

# Aansluiting Onderwijs - Arbeidsmarkt BES-eilanden

Handreikingen voor de toekomst

Opdrachtgever: Directie Leren en Werken

ECORYS

Eva van der Boom  
Peter Donker van Heel  
Susan van de Vlasakker  
Peter Verton

Rotterdam, 22 december 2009



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

T 010 453 88 00  
F 010 453 07 68  
E [asb@ecorys.com](mailto:asb@ecorys.com)  
W [www.ecorys.nl](http://www.ecorys.nl)  
K.v.K. nr. 24316726

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



# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>9</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>11</b>
Inleiding	11
Conclusies	11
Aanbevelingen	13
Tot slot	16
<b>1 Inleiding</b>	<b>17</b>
1.1 Doel en centrale onderzoeksvraag	17
1.2 Onderzoeksaanpak (kort)	18
1.3 Leeswijzer	19
<b>2 Nederlandse Antillen</b>	<b>21</b>
2.1 Arbeidsmarkt BES	21
2.2 Economische ontwikkeling Nederlandse Antillen	21
2.3 Arbeidsmarkt BES	22
2.4 Onderwijssysteem Nederlandse Antillen	24
2.4.1 Regulier onderwijs	24
2.4.2 Landsverordening sociale vormingsplicht	25
<b>3 Bonaire</b>	<b>27</b>
3.1 Inleiding	27
3.2 Arbeidsmarkt Bonaire	28
3.2.1 Economie	28
3.2.2 Werkgelegenheid	28
3.2.3 Toekomstverwachtingen	31
3.2.4 Vacatures	31
3.2.5 Herkomst van de baanvinders	32
3.2.6 Schoolverlaters onder de baanvinders	33
3.3 Onderwijssysteem Bonaire	34
3.3.1 Scholengemeenschap Bonaire	35
3.3.2 Mariadal	39
3.3.3 Aviation Maintenance Technical School (AMTS)	39
3.3.4 Forma	41
3.3.5 Volwassenenonderwijs	42
3.3.6 Alternatief onderwijs	42
3.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt	43

<b>4 Sint Eustatius</b>	<b>49</b>
4.1 Inleiding	49
4.2 Arbeidsmarkt Statia	50
4.2.1 Economie	50
4.2.2 Werkgelegenheid	50
4.2.3 Toekomstverwachtingen	51
4.2.4 Baanvinders en schoolverlaters onder de baanvinders	51
4.2.5 Werking van de arbeidsmarkt	52
4.3 Onderwijs Statia	53
4.3.1 Gwendoline van Puttschool (GvP)	53
4.3.2 Projectbureau SCEP Statia	54
4.3.3 Volwasseneneducatie	55
4.3.4 Alternatief onderwijs	56
4.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt Statia	56
<b>5 Saba</b>	<b>61</b>
5.1 Inleiding	61
5.2 Arbeidsmarkt Saba	62
5.2.1 Economie en werkgelegenheid	62
5.2.2 Vacatures, baanvinders en schoolverlaters	63
5.3 Onderwijs Saba	64
5.3.1 Saba Comprehensive school	65
5.3.2 Projectbureau SVP	67
5.3.3 Volwasseneneducatie	68
5.3.4 Alternatief onderwijs	68
5.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt Saba	69
<b>6 Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>73</b>
6.1 Inleiding	73
6.2 Conclusies en aanbevelingen BES-eilanden (algemeen)	73
6.2.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod	73
6.2.2 Alternatief opleidingsaanbod	77
6.2.3 Scholing ten behoeve van specifieke groepen	80
6.2.4 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	82
6.3 Conclusies en aanbevelingen Bonaire	86
6.3.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod	87
6.3.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen	88
6.3.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	89
6.4 Conclusies en aanbevelingen Statia	90
6.4.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod	90
6.4.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen	91
6.4.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	92
6.5 Conclusies en aanbevelingen Saba	93
6.5.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod	93
6.5.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen	95
6.5.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	96

<b>Bijlagen</b>		<b>99</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Onderzoeksdoel en vragen</b>	<b>101</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Onderzoeksverantwoording</b>	<b>105</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Literatuurlijst</b>	<b>109</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Geïnterviewden Curaçao, BES-eilanden en Sint Maarten</b>	<b>113</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Scenario's ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid Bonaire 2009-2012</b>	<b>117</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Opleidingen BES-eilanden en Sint Maarten</b>	<b>119</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Afgestudeerden Bonaire</b>	<b>121</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Survey Saba Business Association</b>	<b>123</b>



# Voorwoord

In het licht van de bestuurlijke transitie van de BES-eilanden, Bonaire, Sint Eustatius en Saba, zijn allerlei ontwikkelingen in gang gezet om deze transitie zo voorspoedig mogelijk te laten verlopen. Naast verbeteringen van het onderwijssysteem (primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs) en –kwaliteit, is ook de behoefte uitgesproken aan inzicht in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het voorliggende rapport doet verslag van de stand van zaken en geeft waar mogelijk aanbevelingen voor de toekomst.

Gedurende de voorbereidingen op hun aankomende status als bijzondere gemeente in het Nederlands koninkrijk, hebben de eilanden al vele onderzoekers, adviseurs en beleidsmakers ontvangen. Onze dank gaat dan ook ten eerste uit naar een ieder die ons behulpzaam is geweest tijdens ons bezoek van drie weken, door het geven van informatie of door het mogelijk maken van de gesprekken. Naast alle respondenten zijn we dan ook de medewerkers van het Regionaal Service Centrum op de drie eilanden bijzonder erkentelijk voor hun medewerking.

Daarnaast willen we de leden van de begeleidingcommissie hartelijk danken voor de prettige samenwerking en hun constructieve input. We hopen met dit rapport een waardevolle bijdrage te leveren aan hun verdere beleidsvorming.

Eva van der Boom  
Projectleider



# Samenvatting

## Inleiding

Per 10 oktober 2010 zullen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES-eilanden) de status ‘bijzondere gemeente’ van Nederland krijgen. Deze eilanden zijn momenteel in fase van transitie, waarin meer aansluiting wordt gezocht bij Nederlandse systemen. Een van de gebieden in transitie is het onderwijs. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is daarbij een belangrijke problematiek. Dit onderzoek dient ertoe (kwantitatieve en kwalitatieve) inzichten te bieden aangaande de huidige aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt en bevat aanbevelingen om de aansluiting op de eilanden te verbeteren.

Naast een uitgebreide deskresearch zijn er in een tijdspanne van drie weken 80 personen van 52 organisaties face to face geïnterviewd op de BES-eilanden, Curaçao en Sint Maarten. De verzamelde gegevens zijn vervolgens gecheckt bij verschillende respondenten. Op Bonaire is tevens een afsluitend groeps gesprek georganiseerd met partijen vanuit zowel de arbeidsmarkt- als de onderwijskant, waarin de voorlopige bevindingen en aanbevelingen zijn voorgelegd ter verificatie. Hoewel de cijfers die in dit rapport worden gepresenteerd met grote voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd, kunnen ze worden gezien als de ‘best educated guess’ mogelijk.

## Conclusies

### *Arbeidsmarkt*

De BES-eilanden hebben elk een arbeidsmarkt met een eigen dynamiek. Die van Bonaire is sterk afhankelijk van het toerisme en is conjunctuurgevoelig. De arbeidsmarkt van zowel Statia als Saba bestaat voornamelijk uit overheids- en publieke functies en is nauwelijks conjunctuurgevoelig. Daarbij laat de Statiaanse economie weinig ontwikkeling zien. Het toerisme is hier van weinig belang en de commerciële arbeidsmarkt wordt gedomineerd door de Amerikaanse oil terminal. Saba laat een licht stijgende lijn zien als het gaat om de omvang van de arbeidsmarkt, wat vooral te danken is aan het verder ontwikkelen van het toerisme en groei van de Medical School.

