbeidsmarkt van bepaalde groepen potentiële werknemers. Eerder arbeidsmarktonderzoek (Ecorys, 2009) heeft laten zien dat de aanpak van de welzijnsproblematiek een essentieel voortraject is in het arbeidsmarktbeleid. Uit het onderzoek blijkt in 2013 weer dat de welzijnsproblematiek hoog op de agenda moet staan. De volgende aanbevelingen worden gedaan op het gebied van welzijn, waarbij de onderzoekers zich er terdege van bewust zijn dat er al grote inspanningen worden gedaan:

1. Verder ontwikkelen van een **visie** op en een gezamenlijke aanpak van sociaal-emotionele problematiek van kansarme jongeren, o.a. door vroegtijdige signalering van mogelijke problemen (bijvoorbeeld op school), het versterken van verslavingszorg en psychische zorgverlening. Hiermee is op alle eilanden al een goede start gemaakt, wat mogelijk niet overal op de eilanden bekend is;
2. **Identificatie van jongeren** die kunnen worden opgenomen in welzijnprojecten. Het beeld op Bonaire bestaat dat er mogelijk 500 jongeren zijn die hiervoor in aanmerking komen, maar die niet in beeld zijn van de instanties. De aantallen voor de bovenwindse eilanden zijn niet bekend;
3. Opzetten van **betalbare kinderopvang**, zodat jonge moeders meer mogelijkheden hebben voor eigen onderwijs.

5.2.9 Wet- en regelgeving

De wetten die op Bonaire, S.t. Eustatius en Saba gelden zijn te herkennen aan de toevoeging "BES" aan bestaande wetten uit Europees Nederland. Voor een deel zijn de "BES"-wetten aangepast aan de lokale situatie, deels vóór 10.10.10 en deels na 10.10.10. In dit onderzoek concentreren wij ons op de belangrijkste wetten op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs:

[Ambtenarenwet BES](#), [Arbeidsgeschillenwet 1946 BES](#), [Arbeidsveiligheidswet BES](#), [Arbeidswet 2000 BES](#), [Burgerlijk Wetboek BES Boek 7 en 7a \(Wet Flexibiliteit en Zekerheid\)](#), [Leerplichtwet BES](#), [Pensioenwet ambtenaren BES](#), [Pensioenwet BES](#), [Wet Algemene Ouderdomsverzekering BES](#), [Wet Arbeid Vreemdelingen BES](#), [Wet Beëindiging Arbeidsovereenkomsten BES](#), [Wet Collectieve](#)

Arbeidsovereenkomst BES, Wet Educatie en Beroepsonderwijs BES, Wet Loonbelasting BES, Wet Minimumlonen BES, Wet op het ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten BES, Wet Primair Onderwijs BES, Wet Publieke Gezondheid BES, Wet Studiefinanciering BES, Wet Toelating en Uitzetting BES, Wet tot Inschrijving Arbeidskrachten 1945 BES, Wet van 4 juli 1946 houdende de instelling van een arbeidsbureau BES, Wet vestiging bedrijven BES, Wet Voortgezet Onderwijs BES, Wet Ziekteverzekering BES en Wijzigingswet Toelating en Uitzetting BES.

De **Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Boek 7 BW)** regelt dat een tijdelijk contract automatisch een contract voor onbepaalde tijd is, wanneer het de derde verlenging is binnen een periode van drie jaar. Hiervan kan worden afgeweken door afspraken te maken in een cao. Uit het onderzoek blijkt dat de inhoud van de wet is vrijwel onbekend is bij werkgevers en werknemers.

De aanbeveling is om op het punt van wetgeving meer voorlichting te geven over de inhoud van de wet. Werkgevers geven aan behoeften te hebben aan versoepeling van de wet. Dat is wettelijk al mogelijk daar gebruik te maken van een eigen cao. Het advies aan bedrijven die dit willen is om een ondernemings- of bedrijfstak-cao af te sluiten en dit punt daarin te regelen.

De **Arbeidsveiligheidswet BES** heeft tot doel de arbeidsomstandigheden van alle werknemers op de eilanden te garanderen en te verbeteren. Deze wet die ook van toepassing is op ambtenaren en verplegend personeel werk in die zin preventief. Tegelijkertijd is uit het onderzoek naar voren gekomen dat er voldoende aanleiding is om aandacht te geven aan de arbeidsomstandigheden van werknemers op de eilanden (bijvoorbeeld gevaarlijke situaties op steigers in de bouw).

Het advies is meer bekendheid te geven aan deze wet en deze ook te handhaven (OL).

De **Arbeidswet 2000 BES** heeft betrekking op de arbeidsduur, werktijden, rusttijden, overwerk, consignatie, verbod kinderarbeid en feestdagen. De wet is niet van toepassing op hoger betaalde werknemers, ambtenaren, geneeskundigen en verloskundigen, luchtvaartondernemingen, scheepvaartondernemingen en havenarbeiders. Het onderzoek laat zien dat er voldoende aanleiding is om aandacht te geven aan arbeidsduur, werktijden, rusttijden en overwerk.

Het advies is meer bekendheid te geven aan deze wet en deze ook te handhaven (OL).

De **Wet Beëindiging Arbeidsovereenkomsten BES** regelt de ontslagprocedure. De wet geldt niet voor werknemers van een publiekrechtelijk lichaam, onderwijzers en huishoudelijke hulpen. De wet geldt evenmin voor bedrijven met "een sterk fluctuerend arbeidsvolume" of die "bijdragen aan de verbreding van de economische basis of diversificatie van de economie". Onduidelijk hoe de ontslagprocedure formeel is geregeld. Volgens de wet is het "Onze Minister van het openbaar lichaam" die beslist, terwijl het OL geen minister heeft. De rol van het ministerie van Sociale Zaken en van het OL is op zijn minst onduidelijk. Onduidelijk is ook de samenstelling van adviescommissie bij ontslagzaken. Uit het onderzoek is gebleken dat de ontslagprocedure bij veel bedrijven onduidelijk is, dat een faire procedure waarschijnlijk niet altijd wordt gevolgd en dat werknemers soms angst hebben om een beroep te doen op ontslagbescherming.

Het advies is om de ontslagprocedures vanuit het belang van werkgevers en werknemers te verduidelijken, onder meer door verduidelijking van de wet- en regelgeving zelf (inclusief aanpassing van teksten), en door voorlichting aan werkgevers en werknemers.

In de **Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst BES** is representativiteit van werkgevers- en werknemersorganisatie niet genoemd. Zo goed als zeker geldt op de eilanden niet de Wet op het Algemeen Verbindend en Onverbindend Verklaren van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet

AVV) en het Toetsingskader AVV. Uit het onderzoek is gebleken dat er vrijwel geen cao's op het eiland zijn. Voor zover dat het geval is, is dat alleen een enkele ondernemings-cao en zijn dat geen bedrijfstakcao's.