De vraag naar nieuw personeel voor de komende jaren wordt echter overal als gering geschat. Op Bonaire, waar het toerisme en daarmee ook de bouw en andere ‘aanleverende’ branches terugloopt door de economische crisis, wordt zelfs op korte termijn tijdelijk een (lichte) daling van de werkgelegenheid voorzien. Daarentegen is de concurrentie op de arbeidsmarkt vrij fors. Werkgevers op alle drie de eilanden zijn gewoon om arbeidskrachten van buiten het eiland aan te trekken, ook op lagere

opleidingsniveaus. Bovendien is er sprake van verdringing door stagiairs van buiten het eiland, waaronder vanuit Nederland, die eigenlijk op een goedkope manier reguliere functies vervullen. Werving onder de eigen bevolking gebeurt vaak via informele kanalen, met name op de bovenwindse eilanden die kleiner zijn dan Bonaire. Op Bonaire zijn DEZA (Dienst Economische Zaken) en uitzendbureaus wel reguliere wervingskanalen van betekenis.

### *Onderwijs*

Het onderwijs op de BES-eilanden is deels met het Nederlandse onderwijssysteem te vergelijken. Op Bonaire bestaat het onderwijsaanbod uit vsbo (vmbo), havo, vwo, ago (pro), sbo (mbo) en één opleiding hbo en Statia biedt havo en vsbo aan. Op Saba is ervoor gekozen om zich aan te sluiten bij een Caribisch Examenbureau (CXC). Dit ‘academic’ onderwijsniveau is, wanneer voldaan wordt aan een aantal voorwaarden, vergelijkbaar met het Nederlandse havo-diploma. Op het moment van onderzoeken is de ontwikkeling en implementatie van (voorbereidend) beroepsonderwijs op Saba in volle gang.

Alle drie de eilanden beschikken over een organisatie die de sociale vormingsplicht (svp) op zich neemt. Met de sociale vormingsplicht wordt getracht kwetsbare jongeren tussen 16 en 24 jaar zonder een sbo-diploma niveau 1 (assistent-beroepsbeoefenaar) een tweede kans te bieden. Ook voor ongediplomeerden ouder dan 24 jaar is op de BES-eilanden een start gemaakt met volwasseneneducatie. Wel zijn volwassenen veelal op zichzelf aangewezen wanneer zij om- of bijgeschoold willen worden; slechts enkele werkgevers bieden hun personeel cursussen of trainingen aan.

Het onderwijsaanbod is op alle drie de eilanden beperkt, maar vooral op Statia en Saba. De jongeren van de BES-eilanden zijn dan ook deels aangewezen op het onderwijsaanbod buiten hun eigen eiland. Bonairianen zijn daarbij vooral gericht op Curaçao en Nederland. Op de bovenwinden doen vooral Sint Maarten en de VS dienst als alternatief onderwijsaanbod. Nederland wint wel aan populariteit als bestemmingsland voor vervolgoopleidingen.

### *Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt*

Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen het onderwijsaanbod en de arbeidsmarkt zijn betrouwbare en actuele cijfers nodig. De meest actuele kwantitatieve arbeidsmarktgegevens komen echter uit 2006 en met de registratie van leerlinggegevens is door de onderwijsinstellingen op de verschillende eilanden pas enkele jaren geleden een begin gemaakt. Aan de hand van de door ons verzamelde kwalitatieve en kwantitatieve gegevens hebben we wel een schatting kunnen maken van de vraag naar en het aanbod van schoolverlaters.

Op Bonaire zijn in 2009 twee keer zoveel schoolverlaters sbo dan dat er banen voor hen zijn. Een deel van de schoolverlaters zal elders instromen in een vervolgopleiding, maar de rest zal toch proberen de arbeidsmarkt te betreden. De grootste groep schoolverlaters is opgeleid in de sector welzijn, maar de meeste banen op het eiland zijn beschikbaar in de horeca. Op Statia heeft het grootste aandeel schoolverlaters een vsbo-diploma en naar schatting bestaat het grootste deel van de arbeidsvraag op Statia ook uit dit niveau. De meeste leerlingen op Statia hebben het afgelopen schooljaar examen gedaan in de sector economie, deze sector is (samen met overheid) ook het grootst op het eiland. Op Saba kan

alleen 'academic' onderwijs worden gevolgd, waarbij bij het slagen voor minimaal zes CXC-modules met een voldoende, het diploma equivalent is aan het havo-diploma in Nederland. Naar verwachting is er een iets grotere vraag naar schoolverlaters dan het aantal dat de arbeidsmarkt betreedt in 2009. Op Saba is de overheid de grootste werkgever.

Eén van de redenen waarom het onderwijsaanbod niet aansluit bij de vraag vanuit de arbeidsmarkt is, dat er weinig overleg plaatsvindt tussen de onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven. De afstemming tussen de vraag en het aanbod kan verbeteren bij meer samenwerking. Samenwerking is nodig omdat de kleinschaligheid van de eilanden dwingt tot het zoeken naar creatieve en gezamenlijke oplossingen, bijvoorbeeld met betrekking tot praktijkruimte en stageplaatsen.

Op de eilanden is echter het al dan niet hebben van het juiste diploma niet de belangrijkste oorzaak voor de mismatch tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. Gediplomeerde schoolverlaters ondervinden namelijk veel concurrentie van on(der)-geschoolden. Ongeacht de hoogst genoten opleiding wordt door veel werkgevers het minimumloon geboden en de kansen op een baan zijn ook niet gerelateerd aan het opleidingsniveau. Deze onderwaardering leidt ertoe dat jongeren niet gemotiveerd worden om een opleiding succesvol af te ronden of te vervolgen. Het gevolg is dat de jongeren die dat willen en kunnen, niet alleen de eilanden verlaten voor een hogere opleiding, maar ook na het afronden van hun opleiding niet terugkeren omdat hen elders betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden geboden wordt.

De opleidingskeuze van schoolverlaters draagt bij aan een kwalitatieve mismatch tussen vraag en (lokaal) aanbod. Het slechte imago van 'met-de-handen-werken' zorgt voor een geringe uitstroom van technisch geschoolden of jongeren met een opleiding in de hospitality (toerisme/horeca). Terwijl de vraag naar deze groepen het moeilijkst vervulbaar is, met name als het gaat om de hogere (sbo) niveaus. Overigens is de voorkeur voor een kantoorbaan, en dan met name die bij de overheid, vooral ingegeven door de betere arbeidsvoorwaarden in de publieke sector.

## Aanbevelingen

De aanbevelingen worden hier samenvattend weergegeven. Voor uitgebreidere informatie kan hoofdstuk 6 worden nageslagen, waar ook aanvullende aanbevelingen per eiland worden gegeven. De handreikingen en aanbevelingen die hier worden gedaan, zijn gebaseerd op de bevindingen in het onderzoek, onafhankelijk van de beleidlijnen van de eilandbesturen of de Nederlandse ministeries. We hopen met het rapport relevante input te leveren voor het nemen van beleidsbeslissingen, maar de eilandbesturen en de verschillende ministeries in Nederland hebben vanzelfsprekend alle vrijheid daarin.

### *Aanbevelingen - randvoorwaarden*

Voor het effectief kunnen verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zal eerst aan een aantal randvoorwaarden moeten worden gewerkt.

De aanbevelingen die de randvoorwaarden betreffen zijn:

- Verbeter het werkgeverschap in termen van waardering voor behaalde diploma's, beloningsdifferentiatie en arbeidvoorwaarden; zorg voor een striktere handhaving van de arbeidswetten en bevorder kennis over regelgeving en plichten als werkgever.
- Beperk buitenlandse instroom arbeidsmarkt en daarmee de concurrentie op de arbeidsmarkt van buitenaf,
- Versterk de zorgstructuur, met name welzijnswerk, verslavingszorg en psychische zorgverlening.
- Biedt geïntegreerde ondersteuning, geef handvatten om de geboden middelen in het bestaande onderwijssysteem te integreren.
- Verbeter de voorlichting over opleidingen en arbeidsmarktkansen en versterk de loopbaanbegeleiding.
- Versterk het beroepsonderwijs.