Het advies is om het representativiteitsbeginsel in te voeren en de Wet AVV en het Toetsingskader te implementeren, voor zover dat nog niet het geval is.

De **Wet Minimumlonen BES**. Tijdens het onderzoek is naar voren gebracht dat het verschil tussen het minimumloon en de onderstand te klein zou zijn en dat daardoor de arbeidsbereidheid niet wordt gestimuleerd. De hoogte van de onderstand is maximaal ongeveer 400 dollar per maand per gezin (Besluit Onderstand BES) en het minimum maandloon 771 dollar.

Het advies is meerledig. Ten eerste zou – met voorrang - onderzoek moeten worden gedaan naar een bestaansminimum. Ten tweede zou de beleidsdoelstelling expliciet moeten zijn om het minimumloon en het bestaansminimum op zo kort mogelijk termijn gelijk aan elkaar te krijgen. Ten derde is het advies om het verschil tussen minimumloon en onderstand op dit moment niet als instrument te gebruiken om de arbeidsbereidheid van mensen met een onderstandsuitkering te stimuleren, omdat de uitkering vermoedelijk ver onder het – nog vast te stellen - bestaansminimum ligt. Bij een uiteindelijke gelijktrekking van het minimumloon aan het bestaansminimum komt dit anders te liggen.

De **Wet tot Inschrijving Arbeidskrachten 1945 BES** regelt het gebruik van een verplicht werkboekje voor arbeiders. De wet komt over als een archaïsche wet: er wordt gesproken over arbeiders, niet over werknemers. Als geldeenheid wordt gesproken over de gulden en niet over de dollar. De oude spelling wordt gebruikt (“uitkeering” en “echtgenooten”). Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het verplichte werkboekje waarschijnlijk nog maar beperkt voorkomt (helemaal zeker is dat niet).

Het advies is om de wettekst te moderniseren, dan wel de wet geheel af te schaffen.

De **Wet Toelating en Uitzetting BES** regelt de verblijfsvergunningen (Cedula). Uit het onderzoek is gebleken dat er vooral bij mogelijke investeerders van buiten de eilanden, bij mogelijke immigranten en remigranten een grote behoefte bestaat aan heldere informatie over toelating, visa, inclusief informatie of werkvergunningen en regelgeving voor vestiging van bedrijven.

Het advies is om deze adviesfunctie te institutionaliseren binnen RCN dan wel OL.

De **Wet Ziekteverzekering BES** regelt de doorbetaling aan werknemers bij ziekte. In die zin is de strekking van deze wet vergelijkbaar met de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte in Europees Nederland. De Wet Ziekteverzekering BES werkt echter geheel anders dan in Europees Nederland. De wet geldt niet voor werknemers van een publiekrechtelijk lichaam en werknemers op zeeschepen. Het betreft het een verplichte uitkering bij ziekte van 80 procent van het loon door de werkgever, de werkgever betaalt een premie en kan het bedrag terugvragen bij het Rijk (loonderving). Er wordt een maximum dagloon gehanteerd. Eigen risico dragen als werkgever is niet mogelijk.

Het advies is om de hoofdtekst van de wet aan te passen, omdat de tekst nu lijkt aan te geven dat het gaat om een uitkering door het Rijk en de betaling via de werkgever is niet of onvoldoende in de wet zelf geformuleerd. Ziekteverzuimbeleid door werkgevers is noodzakelijk om het uitkeringsvolume te beheersen (zie 5.1.2).

Een **Werkloosheidswet** geldt niet op de eilanden. Het advies is om de discussie daarover te starten, mede in samenhang met de verdere ontwikkeling en professionalisering van de inbreng van sociale partners (zie 5.1.12).

De **Wet op de Ondernemingsraden** geldt niet in Caribisch Nederland, waardoor medezeggenschap geen wettelijke basis heeft.

Onduidelijk is of de **Wet op het Hoger Onderwijs** geldt op de eilanden. Het advies is om dit vast te stellen, uiteraard in samenhang met studie naar de invoering van hoger onderwijs op en voor de eilanden. Op dit moment overweegt OLB invoering van een hbo "duurzaamheid", waarvoor mogelijk ook studenten uit Europees Nederland geworven zullen gaan worden.

5.2.10 Handhaving

Bij de behandeling van de wet- en regelgeving hierboven zijn enkele adviezen gegeven voor (extra) handhaving op specifieke terreinen. Over het algemeen is tijdens het onderzoek naar voren gekomen dat striktere handhaving van bepaalde arbeidswetten een positieve bijdrage levert om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, inclusief een betere bescherming van werknemers. De resultaten van een **striktere handhaving** zijn naar verwachting al op korte termijn te zien, met mogelijk een positieve uitstraling naar andere terreinen (minimumloon, personeelsbeleid, afhankelijkheid van immigratie, enzovoort). Specifiek striktere handhaving van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Boek 7, BW), de Arbeidswet en de Arbeidsveiligheidswet leidt naar verwachting tot deze positieve effecten.

5.2.11 Bestuur

Niets doen is geen optie. Wanneer niet wordt geïnvesteerd in arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid is de verwachting dat de *brain drain* en de loon- en uitkeringsproblematiek blijft voortduren. Mensen die het minimumloon verdienen dan wel een uitkering hebben (onderstand) en een gezin hebben te onderhouden kunnen daarvan niet rondkomen. Intussen gaan buitenlandse investeringen door (toerisme), ontwikkelt de technologie en veranderen de maatschappelijke verhoudingen op het eiland door de nieuwe staatsrechtelijke structuur en door migratie. In het scenario van "niets doen" wordt het gat tussen arm en rijk naar verwachting groter, wat maatschappelijk ongewenst is. Bestuurlijke visie en beleid is dan ook nodig, minimaal om ongewenste effecten tegen te gaan. Uit het onderzoek blijkt dat de behoefte verder gaat: er bestaat behoefte aan een gedeeld toekomstbeeld, waar Bonairianen voor willen gaan, wat duidelijkheid schept en waar Bonairianen trots op kunnen zijn. De vraag voor velen blijkt te zijn: wat is het grote plaatje? Wat is de visie op de toekomst van Caribisch Nederland en van het eigen eiland? Tegelijkertijd bestaat er angst voor doemscenario's ("Bonaire wordt een soort Jamaica, waarbij de kust met hotels en toeristen door bewapende mensen wordt afgeschermd van de arme bevolking, die zich in de binnenlanden kan terugtrekken"). Onduidelijkheid en onzekerheid over de toekomst is in het onderzoek regelmatig naar voren gekomen. Het ontbreken van een toekomstbeeld maakt het ook moeilijk om te komen tot een strategie voor arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid: hoe ver moet je gaan met bepaalde investeringen en in welk tempo?

De volgende aanbevelingen worden gedaan:

1. Ontwikkelen van een **bestuurlijke visie voor de toekomst**, inclusief een visie op toerisme en milieu. Een bottom up aanpak van de visieontwikkeling vanaf het begin (een brede maatschappelijke discussie) verdient in dit geval zeker de voorkeur boven een top down plan van een consultancy bureau van buiten Caribisch Nederland;

2. Meer investeringen in de **promotie van het eiland** op het eiland en (vooral) daarbuiten. Het eiland heeft veel te bieden, waaronder politieke stabiliteit in de regio, veiligheid, een meertalige bevolking en een prachtige natuur. Promotieactiviteiten kunnen tegelijkertijd het gevoel van trots en eigenwaarde van de eilandbewoners versterken;
3. **Betrekken van het maatschappelijke veld** bij bestuurlijke onderwerpen. Gedacht wordt aan sociale partners (zie 5.1.12), verenigingen en stichtingen en organisaties zoals op Bonaire bijvoorbeeld Jong Bonaire. Op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs gebeurt dat steeds meer, blijkend uit de activiteiten van ROA CN. Bij op handen zijnde wetwijzigingen op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs (wat in Europees Nederland wordt geregeld) dienen lokale maatschappelijke organisaties te worden betrokken. Het lokale bestuur zou daarmee ook sterker komen te staan in de onderhandelingen met de departementen in Europees Nederland.

5.2.12 Arbeidsverhoudingen (cao's)

Vereniging van bedrijven en werknemers is noodzakelijk voor de sociaaleconomische ontwikkeling van de eilanden. Algemene werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties, beroepsorganisaties en vakbonden zijn essentieel voor de sociale dialoog, op eilandniveau en op bedrijfstakniveau. Deze organisaties staan aan de basis van vorming van collectieve arbeidsvoorwaarden overeenkomsten (cao's) op bedrijfstakniveau. Ook kunnen deze organisaties een belangrijke rol spelen bij kennisontwikkeling en innovatie, en bij maatschappelijke discussies (wetgeving, arbeidsmarktbeleid, onderwijsbeleid, sociale zekerheid). Juist op de eilanden met veel midden- en kleinbedrijf is sectorvorming belangrijk.

Op de eilanden zijn diverse brancheorganisaties, beroepsorganisaties en vakbonden geregistreerd, maar de schaalgrootte is veelal beperkt waardoor onvoldoende kritische massa bestaat voor verdere professionalisering. De mate van representativiteit van de verschillende organisaties is nog onbekend, maar in sommige gevallen vermoedelijk beperkt. Daarbij bestaan nog lacunes in bepaalde bedrijfstakken in de zin dat er nog geen sprake is van organisatie. Cao's zijn er zo goed als niet.

De volgende aanbevelingen worden gedaan, die voor een belangrijk deel betrekking actie vragen van de departementen in Europees Nederland:

1. Opstellen van een **ontwikkelingsplan**, met als doel te komen tot goed functioneren en representatieve branche- en werknemersorganisaties. Dit kan gebeuren door een tripartiete werkgroep;
2. **Scholen en trainen** van vertegenwoordigers van bestaande en nieuwe branche- en werknemersorganisaties. Er bestaat in Europees Nederland meer dan voldoende aanbod van opleidingen op dit terrein. Op termijn dient de scholing en training te worden overgenomen door lokale trainers;
3. Toewerken naar de oprichting van een **Sociaal Economische Raad (SER)** per eiland, waarin zitting hebben algemene werkgevers- en werknemersorganisaties en vertegenwoordigers van het openbaar lichaam. Daarnaast zouden sociale partners zelf een overleg kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld in de vorm van een stichting. Op basis van deze instituties kunnen jaarlijks algemene beleidsvoornemens worden geformuleerd en ontstaat er een gedegen partner voor het sociaaleconomisch overleg per eiland;
4. Een belangrijke taak van branche- en werknemersorganisaties (en SER) is **voorlichting** aan werkgevers en werknemers over wet- en regelgeving en het leveren van een positieve bijdrage aan de handhaving van de wetten. Tevens kan vanuit dit instituut voorlichting worden gegeven over het belang van cao's en de reeds geldende Wet op de cao's, richting bedrijven en richting burgers (zie volgende punt);

5. Het is sterk aan te bevelen toe te werken naar **collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)** op brancheniveau. Het voordeel van cao's voor werkgevers en werknemers is dat er duidelijkheid bestaat over de hoogte en aard van de arbeidsvoorwaarden voor een wat langere periode, zodat de transactiekosten van onderhandelingen sterk gereduceerd worden. Tevens voorkomt een cao ongebreidelde concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen bedrijven in een branche. Sociale partners, mits representatief, hebben de voortrekkersrol bij het opzetten en uitvoeren van cao-overleg;
6. Op de langere termijn kan worden gedacht aan het ontwikkelen van **scholingsfondsen** per branche. Het doel hiervan is het financieren van scholing van zittende werknemers in een branche. Met gezamenlijke middelen kan worden geïnvesteerd in een aanbod van scholing, dat anders niet gerealiseerd kan worden. De financiering geschiedt door een heffing op de loonsom. Duidelijk is dat dit de langere termijn is: bedrijven geven aan "belasting moe" te worden;
7. Onder 5.1.9. is reeds aanbevolen om gebruik te maken van de **Wet AVV**, het Toetsingskader AVV en - daarmee verbonden - de invoering van het **representativiteitsbeginsel**;
8. Invoering van de **Wet op de Ondernemingsraden (WOR)** in Caribisch Nederland;
9. Bij grotere bedrijven kan worden begonnen met de instelling van **personeelsvergaderingen**, dat wil zeggen regelmatige vergaderingen (jaarlijks of tweejaarlijks) met het gehele personeel om de stand van zaken van het bedrijf te bespreken.

5.2.13 Informatievoorziening

Het ontbreken van informatie over de arbeidsmarkt en het onderwijs wordt vaak genoemd. Behoeftes bestaan uit basisgegevens (registratie en surveys), indicatoren, onderzoek (evaluaties) en de kennis en kunde om cijfers te kunnen interpreteren en om te zetten in beleidsaanbevelingen en actie. Het CBS levert kwalitatief goede informatie, maar het is te beperkt en veelal met te veel vertraging. De oorzaak is eenvoudig een tekort aan gekwalificeerd personeel bij het CBS. Het ontbreken van voldoende goede **arbeidsmarktinformatie** mag echter geen belemmering vormen om niet te komen tot beleid en tot uitvoering van beleid. De aanbeveling is om de informatiefunctie te concentreren bij het openbaar lichaam (arbeidsmarktinformatie en informatie over economie en onderwijs) en bij RCN/SZW (sociale zekerheid). De informatie dient te worden uitgewisseld. Het openbaar lichaam kan twee medewerkers omscholen tot arbeidsmarktonderzoeker (AMO), die de coördinatie op zich nemen, de analyses verzorgen en de beleidsconclusies formuleren. Voorts kan ROA CN een jaarlijks bedrijfsonderzoek naar de aansluiting van arbeidsmarkt en onderwijs laten uitvoeren om tegemoet te komen aan de verplichting van OCW in Europees Nederland om de doelmatigheid en arbeidsmarktrelevantie van het beroepsonderwijs in beeld te brengen (inclusief "kans op stage" en "kans op werk"). Mogelijk dat hiervoor een jaarlijkse financiering door OCW in Europees Nederland kan worden gerealiseerd. Hierbij helpt het wanneer de bedrijvenregistratie op orde komt. Tot op heden is dat voor de eilanden nog niet het geval.