#### *Aanbevelingen alternatief opleidingsaanbod*

Het opleidingsaanbod op de BES-eilanden is beperkt, vooral op de bovenwindse eilanden. Zelfs Curaçao biedt hen weinig alternatieven, aangezien de jongeren op de bovenwindse eilanden het Papiamentu vaak niet machtig zijn. Zij zijn dan ook vrijwel volledig afhankelijk van het aanbod van buiten de eigen regio, met name de VS en Nederland. De traditie om op jonge leeftijd naar het buitenland te vertrekken om een opleiding te volgen, kalft echter langzaam af. Wie wel vertrekt, doet dat meestal voorgoed, zodat het alternatieve opleidingsaanbod buiten de regio weinig bijdraagt aan geschoold aanbod op de arbeidsmarkt.

Met de Wet Studiefinanciering BES, die van kracht gaat worden op het moment dat de BES-eilanden de status van bijzondere gemeenten binnen het Nederlandse koninkrijk krijgen, wordt het alternatieve opleidingsaanbod voor de jongeren op de BES-eilanden al sterk verruimd. De aanbevelingen die hier worden gedaan, zijn erop gericht de overstap naar een vervolgopleiding buiten het eigen eiland te versoepelen en kansrijker te maken:

- Geef jongeren de mogelijkheid om via internet een instaptoets te laten maken voor een opleiding in Nederland, zodat de drempel wordt verlaagd en de verwachtingen omtrent het eigen niveau voor de gewenste opleidingen getoetst kunnen worden aan de gestelde eisen.
- Geef jongeren, ongeacht de vooropleiding, de kans om een integratiecursus te volgen na het afronden van het voortgezet onderwijs en vóór hun vertrek voor een (Nederlandse) vervolgopleiding.
- Vergroot de mogelijkheden om gebruik te maken van het aanbod op Sint Maarten en Curaçao door in samenwerking met de eilands- en onderwijsbesturen de opleidingsstructuur en de kwaliteit te versterken.

Daarnaast kan op de langere termijn gedacht worden aan de (versterking van de) samenwerking tussen Statia en Saba. Momenteel zijn de verhoudingen er echter niet naar om hierop in te zetten. Beter is om de eerste uitwerkingen van de staatsrechtelijke hervormingen af te wachten.

#### *Aanbevelingen scholing ten behoeve van specifieke groepen*

Als het gaat om de scholing ten behoeve van specifieke groepen, zijn de niet-werkende, ongediplomeerde volwassenen de belangrijkste doelgroep. Het volwassenenonderwijs is

onderontwikkeld. De svp-organisaties op de BES-eilanden zijn bedoeld voor jongeren tot en met 24 jaar. Deze organisaties hebben inmiddels wel relevante ervaring opgedaan in het scholen van groepen met (meervoudige) sociale problemen. Daarnaast is ook een behoorlijke groep werkenden on(der)geschoold. Hoe groot deze twee groepen zijn, is onbekend.

De aanbevelingen die deze groepen betreffen zijn:

- Biedt ook scholing aan ongeschoolde niet-werkenden ouder dan 24 en beleg de volwasseneneducatie bij de svp-organisaties.
- Maak de werkgevers een actieve partner en eigenaar van het scholingsvraagstuk van hun eigen werknemers.
- Maak zoveel mogelijk gebruik van bestaande EVC-instrumenten om opgedane ervaringen van werknemers te waarderen en scholingstrajecten te bekorten.
- Zet de huidige aanbieders van opleidingen zoveel mogelijk in voor de scholing van on(der)geschoolde werkenden en andere doelgroepen uit efficiëntie-overwegingen maar ook om de bestaande aanbieders te versterken.
- Stimuleer langeafstands-/zelfstudies ook financieel. Cursussen van commerciële aanbieders zijn vrij prijzig, vooral gezien het lagere welvaartsniveau op de BES-eilanden. Door een financiële compensatie toe te kennen, kan het gebruik van dit soort cursussen worden gestimuleerd.

#### *Aanbevelingen infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*

Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven kan een waardevol instrument zijn voor beide partijen. Er is immers sprake van een wederzijdse afhankelijkheidsrelatie, al wordt deze niet altijd als zodanig erkend door het bedrijfsleven. Voor de verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is de noodzaak van een goede afstemming evident.

De aanbevelingen ten aanzien van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn als volgt:

- Stel per eiland een onafhankelijke mediator in als schakel tussen de verschillende onderwijsinstellingen (waaronder svp) en het bedrijfsleven, zodat de afstemming als een taak belegd wordt bij een partij waar zowel het onderwijs als het bedrijfsleven aan kan kloppen.
- Richt het beroepsonderwijs zo praktijkgericht mogelijk in en laat ze eerst oefenen vóór het stagelopen. Zorg voor voldoende en goede vakdocenten, al dan niet in samenwerking met het bedrijfsleven.
- Laat de 'zachtere' kanten van het vak/werken in een bedrijf een vast element in de opleiding zijn, zoals samenwerken, goed opvolgen van gestelde taken (accepteren van autoriteit), op tijd komen en het tonen van een goede, gemotiveerde werkhouding.
- Het niveau van het Nederlands en het Engels onder de jongeren op de BES-eilanden is momenteel te laag voor opleidings- maar ook voor goede baankansen. Leraren moeten jongeren bewust maken van het belang van talenkennis voor hun verdere ontwikkeling.
- Maak ondernemerschap onderdeel van het curriculum. Uitzicht op het starten van een eigen onderneming kan een goed alternatief zijn voor jongeren die niet buiten het eiland verder willen of kunnen studeren. Voor 'zichzelf' werken trekt de jongeren op de Antillen doorgaans meer aan dan in loondienst handarbeid verrichten.

- Zet doel toeleiding naar de arbeidsmarkt voorop voor ago-leerlingen. De arbeidsmarktpositie van ago-leerlingen is al bijzonder zwak vanwege hun beperkte leervermogen. De wettelijke bepaling dat ago-opleidingen net zo lang moeten duren totdat de leerling naar de arbeidsmarkt toegeleid kan worden, dient dan ook te worden gehandhaafd.

## Tot slot

We hebben getracht een zo duidelijk mogelijk beeld te scheppen over een veelheid aan onderwerpen. De BES-eilanden hebben, al dan niet in beperkte mate, wel degelijk potenties voor een stabiele economie en arbeidsmarkt. Door vooral te luisteren naar de bevolking zelf, zijn aanbevelingen geformuleerd die deze potenties tot hun recht kunnen laten komen. Voor een groot deel is het echter ook aan de jongeren en de werkgevers zelf, om de mogelijkheden van hun eiland met een positieve en zelfbewuste houding tegemoet te treden. Vertrouwen in de eigen toekomst kan niet worden opgelegd en zal uit de mensen zelf moeten komen.

# 1 Inleiding

Op 15 december 2008 hebben de afzonderlijke eilanden van de Nederlandse Antillen en Nederland een akkoord gesloten over de nieuwe staatsrechtelijke verhoudingen binnen het Koninkrijk der Nederlanden. Daarbij hebben Bonaire, Statia en Saba (BES-eilanden) ervoor gekozen om openbare lichamen binnen Nederland te worden. Zij zullen per 10 oktober 2010 de status van ‘bijzondere gemeente’ krijgen. Deze keuze betekent niet alleen dat de band tussen de BES-eilanden en Nederland zal worden versterkt, maar heeft ook veel gevolgen voor de publieke functies. Momenteel bevinden bijvoorbeeld het justitiële apparaat, het onderwijs en de volksgezondheid zich in een overgangsfase naar de aansluiting met het ‘Nederlandse systeem’.

De verschillende ministeries in Nederland zien toe op deze transitie en ondersteunen de BES-eilanden daarbij. Zo heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de onderwijsinspectie verzocht om een onderzoek uit te voeren naar de kwaliteit van het onderwijs vanwege de aanstaande verantwoordelijkheid van de bewindslieden van OCW voor het onderwijs op de BES-eilanden. Naar aanleiding van het rapport zijn afspraken met de vertegenwoordigers van de eilanden gemaakt om het onderwijs te verbeteren, vastgelegd in een onderwijsverbeterplan. Eén van de afspraken is het uitvoeren van een onderzoek naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op de eilanden. De projectdirectie Leren & Werken coördineert namens de ministeries van Economische Zaken (EZ), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en OCW het offertetraject en de uitvoering van dit onderzoek.