5.3 Prioriteiten

Het is aan te bevelen een coördinatiepunt aan te wijzen om de implementatie van alle adviezen te managen, te stimuleren en te monitoren. De eindverantwoordelijkheid ligt per onderwerp uiteraard bij verschillende partijen, wat onverlet laat om op een centraal punt doelen te stellen, strategieën uit te zetten en activiteiten te initiëren. Het **openbaar lichaam** is daarvoor de meest aangewezen actor, omdat het immers allemaal gaat om het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt op het eiland.

Wat is de beste strategie? De vraag is op welke manier de motor op gang kan worden gebracht. Inhoudelijk lijkt het **(beroeps)onderwijs** het begin te zijn. Wanneer het mogelijk is om op een termijn van vijf jaar een substantieel groter aanbod van schoolverlaters te realiseren in kansrijke sectoren, volgen veel andere zaken vanzelf. De afhankelijkheid van werving van buiten het eiland wordt minder groot. De arbeidsverhoudingen normaliseren. De lonen neigen naar een aanvaardbaarder niveau, gecompenseerd door een hogere productiviteit. Investerings in scholing en personeelsbeleid door werkgevers kunnen niet achterblijven. Tegelijk dient een weloverwogen **migratiebeleid** te worden gevoerd (beperken van emigratie van goed opgeleiden, beperken immigratie van laagopgeleiden en versterken van remigratie vooral vanuit Europees Nederland). Door deze gecombineerde en overzichtelijke aanpak is een vliegwieleffect tot stand te brengen. Voor de bovenwindse eilanden is de schaalgrootte hiervoor helaas onvoldoende en is samenwerking met Bonaire en de regio van groot belang.

Wat zijn binnen dit kader de **prioriteiten**? Bij het vaststellen van prioriteiten voor de korte termijn (2013) is er uitgegaan dat er al een belangrijke basis direct aanwezig is en dat het in de uitvoering een kwestie is van het vrijmaken van meer menskracht, al of niet door herplaatsing, herscholing van zittend personeel of het opvullen van vacatures. Alles overziend is de aanbeveling om per direct te starten met de volgende activiteiten:

- Onderwijs: impuls geven aan arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen en vooral technische beroepen, ICT, toerisme en horeca (ROA CN). Dit betekent het motiveren en begeleiden van jongeren (funderend onderwijs), beroepskeuzevoorlichting en studiekeuzevoorlichting (OL);
- Migratie: start met het ontwikkelen en uitvoeren van een samenhangend migratiebeleid, dat wil zeggen op het gebied van immigratie, emigratie en remigratie (OL). Direct vanaf het begin dient er samenwerking te zijn tussen de drie eilanden Bonaire, St. Eustatius en Saba, vooral op het gebied van migratie tussen de eilanden en remigratie vanuit Europees Nederland (RCN);
- Werkloosheidsbestrijding: formuleren van een concrete bemiddelingsdoelstelling, het bestaande bemiddelingsinstrumentarium op brede schaal toepassen, in ruime mate vacatures acquireren en het regelen van de benodigde arbeidsmarktinformatie. Dit betekent de inzet van extra menskracht. De organisatie, instrumentarium en kennis is al aanwezig (OLB/DSZ);
- Vraag naar arbeid: vaker arbeidscontracten aanbieden met een langere duur (minimaal drie jaar) en bij voorkeur vaste contracten aanbieden aan remigranten (werkgevers);
- Aanpassen van de kwaliteit van de arbeidswetgeving (departementen Europees Nederland);
- Striktere handhaving arbeidswetgeving (OL).

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

A. Telefonisch onderzoek bedrijven en instellingen

Onderdeel van het arbeidsmarktonderzoek Caribisch Nederland is het bedrijvenonderzoek. Daarbij zijn zoveel mogelijk bedrijven op Bonaire, Sint Eustatius en Saba benaderd voor een telefonische enquête.

Onderzoeksvragen

In de enquête zijn vragen gesteld over de factor arbeid. Daarbij gaat het onder andere over: hoeveel werknemers heeft het bedrijf, hoeveel mensen zijn in 2012 aangenomen, op welke functies, hoeveel vacatures zijn er nu en hoeveel vacatures zullen er over 2013 naar verwachting zijn. Ook is er een serie vragen gesteld over de laatst aangenomen persoon bij het bedrijf. Tot slot is een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op het aantrekken van personeel, de salariering en de arbeidsomstandigheden binnen het bedrijf en sector waar de respondent zijn oordeel over kan uitspreken. Het enquêteformulier is door Ecorys ontwikkeld en in overleg met de opdrachtgever en begeleidingscommissie en opmerkingen van die zijde aangepast en vastgesteld. De vragenlijst is opgesteld in het Papiaments, Nederland, Engels en Spaans.

Publiciteit

Voorafgaand aan de enquête is door de afdeling Communicatie van RCN op 21 januari 2013 een persbericht uitgegeven waarin het onderzoek is aangekondigd. Dit heeft aandacht gehad in diverse media op Bonaire, Sint Eustatius en Saba maar eveneens op Curaçao, Aruba en Sint Maarten. Tevens is door RCN een algemene aanbevelingsbrief opgesteld, bestemd voor participanten aan de diverse onderzoeken waarin wordt gevraagd om medewerking. Beide documenten zijn in drie talen (Nederlands, Engels en Papiaments) opgesteld. In het kader van het bedrijvenonderzoek is aan bedrijven die daarom vroegen het persbericht en de aanbevelingsbrief gemaild.

Enquêteproces

Het enquêteren is gestart op 31 januari 2013 en is in handen van Curconsult, gevestigd op Curaçao. De enquêteurs hebben HBO-niveau en hebben een goede beheersing van de talen Nederlands, Papiaments, Engels en Spaans. Alvorens met de enquête van start te gaan zijn de enquêteurs geïnstrueerd aan de hand van een script en toelichting op de vragen. De eerste twee dagen van enquêteren betroffen tegelijkertijd een test om na te gaan of de vragen duidelijk, eenduidig en voor de respondent begrijpelijk waren. Dit heeft slechts geleid tot redactionele, en geen inhoudelijke wijzigingen van het enquêteformulier.