## 1.1 Doel en centrale onderzoeksvraag

Het doel van de opdracht kan als volgt omschreven worden:

Doel is het genereren van (kwantitatieve en kwalitatieve) inzichten van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op de BES-eilanden en het formuleren van aanbevelingen om de aansluiting te verbeteren.

De centrale onderzoeksvraag die voort komt uit het onderzoeksdoel luidt:

Hoe kan het opleidingsaanbod op de BES-eilanden zo goed mogelijk worden ingevuld zodat het aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt en voldoende kansen en mogelijkheden biedt aan de eilandbewoners? Welke opleidingen kunnen, gezien de geconstateerde arbeidsmarktbehoefte, op (één van) de BES-eilanden worden aangeboden en in welke vorm?

De hoofdvraag is vervolgens gespecificeerd in deelvragen (zie bijlage 1), die zijn geclusterd in de volgende vier onderwerpen:

- Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod;
- Alternatief opleidingsaanbod;
- Scholing ten behoeve van specifieke groepen;
- Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

## 1.2 Onderzoeksaanpak (kort)

In deze paragraaf gaan we kort in op de gehanteerde onderzoeksaanpak. Voor een uitgebreide onderzoeksverantwoording verwijzen we naar bijlage 2.

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen is een combinatie van deskresearch (zie bijlage 3) en interviews (zie bijlage 4) uitgevoerd. Met name voor arbeidsmarkt- en werkgelegenheidscijfers is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van bestaande statistieken. Vanwege het gebrek aan statistisch materiaal wordt veel op 'informele' wijze cijfers verzameld, bijvoorbeeld door werkgeversverenigingen, svp-organisaties (sociale vormingsplicht) et cetera.

De verzamelde gegevens uit bestaande bronnen, formeel en informeel, zijn vervolgens gecheckt bij verschillende respondenten. Hoewel de cijfers die in dit rapport worden gepresenteerd toch met grote voorzichtigheid moeten worden bezien, kunnen ze worden gezien als de 'best educated guess' mogelijk. De kwalitatieve en verdiepende informatie is via een grote hoeveelheid face-to-face-interviews verzameld. Op Bonaire is daarnaast een afsluitend groepsgesprek georganiseerd met zowel de arbeidsmarkt- als de onderwijskant, waarin de voorlopige bevindingen en aanbevelingen zijn voorgelegd ter verificatie.

In totaal zijn 80 personen van 52 organisatie geïnterviewd. De verdeling over de verschillende eilanden is in onderstaande tabel weergegeven. De lijst van geïnterviewden is opgenomen in bijlage 4.

Tabel 1.1 Aantallen interviews per eiland

Eiland	Aantal organisaties	Aantal personen
Bonaire	22	39
Statia	10	11
Saba	6	11
Curaçao	10	15
Sint Maarten	4	4
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>80</b>
<i>wv BES</i>	38	61

### 1.3 Leeswijzer

Eerst geven we een korte schets van de arbeidsmarkt en het onderwijs op de Nederlandse Antillen, als kader voor de BES-eilanden (hoofdstuk 2). Vervolgens gaan we in op de bevindingen per BES-eiland: Bonaire (hoofdstuk 3), Statia (hoofdstuk 4) en Saba (hoofdstuk 5). Tot slot presenteren we de hoofdconclusies en aanbevelingen (hoofdstuk 6), waarbij tevens aandacht wordt gegeven aan eilandspecifieke punten.



## 2 Nederlandse Antillen

### 2.1 Arbeidsmarkt BES

Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkt van de BES-eilanden zijn er enkele bruikbare statistische bronnen. Dat zijn vooral het Arbeidskrachtenonderzoek en het Vacatureonderzoek van het CBS. Het eerste onderzoek betreft een onderzoek onder de bevolking. En het tweede onderzoek is een meting onder bedrijven en instellingen. Het arbeidsmarktonderzoek wordt vrijwel jaarlijks uitgevoerd en de laatste meting is van recente datum. Het vacatureonderzoek wordt minder frequent uitgevoerd. Veel onderzoeken en rapporten met cijfers maken gebruik van deze twee bronnen en vooral de eerste bron. Ons eigen onderzoek is aangevuld met al het nodige desk research en interviews met zo'n tachtig respondenten, hoofdzakelijk vertegenwoordigers van de overheid, brancheorganisaties, werknemersorganisaties, bedrijven en onderwijsinstellingen.

### 2.2 Economische ontwikkeling Nederlandse Antillen

De in deze paragraaf gepresenteerde cijfers geven een beeld van de Nederlandse Antillen. Specifiek voor de BES-eilanden zijn deze gegevens niet beschikbaar. Uit ons verdere onderzoek blijkt dat de economie van de BES-eilanden sterk van elkaar verschilt. Het hieronder gepresenteerde algemene beeld dient dan ook alleen als context.

Tabel 2.1 geeft een aantal economische kerncijfers van de Nederlandse Antillen weer. Het BNP is tussen 2000 en 2008 gegroeid van 5.1 miljard NAf tot 7.1 miljard NAf. De groei van de economie is in die periode toegenomen. Deze groei gaat gepaard met een groei in inflatie. De inflatie in 2008 is relatief hoog (6,3%). De werkloosheid is relatief hoog in de jaren 2001 tot 2005, waarna de werkloosheid daalt door economische groei naar 9,7 procent in 2008.

Tabel 2.1 Kerncijfers Nederlandse Antillen.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BNP (in miljarden NAf.)	5.1	5.2	5.3	5.4	5.6	5.8	6.1	6.5	7.1
Reëel BNP (% verandering)	-1.9%	0.2%	0.4%	1.7%	1.2%	1.1%	2.3%	3.8%	2.0%
Inflatie (% jaarlijkse verandering)	5.0%	1.6%	0.4%	1.6%	1.6%	3.7%	2.8%	2.8%	6.3%
Werkloosheid (%)	12.9%	14.5%	14.6%	15.3%	15.1%	16.2%	13.2%	11.5%	9.7%

Bron: Bank van de Nederlandse Antillen, 2009.

Vooral de financiële sector heeft een groot aandeel in het bruto nationale product en is groeiende (zie Tabel 2.2). Daarnaast is de overheid een relatief grote sector. Sectoren die zich sterk aan het ontwikkelen zijn in termen van omzet, zijn de handel en de bouw.

Tabel 2.2 Bruto nationaal product naar sector, in miljarden NAf.

Sector	2004	2005	2006	2007
Landbouw, visserij en mijnwerk	31,7	34,6	39,8	48,3
Industrie	300,4	322,8	338,1	355,4
Nutsbedrijven	255,4	276,6	282,7	300,6
Bouw	273,5	305,5	336,1	370,3
Handel	648,1	721	760,5	852
Horeca	207,7	218,1	228,5	247,9
Transport en communicatie	485,2	520,2	541,9	564,5
Vastgoed	372,5	394,9	421,9	449,2
Privé onderwijs	20,7	20,7	21,2	22,7
Gezondheid en welzijn	184,7	192,4	202,3	215,7
Andere diensten	204,7	151,5	159,6	168,4
Financiële dienstverlening	808	874,3	926,7	985,1
Overheid	790,7	809,6	853	873,1
Huishoudens en non-profit	562,6	570,9	579,7	615,5
<b>Totaal</b>	<b>5.145,9</b>	<b>5.413,1</b>	<b>5.692</b>	<b>60.68,7</b>

Bron: www.cbs.an.

## 2.3 Arbeidsmarkt BES

De arbeidsmarkten van de drie eilanden Bonaire, Statia en Saba verschillen sterk van elkaar. De verschillen worden vooral verklaard door verschillen in de aard van de economische omstandigheden en specifiek de vraag naar arbeid. Aan de aanbodkant zijn wel overeenkomsten te zien. Vanwege de contextuele verschillen is vergelijking van 'de arbeidsmarkt' van Bonaire met de beide andere eilanden niet goed mogelijk. Ook de vergelijking van Statia met Saba is risicovol.

In de economie van de drie eilanden verschillen de 'stuwende krachten'. Terwijl Bonaire en Saba sterk worden gedreven door toerisme, is dat voor Statia niet het geval. De arbeidsmarkt van de drie eilanden verschillen in dynamiek. Waar Bonaire (sterk) conjunctuurgevoelig lijkt en Saba een trendmatige groei doormaakt, is de economie van Statia nauwelijks in beweging. De structuur van de werkgelegenheid verschilt daarbij sterk. Op Statia is de overheid een dominante werkgever en is er nauwelijks toerisme. Op Bonaire en Saba is de overheid eveneens een belangrijke werkgever, maar relatief minder dan op Statia.

Tabel 2.3 Bevolkingsopbouw naar leeftijd Nederlandse Antillen (2001<sup>1</sup>)

Leeftijd	Bonaire	Curaçao	Saba	Statia	St. Maarten	Totaal Antillen	Nederland
0-14	27%	24%	21%	27%	26%	24%	19%
15-29	17%	18%	22%	18%	20%	18%	19%
30-44	27%	24%	25%	26%	32%	25%	24%
45-64	22%	24%	21%	20%	19%	23%	25%
65+	8%	11%	11%	9%	3%	9%	14%
<b>Totaal %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal</b>	<b>10.791</b>	<b>130.627</b>	<b>1.349</b>	<b>2.292</b>	<b>30.594</b>	<b>175.653</b>	<b>15.987.075</b>

Omdat de bevolkingsopbouw van de verschillende eilanden overeenkomsten vertoont, geven wij deze hierbij een overzichtstabel (zie boven). In vergelijking met Nederland is de jongste groep tot 15 jaar op alle eilanden relatief groot.

Tegelijkertijd is de netto arbeidparticipatie<sup>2</sup> op alle eilanden (52%) relatief laag vergeleken met Nederland (67%), met uitzondering van St. Maarten (zie tabel onder).

Tabel 2.4 Beroepsbevolking Nederlandse Antillen, naar economische status, 2001

	Werkend		Werkloos		Inactief		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Bonaire	4.865	62%	486	6%	2.557	32%	7.908	100%
Curaçao	47.686	48%	8.973	9%	43.175	43%	99.834	100%
Saba	598	56%	39	4%	432	40%	1.069	100%
Statia	1.038	62%	96	6%	538	32%	1.672	100%
St. Maarten	15.495	68%	2.282	10%	4.877	22%	22.654	100%
<b>Totaal</b>	<b>69.682</b>	<b>52%</b>	<b>11.876</b>	<b>9%</b>	<b>51.579</b>	<b>39%</b>	<b>133.137</b>	<b>100%</b>

Bron: www.cbs.an, census 2001.

De onderstaande tabel geeft het aantal werkenden per eiland naar soort dienstverband in 2001. De eilanden vertonen veel gelijkenis op dit gebied, met uitzondering van Saba waar het aandeel werknemers met een vast contract relatief laag is (52%). Het aandeel zelfstandigen op Saba is relatief groot (18%).

<sup>1</sup> Meer recentere bevolkingsgegevens over de Nederlandse Antillen zijn niet voorhanden, ook bevolkingsprognoses zijn niet beschikbaar.

<sup>2</sup> De netto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschikte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Werklozen worden hierin dus niet meegeteld.

Tabel 2.5 Soorten dienstverband Antillen per eiland (2001)

	Bonaire	Curaçao	Saba	Statia	St. Maarten	Totaal
Werkgevers	3%	3%	2%	2%	3%	3%
Zelfstandigen	7%	6%	18%	10%	10%	7%
Werknemers in vaste dienst	67%	68%	52%	68%	65%	67%
Werknemers in tijdelijke dienst	9%	8%	16%	8%	11%	9%
Loonwerkers	5%	8%	2%	2%	4%	6%
Onbetaalde familieleden	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Contract < 6 maanden	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Met contract >= 6 maanden	6%	4%	6%	7%	5%	5%
Anders	1%	2%	3%	2%	1%	1%
<b>Totaal %</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Totaal aantal</b>	<b>4.865</b>	<b>47.686</b>	<b>598</b>	<b>1043</b>	<b>15.528</b>	<b>69.720</b>

## 2.4 Onderwijssysteem Nederlandse Antillen

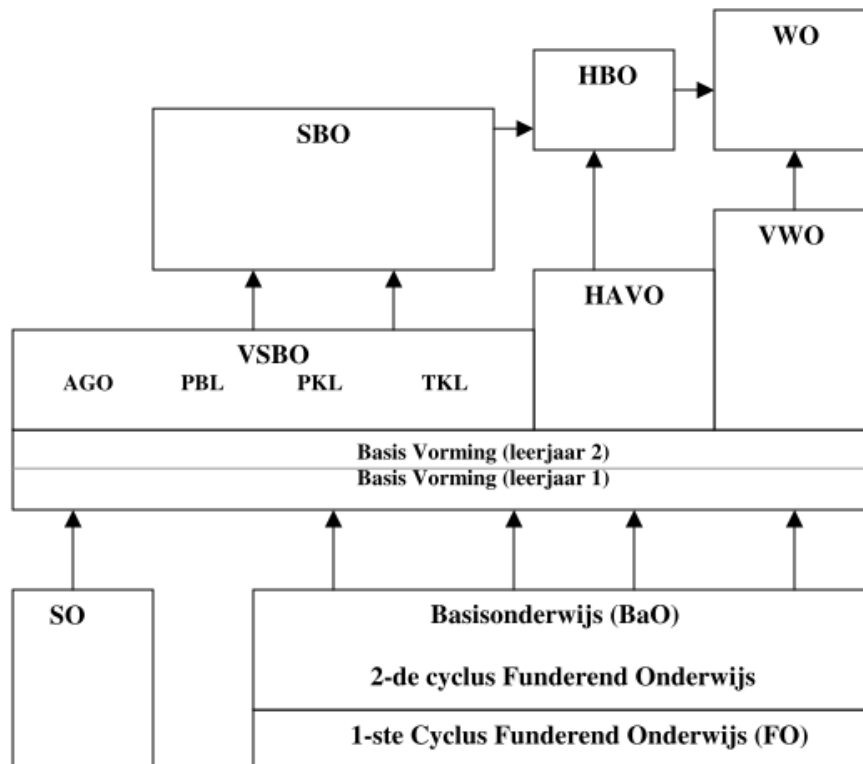
### 2.4.1 Regulier onderwijs

Het onderwijssysteem op de Nederlandse Antillen was tot 2002 ongeveer gelijk aan dat in Nederland. In 2002 is een aantal wijzigingen overeengekomen. Het kleuter- en lager onderwijs zijn samengevoegd tot het funderend onderwijs. Het algemeen vormend onderwijs is met de handhaving van havo en vwo het meest vergelijkbaar gebleven met de Nederlandse equivalenten. Het Antilliaanse vsbo en sbo zijn vergelijkbaar met de Nederlandse onderwijstypen vmbo en mbo. Op het vsbo worden de leerwegen pkl, pbl en tkl onderscheiden. Op de Antillen valt het ago (arbeidsgericht onderwijs) ook onder het vsbo. Ago is een onderwijsvorm (zoals het praktijkonderwijs in Nederland) voor leerlingen die niet in staat zijn een vsbo-diploma te halen. In tegenstelling tot de leerwegen leidt het ago leerlingen rechtstreeks op voor de arbeidsmarkt.

Na het afronden van het reguliere vsbo kunnen leerlingen doorstromen naar het sbo (niveau 1 tot en met 4). In Nederland is met een diploma op mbo 2-niveau de startkwalificatie behaald, op de Antillen is dit sbo niveau 1. Wanneer in dit rapport de term startkwalificatie gebruikt wordt, wordt de Nederlandse startkwalificatie bedoeld; een diploma op mbo-niveau 2.