Gedurende de gehele maand februari 2013 zijn bedrijven benaderd met het verzoek om te participeren in het arbeidsmarktonderzoek. Het enquêteren vond doorgaans plaats op doordeweekse dagen tussen 8:00 en 17:00 uur. Er zijn tevens op een aantal avonden telefonische enquêtes afgenomen omdat niet alle bedrijven gedurende de dag bereikbaar waren of omdat de contactpersoon van het bedrijf overdag niet of slecht bereikbaar was dan wel de voorkeur gaf om 's avonds geënquêteerd te worden. In de gesprekken is de taal gebruikt die voor de respondent het makkelijkste is.

Geënquêteerde bedrijven

De eilanden hebben geen openbare en actuele bedrijfsbestanden. De onderzoekers hebben die bedrijfsbestanden gebruikt die openbaar waren en waar (omdat het hier telefonisch onderzoek betrof) een telefoonnummer van bekend was of opgezocht kon worden. De onderzoekers konden

geen gebruik maken van (voor zover aanwezig) bedrijfsbestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Belastingdienst Caribisch Nederland vanwege geheimhoudingsplicht. Ook kon geen gebruik gemaakt worden van de data van de sociale verzekering (aanwezig bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in Caribisch Nederland, omdat het technisch onmogelijk was om een 'batch' van het bestand uit te draaien. Voor het benaderen van de bedrijven hebben we gebruik gemaakt van de witte en gele pagina's van de telefoongidsen van de eilanden, de bestanden van de Kamers van Koophandel, aangevuld met namen en telefoonnummers van bedrijven beschikbaar gesteld door overheidsdiensten (zie onderstaande tabel).

Tabel B1.1 Geraadpleegde bronnen voor adressen van bedrijven

Bonaire	Sint Eustatius	Saba
Yellow pages telefoonboek 2012	Yellow pages telefoonboek 2012	Yellow pages telefoonboek 2012
White pages telefoonboek 2012	White pages telefoonboek 2012	White pages telefoonboek 2012
Handelsregister Kamer van Koophandelbestand, februari 2013 – alleen bedrijven met telefoonnummer	Handelsregister Kamer van Koophandelbestand, februari 2013 (volledig)	Handelsregister Kamer van Koophandelbestand, februari 2013 (volledig)
Bedrijvenoverzicht Directie Sociale Ontwikkeling, bedrijven die vacatures hebben opgegeven 2010-2012	Diensten van het Openbaar Lichaam	Diensten van het Openbaar Lichaam
Ministeries operationeel in Caribisch Nederland		
Directie van het Openbaar Lichaam		

Netto respons

Uiteindelijk zijn er netto 636 bedrijven in instellingen bereikt, waarvan 474 op Bonaire, 96 op St. Eustatius en 66 op Saba. De respons is voldoende om voor Bonaire alle vragen te beantwoorden. Vanwege de sowieso kleine aantallen bedrijven op St. Eustatius en Saba kunnen voor deze eilanden niet altijd alle uitsplitsingen worden gemaakt.

Weging en ophoging

De steelproefuitkomsten zijn gewogen niet naar populatieaantallen van bedrijven, omdat betrouwbare cijfers hiervan deze ontbraken. Gewogen en opgehoogd is er naar de werkgelegenheid per sector per eiland, op basis van CBS-cijfers van 2010. Dit zijnde meest recente gegevens op het moment van het onderzoek; de cijfers van 2013 zijn nog niet beschikbaar.

B. Persoonlijke interviews 20 grote bedrijven

Onderdeel van het arbeidsmarktonderzoek Caribisch Nederland, zoals door Ecorys wordt uitgevoerd is een kwalitatief onderzoek bij een 25-tal grotere bedrijven op de eilanden Bonaire, Sint Eustatius en Saba. In elk interview zijn vier thema's behandeld. Het betreft de volgende thema's:

- de aansluiting van de vraag op de arbeidsmarkt op het eiland en wat de mogelijkheden zijn om deze knelpunten op te lossen;
- De aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Daarbij ging het vooral om het beroepsonderwijs dat op het eiland wordt aangeboden en wat gedaan kan worden om de aansluiting te verbeteren;

- De Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) en de Openbare Lichamen zijn (ook) werkgever. De vraag is hoe de arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -inhoud en –verhoudingen van het eigen bedrijf en sector zich verhouden tot die van de overheid;
- Het eigen personeelsbeleid. Wat voor personeelsinstrumentarium wordt gebruikt en wat wordt gedaan om het personeel vast te houden.

Bij elk van de interviews was de mogelijkheid om in detail op sommige elementen nader in detail in te gaan daar waar het interessante inzichten en meningen betreft over arbeidsmarkt, onderwijs en personeelsbeleid. De nadruk bij de interviews ligt bij de meningen en ervaringen van het bedrijf. Soms werd het gesprek breder getrokken en wordt ook de situatie binnen de sector erbij te betrekken. Vanwege het feit dat grotere bedrijven vrijwel uitsluitend op Bonaire gevestigd zijn, op een paar uitzonderingen na, heeft deze rapportage een sterke Bonairiaanse invalshoek.

De interviews hebben plaatsgevonden in februari en begin maart van dit jaar. De gesprekken hebben plaatsgevonden op locatie met de algemeen directeur of met de human resource manager van betreffend bedrijf. In een enkel geval is het interview telefonisch afgenomen.

Van elk interview is een verslag gemaakt. Deze rapportages zijn niet openbaar omdat het persoonlijke meningen bevat van de geïnterviewde en soms ook vertrouwelijke informatie over het bedrijf en werknemers kan bevatten.

Onderhavige rapportage is gebaseerd op deze verslagen en indrukken van de onderzoekers. Dit onderdeel van het arbeidsmarktonderzoek, de interviews met grote bedrijven in Caribisch Nederland is kwalitatief van aard en hoeft niet perse representatief te zijn voor de branche of sector waarin het betreffende bedrijf werkzaam is.

C. Desk research

Alle relevante documenten zijn door ons opgevraagd en gebruikt (zie bijlage 3). De meest belangrijke gegevens zijn afkomstig van de registratie van SGB.

D. Focusgroepen

Op 6 en 7 maart 2013 hebben twee focusgroepen plaatsgevonden op Bonaire (grote zaal RCN) met samen 20 deelnemers van hoog niveau, met zeer ruime ervaring op het gebied van arbeidsmarkt en/of onderwijs op Bonaire. De bijeenkomsten die elk ruim drie uur in beslag hebben genomen waren gericht op een inventarisatie van oplossingen voor knelpunten. Het resultaat hiervan is terug te vinden in hoofdstuk 5.