Uitzondering vormt echter Saba (niet in figuur). Hier is in 2002 besloten zich aan te sluiten bij een Caribisch examenbureau (CXC), vergelijkbaar met het Nederlandse havo mits er minimaal zes modules met een voldoende afgesloten worden. Daarmee is afscheid genomen van het (voorbereidend) beroepsonderwijs. Momenteel wordt het beroepsonderwijs op Saba herontwikkeld. Inmiddels zijn hiertoe programma's ingekocht bij de Heart Trust Foundation op Jamaica. Aan de hand van TVET richtlijnen zal het (voorbereidend) beroepsonderwijs invulling krijgen.

Figuur 2.1 Onderwijssysteem Nederlandse Antillen<sup>3</sup>



SBO secundair beroepsonderwijs  
 VSBO voorbereidend secundair beroepsonderwijs  
 VSBO-tkl theoretisch kadergerichte leerweg  
 VSBO-pkl praktisch kadergerichte leerweg  
 VSBO-pbl praktisch basisgerichte leerweg  
 VSBO-AGO arbeidsgericht onderwijs (een faciliteit in het VSBO)  
 Basisvorming: De eerste twee leerjaren van het voortgezet onderwijs

Bron: Het onderwijs op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. (2009). Onderwijsinspectie.

Met de wijzigingen in het onderwijssysteem is tevens de instructietaal aangepast. Op Bonaire wordt in het funderend onderwijs het Papiamentu als instructietaal gehanteerd en op Statia en Saba het Engels. Op Bonaire en Statia is de officiële instructietaal in het voortgezet onderwijs (inclusief vsbo) overigens het Nederlands, in tegenstelling tot Saba die voor het gehele onderwijskolom het Engels hanteert.

#### 2.4.2 Landsverordening sociale vormingsplicht

In februari 2006 is de Landsverordening Sociale Vormingsplicht in werking getreden. Met de sociale vormingsplicht (svp) wordt getracht kwetsbare jongeren tussen 16 en 25 jaar zonder een sbo diploma niveau 1 (assistent–beroepsbeoefenaar) een tweede kans te bieden. Door middel van het svp-traject wordt hen de kans geboden alsnog een diploma te halen (bij svp of door middel van herinstroom in het regulier onderwijs) of wordt er hulp geboden bij het vinden en het behouden van een baan.

<sup>3</sup> Het Onderwijs op Bonaire, Sint Eustatius en Saba (2008).

Tijdens het traject worden de jongeren geholpen bij hun problemen (criminaliteit, drugsgebruik, tienerzwangerschappen), met als doel ze alsnog terug te laten keren in het reguliere onderwijs of bij de svp-instelling een beroepsdiploma te laten halen. Op alle drie de eilanden wordt sociale vormingsplicht aangeboden. Fundashon Forma<sup>4</sup> op Bonaire verzorgt naast sociale vormingsplicht ook volwassenenonderwijs en onderwijs aan analfabeten. Op Bonaire is naast een svp-instelling ook Stichting Project gevestigd. Deze stichting biedt (tijdelijk) hulp aan kinderen met gedragsproblemen door middel van opvoeding, vorming en educatie. Ook op Statia kan volwasseneneducatie genoten worden bij de svp-instelling SCEP Statia.

---

4 [http://www.fundashonforma.com/index.php?topic=over\\_fundashon\\_forma](http://www.fundashonforma.com/index.php?topic=over_fundashon_forma).

## 3 Bonaire

### 3.1 Inleiding

Het eiland Bonaire is 288 km<sup>2</sup> groot en telde 12.877 inwoners op 1 januari 2009<sup>5</sup>. Wat oppervlakte betreft is Bonaire het tweede grootste eiland van de Nederlandse Antillen, maar in bevolkingsomvang komt Bonaire op de vierde plaats. Ongeveer 70 procent van de bevolking komt oorspronkelijk van het eiland en 30 procent niet<sup>6</sup>. De oprichting van de Antillean International Salt Company, de groei van het toerisme en de vestiging van een groot olieoverslagstation (BOPEC) heeft ervoor gezorgd dat naast de uitgaande arbeidsmigratie ook inkomende arbeidsmigratie is ontstaan.

Vanwege de geringe economische ontwikkelingen tot de zeventiger jaren, heeft arbeidsmigratie naar andere eilanden altijd een belangrijke rol gespeeld, vooral nadat er in de jaren '20 van de twintigste eeuw grote olieraffinaderijen in Curaçao en Aruba werden gevestigd die een grote vraag naar arbeid hadden. Veel Bonairianen vonden werk op de zustereilanden en er ontstond een 'postwissel economie'. In de meeste gevallen trokken de mannen weg en bleven de vrouwen achter om voor het huis en de kinderen te zorgen. In 1980 kwam een verlenging van de startbaan gereed waardoor straalvliegtuigen konden landen op Bonaire. Hiermee is een definitieve stap gezet in de richting van toerisme als bron van inkomsten. Het aantal toeristen dat op Bonaire verblijft, is van rond de 10.000 in de zeventiger jaren gestegen tot 74.342 in 2008. Ook is het eiland de afgelopen decennia populair geworden als (tweede) woonplaats bij vermogende Nederlanders. Als gevolg daarvan heeft de bouw van villa's een grote vlucht genomen en zijn de prijzen van woningen sterk gestegen.

Sociaal gezien is met de groeiende welvaart een aantal problemen ontstaan. Een van de grootste betreft het voortijdig schoolverlaten. Er is relatief een hoog percentage drop-outs. Kinderen van arbeidsmigranten hebben aan deze problematiek bijgedragen. Als gevolg daarvan wordt in een beleidsplan van de Minister van Justitie (2006) gesteld dat het aantal risicjongeren, drop-outs en potentiële delinquenten zorgwekkend groeit.

---

<sup>5</sup> CBS Arbeidskrachtenonderzoek Bonaire 2008.

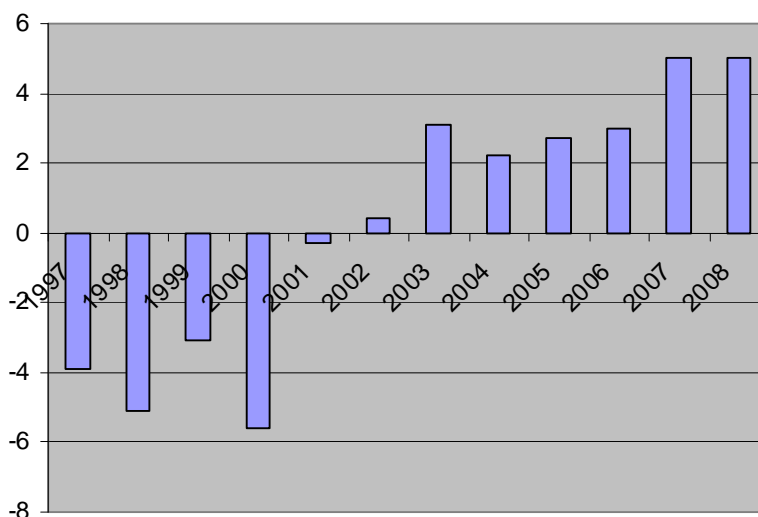
<sup>6</sup> [www.bonairegov.an](http://www.bonairegov.an)

## 3.2 Arbeidsmarkt Bonaire

### 3.2.1 Economie

De economie van Bonaire ontwikkelt zich sinds 2002 positief, dat wil zeggen er is economische groei. De groei is geconcentreerd in de constructie, hotels, restaurants, zorg en welzijn, vastgoed en financiële dienstverlening. Voor het jaar 2008 is door DEZA een prognose afgegeven van vijf procent groei van het BBP. Cijfers over de realisatie van het jaar 2008 zijn nog niet bekend. De Centrale Bank van de Nederlandse Antillen houdt voor de Antillen als geheel rekening met een verzwakking van de groei in 2009, met een kans op een negatieve groei in het derde en vierde kwartaal. Hoewel de onderstaande tijdreeks relatief kort is, duidt de ontwikkeling van de groei van het BBP op een conjunctureel karakter van de economie van Bonaire. Geïnterviewden met een zeer langdurige ervaring op het eiland bevestigen het conjuncturele karakter.

Figuur 3.1 Ontwikkeling groei BBP Bonaire 1997-2008<sup>7</sup>

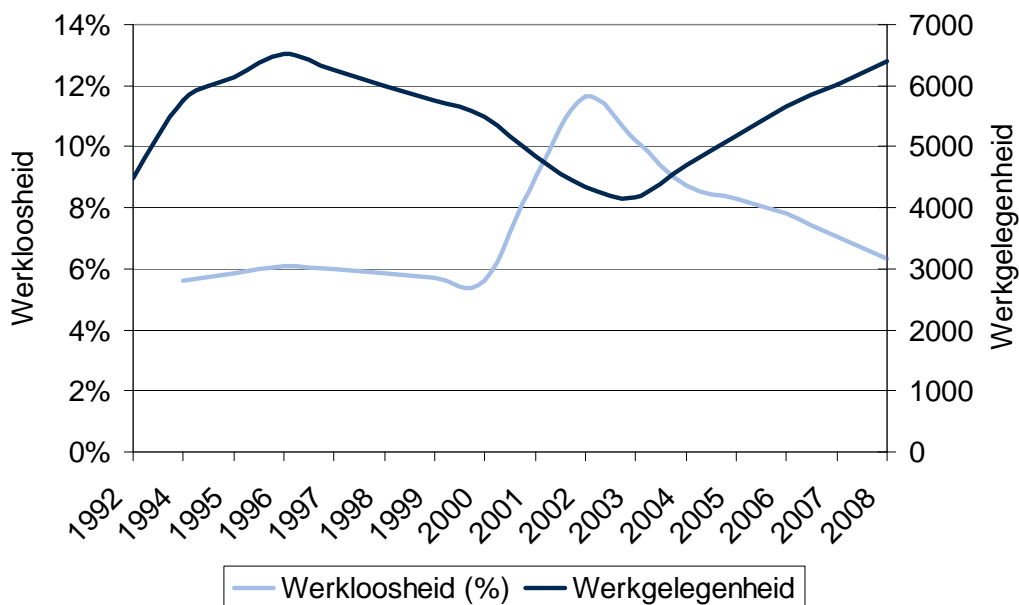


### 3.2.2 Werkgelegenheid

De ontwikkeling van de werkgelegenheid onderbouwt de stelling dat de economie van Bonaire conjunctureel bepaald is, hoewel ook hier de tijdreeks relatief kort is. Per september/oktober 2008 is het aantal werkzame personen 6.408, ongeveer gelijk aan de top aan het eind van de jaren negentig. Dit is inclusief 890 werkgevers en zelfstandigen. Er staan dan 5.518 mensen als werknemer op een loonlijst. Om een vergelijking in de tijd mogelijk te maken is in onderstaande grafiek uitgegaan van het aantal werkzame personen inclusief werkgevers en zelfstandigen. Tussen het dal en de top bestaat een groot verschil, van ongeveer 2.000 arbeidsplaatsen. Dat betekent dat ongeveer een derde van de totale werkgelegenheid zou kunnen zijn verdwenen, wanneer weer een conjunctureel dieptepunt wordt bereikt.

<sup>7</sup> CBS (2008), in: The Bonaire Economic Note 2007, DEZA, October 2008.

Figuur 3.2 Ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid Bonaire 1992-2008



De werkgelegenheid is sterk gespreid over verschillende sectoren. In de handel en horeca werkt gemiddeld over een langere periode een derde van alle mensen (32%). De bouw vertegenwoordigt ongeveer een tiende van de werkgelegenheid (11%) en de overheid 13 procent. Inclusief onderwijs, zorg en welzijn neemt de publieke sector bijna een kwart van de werkgelegenheid in (23%). Van belang is dat er naast de, voor Bonaire, ‘stuwende sector’ (het toerisme) veel werkgelegenheid aanwezig is in andere ondersteunende sectoren.

Tabel 3.1 Werkgelegenheid Bonaire per sector, exclusief privé dienstverlening (1996-2006)

Werkgelegenheid Bonaire	1996	1998	2001	2002	2004	2006	Gem.	%
Landbouw en industrie	506	383	281	271	285	237	327	6%
Nutsbedrijven	153	122	106	45	48	82	93	2%
Bouw	978	588	506	406	380	709	595	11%
Handel	894	958	707	677	761	831	805	15%
Horeca	1.090	1.175	807	767	809	923	928	17%
Transport en communicatie	466	387	342	316	333	466	385	7%
Zakelijke dienstverlening	668	676	527	451	476	544	557	10%
Onderwijs	204	220	213	181	190	221	205	4%
Gezondheidszorg	316	301	306	316	380	403	337	6%
Overige dienstverlening	506	508	391	316	333	541	433	8%
Overheid	728	687	664	587	666	691	670	13%
<b>Totaal</b>	<b>6.510</b>	<b>6.005</b>	<b>4.850</b>	<b>4.334</b>	<b>4.661</b>	<b>5.647</b>	<b>5.335</b>	<b>100%</b>

Bron: Arbeidskrachtenonderzoek CBS Bonaire.

Gemiddeld over een aantal jaren gezien heeft 11 procent alleen basisonderwijs afgerond en heeft 18 procent van de werkzame personen een opleiding van minimaal hbo. Omdat er geen langere tijdreeks is te maken, is moeilijk iets te zeggen over de ontwikkeling van het onderwijsniveau. De schommelingen zijn voor een deel toe te schrijven aan de meetmethode (steekproefonderzoek). Om deze reden is in de laatste kolom een gewogen gemiddelde gegeven.

Tabel 3.2 Werkgelegenheid naar opleidingsniveau

Werkgelegenheid (aantal personen)	2002	2004	2006	Gemiddeld
Basisonderwijs	13%	8%	10%	11%
Voortgezet onderwijs 1e fase (studiejaar 1 en 2)	47%	44%	41%	44%
Voortgezet onderwijs 2e fase (overige studie jaren)	22%	30%	31%	28%
Hoger onderwijs	17%	18%	18%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Werkgelegenheid (percentage)	2002	2004	2006	Gemiddeld
Basisonderwijs	575	388	576	513
Voortgezet onderwijs 1e fase	2.034	2.039	2.305	2.126
Voortgezet onderwijs 2e fase	973	1.408	1.729	1.370
Hoger onderwijs	752	825	1.037	871
<b>Totaal</b>	<b>4.334</b>	<b>4.661</b>	<b>5.647</b>	<b>4.881</b>

### 3.2.3 Toekomstverwachtingen

Tijdens interviews met respondenten en specifiek tijdens het groepsgesprek met vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties in Bonaire, is ingegaan op de toekomst van de economie en de daaraan gekoppelde arbeidsmarkt. De conjuncturele beweging wordt herkend en de economische malaise van 6-7 jaar geleden staat nog vers in het geheugen, evenals het dal in het begin van de jaren negentig. Voor de toekomst zijn er twee belangrijke factoren die van invloed zijn op de economie: de gevolgen van de kredietcrisis en - in mindere mate - de bestuurlijke vernieuwing.

De cijfers van het eerste half jaar van 2009 laten al een duidelijke teruggang zien van de bezettingsgraad van de hotels. Ook staan er geen nieuwe bouwprojecten op stapel. De verwachting dat de werkgelegenheid (iets) zal dalen, wordt onderschreven door de geïnterviewden. Het zal in elk geval geen doorlopende groei zijn (scenario 1: zie bijlage 5). Evenmin wordt verwacht dat de conjunctuurdaling zo sterk zal zijn, zoals die zich de laatste periode heeft afgetekend. Een daling van de werkgelegenheid met een derde wordt niet als realistisch gezien (scenario 3: zie bijlage 5). Het meest voelen de respondenten zich thuis bij het scenario van een lichte economische teruggang die relatief snel wordt gevolgd door groei (scenario 2: zie bijlage 5). Het is moeilijk te kwantificeren, maar een teruggang met 400 werkzame personen in 2009 en nog eens 300 in 2010 wordt reëel geacht. Vanaf 2011 neemt de werkgelegenheid tot 2013 naar verwachting weer toe tot hetzelfde niveau als in 2008 (6.400 werkzame personen).