Bijlage 2 Geïnterviewde personen

Bonaire	Ban Bonieru Bèk	Mr. Hans Evers	Bureaudirecteur
Bonaire	Ban Bonieru Bèk	Mrs. Celia Fernandes Pedra	Voorzitter
Bonaire	Bonaire Business & Employers Association	Mr. Albert Arends	Vertegenwoordiger bedrijf
Bonaire	Bonaire Hotel and Trade Association	Mrs. Irene Dingjan	Vertegenwoordiger bedrijf
Bonaire	BOPEC	Mrs. Batista	Office manager
Bonaire	Cargill	Mrs. M. Hermanus	Human resources
Bonaire	Centrum Jeugd & Gezin	Mrs. Hermine Dongen	
Bonaire	City Shop	Mrs. M. Ayuby	Shop manager
Bonaire	Dir R&O	Mrs. Evy Martis van Arneman	Beleidsmedewerker
Bonaire	Divi Flamingo Hotel & Casino	Mrs. Hetty van den Ouweelen	General manager
Bonaire	Divi Flamingo Hotel & Casino	Mrs. M. Oliano	Human resources
Bonaire	Flamingo International Airport	Mrs. V. Tunk	Human resources
Bonaire	FORMA	Mrs. Inge Berben	Directeur
Bonaire	Mariadal	Mrs. Anna Keller	Opleidingscoördinator
Bonaire	Kooyman	Mr. E. Merselia	Shop Manager
Bonaire	KPMG Meijburg	Mr. Jeaniro Balentien	Adviseur
Bonaire	LPA/Dir S&Z	Mr. Halton Emerencia	
Bonaire	Mariadal	Mrs. E. Rodriguez	Personeelszaken
Bonaire	MBO, SGB	Mrs. Dinie Wijnmaalen	Unit Directeur
Bonaire	MCB	Mr. Leonard Domacassa	General manager
Bonaire	MCB	Mrs. A. van Slobbe	Human resource
Bonaire	MNO Vervat Bonaire	Mr. G. Hijlkema	General manager
Bonaire	RCN/OCW	Mr. Nolly Oleana	Hoofd
Bonaire	OLB /DHT	Mr. Oswin Christina	Afdelingshoofd
Bonaire	OLB/B&O	Mr. Willem van Hees	Directeur
Bonaire	OLB	Mrs. Carla Giskus	Projectleider Professionalisering OLB
Bonaire	OLB/S&Z	Mrs. Lucelyn de Peinder	Beleidsmedewerker
Bonaire	OLB	Mrs. Nereida M. González	Eilandsecretaris
Bonaire	OLB/B&O	Mr. Pedro Felix	Hoofd P&O
Bonaire	OLB/B&O	Mr. G. van Elshuizen	P&O
Bonaire	OLB/B&O	Mrs. Rianda Sacré	P&O Adviseur
Bonaire	OLB/R&O	Mr. Jonathan Jukema	Directeur
Bonaire	OLB/S&Z	Mrs. Rosa Hoes	Directeur
Bonaire	OLB/S&Z	Mrs. Yajaira Nicolaas	Beleidsadviseur
Bonaire	Politiebond	Mr. Charles F.	

		Merzelina	
Bonaire	RBC	Mrs. E. Jongeneel	Directeur
Bonaire	RCN	Mrs. Carole Rojer	Senior HR-Adviseur
Bonaire	RCN	Mr. Sybren van Dam	Directeur
Bonaire	RCN	Mrs. F. R. Telgt	Senior Arbeidsjuridisch Medewerker
Bonaire	RCN	Mrs. Judith Brekelmans	HRM
Bonaire	RCN	Mrs. Lucia Beck	Communicatie Adviseur
Bonaire	RCN	Mrs. Marja Rix	Senior HR-Adviseur
Bonaire	RCN	Mrs. Nathaly Cabrera	Interim Hoofd P&O
Bonaire	RCN	Mrs. Renate Toxopeus	Senior juridisch adviseur
Bonaire	RCN/Belastingdienst	Mrs. Angel Bermudez	Directeur
Bonaire	RCN/CBS	Mr. Henk van de Velden	Programme manager statistics Dutch Caribbean
Bonaire	RCN/Centraal	Mr. Arno van Dongen	Directeur/plv. directeur RCN
Bonaire	RCN/IND	Mr. George Mensche	Unit-manager
Bonaire	RCN/Justitiële Inrichting	Mrs. Patricia Hassell	Directeur
Bonaire	RCN/Kadaster	Mr. Riëncy Holder	Directeur
Bonaire	RCN/KMAR	Mr. Rob van der Krogt	Senior HR-Adviseur
Bonaire	RCN/OCW	Mrs. Fleur Lagcher	Afdelingshoofd OCW
Bonaire	RCN/Politie	Mr. Frans Meske	Gedetacheerd
Bonaire	RCN/Politie	Mr. Jose Rosales	Hoofdinspecteur
Bonaire	RCN/Reclassering	Mrs. Roos Barelds	Directeur
Bonaire	RCN/ROA CN	Mr. Sigfried Cecilia	Bestuurslid ROA CN & facility manager
Bonaire	RCN/SZW	Mr. Huub Bouwen	Directeur
Bonaire	RCN/VenJ	Mr. Leo Tigges	Liason
Bonaire	RCN/Voogdijraad	Mrs. Esther Pourier-Thodé	Directeur
Bonaire	RCN/Zorgverzekeringskantoor	Mr. Antonie Wassenaar	Plv Hoofd Zorgverzekeringskantoor (BES)
Bonaire	Restaurant It Rains Fishes	Mr. H. Groot	Directeur/eigenaar
Bonaire	RK Centraal Schoolbestuur	Mrs. N. Wout	Directeur
Bonaire		Mr. Herbert Domacasse	bestuurslid ROA CN/Oud gezaghebber
Bonaire	ROA CN	Mrs. Charmaine Alberto	Adviseur/trainer
Bonaire	ROA CN	Mrs. Elisabeth George	Adviseur/trainer
Bonaire	ROA CN	Mrs. Elyane Paul	Directeur
Bonaire	Rocargo	Mrs. M. Croes	Directeur
Bonaire	Sand Dollar/Bonhata	Guries Vos	
Bonaire	SELIBON	Mrs. G. Mongen	Human resources