### 3.2.4 Vacatures

Het laatste vacatureonderzoek van het CBS Bonaire is enkele jaren oud<sup>8</sup>. Op basis van een steekproef wordt geschat dat er 261 vacatures open staan per november 2006. Het is een *momentopname*. Inbegrepen zijn de vacatures voor uitzendkrachten en vacatures voor stagiairs.

Voor een onderzoek naar de baankansen van schoolverlaters is het van belang te weten hoeveel vacatures er zijn te verwachten *op jaarbasis*. Omdat deze statistische informatie ontbreekt, hebben wij zelf schattingen gemaakt op basis van kengetallen van divers ander arbeidsmarktonderzoek. De verschillende aannames en de uitkomsten zijn waar mogelijk getoetst tijdens interviews en het groepsgesprek. De volgende uitkomsten geven een benadering, waarbij in elk geval de orde van grootte duidelijk wordt.

Voor het jaar 2009 schatten wij dat er ongeveer 600 reguliere vacatures zullen ontstaan, naast 150-200 vacatures bij (de twee) uitzendbureaus in Bonaire. Reguliere vacatures zijn banen direct op de loonlijst bij een werkgever. Dit aantal is geschat door uit te gaan van 10 procent mobiliteit, wat verwacht mag worden bij een eerste jaar van economische neergang. Daarbij is rekening gehouden met een lage mobiliteit bij de overheid. De uitkomst spoot qua orde van grootte vrij redelijk met het aantal geregistreerde vacatures bij DEZA<sup>9</sup>. Deze instelling zou dan een markt bereik moeten hebben van circa 60 procent

<sup>8</sup> CBS Bonaire, *Voornaamste resultaten vacatureonderzoek Bonaire 2006*.

<sup>9</sup> DEZA, *The Bonaire Economic Note 2007*, oktober 2008.

van de vacaturemarkt (wat wel aan de hoge kant lijkt). De vacatieduur, de gemiddelde duur dat een vacature open staat, zou dan ongeveer vier maanden moeten zijn ( $12/(600/261)$ ). Deze uitkomst is plausibel, wat betekent dat het Vacatureonderzoek van het CBS Bonaire onze schatting ondersteunt. In 2010 neemt het aantal vacatures nog iets af, om vervolgens weer in enkele jaren terug te keren op het niveau van 600 per jaar.

Op basis van de beschikbare informatie en de interviews is een indicatie te geven van de behoefte aan personeel naar beroep, in termen van vacatures op jaarbasis. Een top 6 voor 2008/2009 is als volgt: 85 horecapersoneel, 75 verkooppersoneel, 70 bouwpersoneel, 65 overheidspersoneel, 40 zorgpersoneel en 20 onderwijspersoneel. Samen betreffen deze aantallen ongeveer 60 procent van de jaarlijkse behoefte aan nieuwe instroom. Op korte termijn zal de behoefte aan horeca- en bouwpersoneel mogelijk lager zijn dan deze aantallen.

### 3.2.5 Herkomst van de baanvinders

In de onderstaande tabel is te zien dat 40 procent van alle werkende personen is geboren op Bonaire en zestig procent niet. De meerderheid van de werknemers is dus geboren buiten Bonaire. Ongeveer een kwart is afkomstig van de Nederlandse Antillen en Aruba (23%) en een relatief klein deel is in Nederland geboren (9%). Iets meer dan een kwart is in het buitenland geboren (27%).

Tabel 3.3 Geboorteplaats van de werknemers in Bonaire (2006 en 2008)

Geboorteplaats	2006		2008		Vershil
	Aantal	%	Aantal	%	%
Bonaire	2.480	44%	2.593	40%	5%
NA + Aruba	1.192	21%	1.496	23%	26%
Nederland	598	11%	588	9%	-2%
Buitenland	1.379	24%	1.730	27%	25%
<b>Totaal</b>	<b>5.649</b>	<b>100%</b>	<b>6.407</b>	<b>100%</b>	<b>13%</b>

Bron: CBS Bonaire, Arbeidskrachtentelling 2008.

Een vergelijking van 2008 met 2006 laat zien dat de werkgelegenheid is toegenomen in die periode met 13 procent. Duidelijk blijkt dat de groei van de werkgelegenheid niet ten goede is gekomen van personen die op Bonaire zijn geboren. Deze groep laat een relatief geringe toename zien (5%). Het aantal werkende mensen dat in Nederland is geboren is zelfs licht afgenomen. De werkgelegenheidsgroei is vooral ten goede gekomen van mensen van de Nederlandse Antillen buiten Bonaire, Aruba en het buitenland. De verwachting van de respondenten is dat het aantal buitenlandse werknemers bij een neergaande conjunctuur zal afnemen. Er zullen minder nieuwe vergunningen worden verstrekt en meer vergunningen aflopen wat wordt gevolgd door vertrek. Overigens zijn er tekenen dat buitenlanders zich steeds meer blijvend vestigen op het eiland. Deze cijfers laten zien dat de concurrentie voor schoolverlaters op Bonaire vooral bestaat uit buitenlandse werknemers en werknemers uit de Nederlandse Antillen en Aruba.

Stagiaires op Bonaire zijn ook veelal afkomstig van buiten de Antillen. Vooral in horeca en toerisme worden veelvuldig buitenlandse stagiairs aangenomen. Volgens de

werkgevers zijn buitenlandse stagiairs veel verder ontwikkeld dan lokale stagiairs. In hun ogen zijn buitenlandse stagiairs assertiever, hebben een betere werkhouding en kunnen sneller zelfstandig werken dan Antilliaanse stagiairs. Omdat er minder controle mogelijk is op stagiairs uit het buitenland, worden deze stagiairs ook vaak ingezet als goedkope werknemers. Hierdoor is het voor een werkgever nog aantrekkelijker om een buitenlandse stagiair te verkiezen boven een lokale stagiair.

### 3.2.6 Schoolverlaters onder de baanvinders

Er zijn geen gegevens bekend van het aantal schoolverlaters dat een baan vindt in Bonaire op jaarbasis. Een kwantitatieve indicatie is verkregen op basis kengetallen van vacatureonderzoek in Nederland<sup>10</sup>. Van alle mensen die op jaarbasis worden aangenomen in Nederland is 11 procent een schoolverlater (exclusief schoolgaande scholieren en studenten). Dit aandeel varieert wel per jaar en verschilt per opleidingsniveau, maar niet heel sterk. Op basis hiervan resulteert de schatting in een aantal van circa 70 schoolverlaters die in 2009 in Bonaire een baan zullen vinden. De aantallen voor 2010 en verder zullen niet sterk hiervan afwijken. Een schatting van de verdeling van het opleidingsniveau van de schoolverlaters onder de baanvinders is gemaakt op basis van de verdeling in de beroepsbevolking. Bekend in Nederland is dat de opleidingsverdeling van de baanvinders niet sterk afwijkt van die van de beroepsbevolking. Op het niveau van havo, vwo en mbo samen zouden dan jaarlijks niet meer dan 10 schoolverlaters een baan vinden. De andere baanvinders betreffen vooral mensen die van baan wisselen en daarnaast werklozen en schoolgaande scholieren en studenten.

Tabel 3.4 Schatting van het aantal schoolverlaters dat op Bonaire wordt aangenomen in 2009, exclusief uitzendbanen

Opleidingsniveau	Aantal vervulde vacatures in 2009*	Aandeel aangenomen schoolverlaters met diploma	Aantal schoolverlaters dat wordt aangenomen
Geen of onbekend	29	11%	3
Basisschool	136	11%	15
Vsbo	270	12%	32
Havo, vwo, sbo, ago	95	11%	10
Hbo	55	13%	7
Wo	15	13%	2
<b>Totaal</b>	<b>600</b>	<b>11%</b>	<b>69</b>

\* Gebaseerd op statistieken beroepsbevolking CBS NA 2005. Het opleidingsniveau is door CBS NA niet verder uitgesplitst.

De vraag is of de aanname van 11 procent schoolverlaters onder de baanvinders accuraat is. Dat blijft zonder verder onderzoek onzeker. Uit de gesprekken en de verdere cijfers blijkt dat werkgevers een voorkeur hebben voor ongeschoolden en mensen van buiten Bonaire. Het al of niet hebben van een diploma