Bonaire	SGB/MBO	Mr. Herman van Leeuwen	MBO teamleider
Bonaire	SGB	Mw. Frans	Human resources
Bonaire	SGB/MBO	Mrs. Emily Kocks	MBO teamleider
Bonaire	SGB	Mrs. Lilian Paula	Dekaan
Bonaire	SGB	Mrs. Lyanne Arrindell	Teamleider Junior College
Bonaire	SGB	Serapio Pop	Examen secretaris
Bonaire	SGB/MBO	Mr. Hein van Senten	Teamleider MBO-Techniek
Bonaire	SLJ	Mr. Pierre Perigault Monte	Coördinator
Bonaire	Stichting Project	Mr. Mick Smit	Directeur
Bonaire	TCB	Mr. Ethsel Pieternella	Directeur
Bonaire	TELBO	Mr. G. de Bree	Directeur
Bonaire	Van der Valk - Plazaesort	Mrs. Mirva Cecilia	Hoofd Personeelszaken
Bonaire	Van der Tweel Supermarkt en Bonaire Foodgroup	Mrs. A. de Kruijf	Human Resources
Bonaire	WEB	Mr. A. Koolman	Directeur
Bonaire	WEB	Mr. D. Dieleman	Human Resources
Bonaire	SGB	Mr. John van 't Hoff	Algemeen Directeur
Bonaire	freelance consultancy	Mrs. Anna Kitselaar	projectleider Samenleving en Zorg
Bonaire	Forma	Mrs. Lianne Dam	Coördinator mbo
Bonaire	Forma	Mrs. Pamela Paz	Coördinator cursussen
Bonaire	RCN	Mrs. Angele Cecilia	Consultant onderwijs
Bonaire	Forma	Mr. Pierre Perigault Monte	Coordinator SKJ
St. Eustatius	Gwendoline van Putten School	Mrs. Eygje Laroo	MBO
St. Eustatius	Gwendoline van Putten School	Mr. Leen de Jong	Directeur
St. Eustatius	Nustar Energy	Mr. Shermen Gibbs-Pompier	Directeur Human Resources
St. Eustatius	OLE	Mrs. Darlene Berkel	Investment Officer
St. Eustatius	P&O OLE	Mrs. Anica Marsdin	(temporary) Wnd. Eilandsecretaris
St. Eustatius	ROA CN, Golden Era Hotel	Mr. Roy Hooker	Ex-gedeputeerde Onderwijs & ROA CN
St. Eustatius	SKJ	Mrs. Francine Harrigan	Directeur (dep. Educatie)
St. Eustatius	St. Eustatius Business Association	Mr. Winston Flemming	Voorzitter
St. Eustatius	SZW (Arbeidsinspectie)	Mrs. Christie van der Zande	Arbeidsinspectie
St. Eustatius	WICSU/PSU	Mr. Carlos Leverock	Board Member WICSU/PSU (vakbond)
St. Eustatius	OLE	Mr. Carlyle Tarr	Gedeputeerde van Onderwijs
St. Eustatius	OLE	Mr. Gerald Berkel	Gezaghebber

St. Eustatius	OLE	Mrs. Maxine Spanner	Arbeidszaken
Saba	P&O LOS	Mrs. Marva Donker	Diensthofd
Saba	RCN, EUS & Saba	Mrs. Alida Francis	Communicatie adviseur
Saba	ROA CN	Mr. Gied Mommers	Bestuurslid ROA CN & ex-directeur SCS
Saba	Saba Business Association	Mr. Wolfgang Tooten	Voorzitter
Saba	Saba Merchants Association	Mrs. Kelly Johnson	Voorzitter
Saba	SCS	Hemmie van Xanten	Directeur Coördinator MBO
Saba	SKJ	Mrs. Latoya Charles	Directeur
Saba	OLS	Mr. Bruce Zagers	Gedeputeerde Financiën
Saba	OLS	Mr. Chris Johnson	Gedeputeerde Economische Zaken/Onderwijs
Saba	OLS	Mr. Jonathan Johnson	Gezaghebber
Saba	OLS	Mr. Menno van der Velde	Eilandsecretaris
Saba	OLS	Mrs. Stefanie Tsonos	Jurist

Bijlage 3 Literatuurlijst

Berben, M., & Bouwman, A. (2011). *Aanbevelingen ten behoeve van het Schakelprogramma op St. Eustatius*. CPS Onderwijsontwikkeling en advies, plaats van uitgave onbekend. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.onderwijsontwikkeling.nl/nl/Projecten/Projecten-CPS/Ondersteuning-kwaliteitsverbetering-onderwijs-Caribisch-Nederland-aansluitingsproblematiek-.html>.

BON (2009). *Onderwijs op de Nederlandse Antillen. Pleidooi voor het Antilliaanse (school)kind: Taal, identiteit, scholing en verantwoordelijkheden*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.beteronderwijsnederland.nl/forum/onderwijs-op-de-nederlandse-antillen>.

Boom, E. van der et al (2009). *Aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt BES-eilanden. Handreikingen voor de toekomst*. Ecorys, Rotterdam.

CBS (2011). *Twee van de drie inwoners Bonaire werken*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3376-wm.htm>.

CBS (2011). *Caribisch Nederland: Beroepsbevolking Bonaire; kenmerken*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=81058NED&D1=a&D2=a&D3=a&D4=l&H=D=110427-1244&HDR=G3,T&STB=G1,G2>.

Dagevos, J. (2006). *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Dienst IPOL (2012). *Geregistreerde criminaliteit op Bonaire, Saba en Sint Eustatius: 2008-2011*. Dienst IPOL (onderdeel Korps Landelijke Politiediensten), Zoetermeer.

Donker van Heel, P.A. en B. Dekker (1987), *Tussen vraag en aanbod. Effectiviteit en efficiëntie van vacaturebehandeling van arbeidsbureaus*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage.

Donker van Heel, P.A. en B. Dekker (1988), *Marktstrategieën vacaturebehandeling van arbeidsbureaus*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage.

Entzinger, H., & Touburg, G. (2011). *Terug naar Curaçao? Hoog opgeleide Curaçaoënaars voor de keuze*. Erasmus Universiteit Rotterdam, Rotterdam.

Gibbs, N. (2012). *Arbeidsmarkt twijfelt bij 80/20 regeling*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.rnw.nl/caribiana/article/arbeidsmarkt-twijfelt-bij-8020-regeling>.

Herpen, M. van (n.d.). *Wel last van Antilliaanse pubers, geen oog voor Antilliaanse kleuters: Pedagogische politie ter voorkoming delinquentie*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.marcelvanherpen.nl/download/artikelen/Wel%20last%20van%20Antilliaanse%20pubers%20geen%20oog%20voor%20Antilliaanse.pdf>.

Inspectie van het Onderwijs (2012). *Rapporten Caribisch Nederland*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.

Inspectie van het Onderwijs (2012). Kwaliteitsonderzoek Voortgezet Onderwijs bij Gwendoline van Putten School, afdelingen vmbo, pro en havo. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.

Inspectie voor het Onderwijs (2012). *Kwaliteitsonderzoek bij SKJ Stichting EduPartners St. Eustatius*. Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.

Inspectie voor het Onderwijs (2012). Kwaliteitsonderzoek Voortgezet Onderwijs bij Saba Comprehensive School, afdelingen vmbo (tvet), pro en havo. Ministerie van OCW, Den Haag.

KLDP–Dienst IPOL/KPSM (2011). Criminaliteitsbeeldanalyse Sint Maarten: Een onderzoek naar georganiseerde en commune criminaliteit. Dienst IPOL (onderdeel Korps Landelijke Politiediensten), Zoetermeer.

Mathias, M. (2010). Zicht op de arbeidsmarkt: Het belang van het arbeidskrachtenonderzoek op Curaçao. Coaching, plaats van uitgave onbekend.

Nuffic (2010). Curaçao, St. Maarten en de BES-eilanden: Waardering van buitenlandse getuigschriften in Nederland. Nuffic, Afdeling Onderwijsvergelijking, Den Haag.

Quality Development (2010). *Resultaten Monitoring Onderwijs en Jongeren Samenwerkingsprogramma (OJSP)*. Verkregen in februari/maart 2012 via http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20101124/resultaten_monitoring_onderwijs_en/document3/f=/viktqmsgoaee.pdf.

Radio Nederland Wereldomroep (2010). *Machtiging nodig voor vestigen op BES-eilanden*. Verkregen in februari/maart 2013 via <http://www.rnw.nl/caribiana/article/machtiging-nodig-voor-vestigen-op-bes-eilanden>.

Rijksoverheid (2012). *Extra geld voor werven leraren Caribisch Nederland*. Verkregen in februari/maart via <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2012/03/26/extra-geld-voor-werven-leraren-caribisch-nederland.html>.

Rijksoverheid (2012). *Kamerbrief over evaluatie Onderwijsagenda voor Caribisch Nederland*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.

Rijksdienst Caribisch Nederlands (n.d.). *Wet educatie en beroepsonderwijs BES (WEB BES)*. Rijksdienst Caribisch Nederland, afdeling OCW, plaats van uitgave onbekend.

Rijksoverheid (2012). Wegnemen belemmeringen Nederlandse leraren Caribisch Nederland en mogelijke kwijtschelding studieschuld terugkerende CN-studenten. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Den Haag.

Bijlage 4 Afkortingen

ACE	ACE-programma: cursus voor volwassenen
AKA	Arbeidsmarkt gekwalificeerde assistent
AMO	Arbeidsmarktonderzoeker
AVV	Wet op het Algemeen Verbindend en Onverbindend Verklaan van Collectieve Arbeidsovereenkomsten
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BES	Bonaire, St. Eustatius en Saba
BKV	Beroepskeuzevoorlichting
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
CN	Caribisch Nederland
CXC	Caribbean Examinations Council
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ENL	Europees Nederland
EVC	Erkenning Verworven Competentie
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
LOB	Loopbaanoriëntatie en begeleiding
LOFO	Lerarenopleiding Funderend Onderwijs
LVV	Landbouw, veeteelt en visserij
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OL	Openbaar Lichaam
OLB	Openbaar Lichaam Bonaire
OLE	Openbaar Lichaam St. Eustatius
OLS	Openbaar Lichaam Saba
PO	Primair onderwijs
RCN	Rijksdienst Caribisch Nederland
ROA CN	Raad Onderwijs Arbeidsmarkt Caribisch Nederland
SCS	Saba Compre hensive School
SER	Sociaal Economische Raad
SGB	ScholenGemeenschap Bonaire
SKJ	Sociale kanstrajecten jongeren
SVP	Sociale vormingsplicht
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TVET	Technical Vocational Education and Training
UNA	Universiteit Nederlandse Antillen
VO	Voortgezet onderwijs
WOR	Wet op de Ondernemingsraden

Bijlage 5 Prioritering van alle aanbevelingen

Aanbeveling per onderwerp	0-1 jaar	0-3 jaar	0-5 jaar
1. Economie			
* visieontwikkeling		x	
* investeringsklimaat			x
* diversificatie			x
* ondernemerschap		x	
* overheidsopdrachten		x	
* baancreatie			x
2. Vraag naar arbeid			
* goed werkgeverschap		x	
* scholing			x
* diplomawaardering			x
* EVC			x
* deeltijdwerk		x	
* flexibele werktijden		x	
* verzuimbeleid werknemers		x	
3. Aanbod van arbeid			
* duurzaam inzetbaarheid ouderen			x
* jeugdwerkloosheid		x	
* tegengaan emigratie goed opgeleiden		x	
4. Onderwijs	x		
* impuls arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen	x	x	
* differentiatie studiefinanciering			x
* verzuimbeleid (leerlingen)		x	
* alleen baan bij startkwalificatie		x	
* motiveren jongeren		x	
* verslavingsproblematiek		x	
* kwalificatieplicht ter hand nemen		x	
* bevoegdheid docenten		x	
* beroepstrots en werkhouding in onderwijs		x	
* competentiegericht onderwijs		x	
* registratie skj		x	
5. Werkloosheid			
* bemiddelingsdoelstelling DSZ	x		
* bemiddelingsinstrumentarium DSZ toepassen	x		
* vacatures acquireren	x		
* van werk naar werk bemiddelen		x	
* positieverbeteraars bemiddelen		x	
* DSZ werven in Europees Nederland en regio		x	
* samenwerking St. Eustatius, Saba en Bonaire		x	

Aanbeveling per onderwerp	0-1 jaar	0-3 jaar	0-5 jaar
* samenwerking OLB en SZW (RCN)		x	
* heroriënteringsgesprekken		x	
* studiekeuzevoorlichting en beroepskeuzevoorlichting		x	
* sollicitatieclubs		x	
* samenwerken uitzendbureaus		x	
* volwasseneneducatie			x
* loonkostensubsidies			x
* arbeidsmarktinformatie	x		
* voorkomen werkloosheid (fiscale regeling)			x
6. Migratie	x		
* institutionaliseren werving remigranten	x	x	
*samenwerking van drie eilanden	x		
* extra facilitering remigratie			x
* arbeidscontracten met langere duur (vast)	x		
* samenwerking gemeenten in ENL		x	
* samenwerking hoger onderwijs ENL		x	
* samenwerking Rijk ENL (traineeships)		x	
* beperking laag opgeleide immigranten (tijdelijk)		x	
* quotum		x	
* handhaven arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden		x	
* ontmoediging emigratie hoogopgeleiden		x	
* volgen emigranten		x	
* begeleiden emigranten		x	
* inrichten fysiek aanspreekpunt in ENL		x	
7. Cultuur			
* culturele verschillen inzichtelijk maken		x	
* coaching leidinggevenden		x	
8. Welzijn			
* visie		x	
* identificatie jongeren		x	
* betaalbare kinderopvang			x
9. Wet- en regelgeving			
* aanpassen wetgeving	x	x	
* invoeren wetgeving			x
10. Handhaving			
* striktere handhaving	x		
11. Bestuur			
* visie eiland uitdragen		x	
* promotie eiland		x	
* betrekken maatschappelijk veld		x	
12. Arbeidsverhoudingen			
* ontwikkelingsplan		x	
* scholing en training		x	
* SER		x	

Aanbeveling per onderwerp	0-1 jaar	0-3 jaar	0-5 jaar
* voorlichting		x	
* cao's		x	
* scholingsfondsen			x
* avv en representativiteitsbeginsel		x	
* invoeren WOR		x	
* personeelsvergaderingen		x	
13. Informatievoorziening			
* arbeidsmarktinformatie	x		



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas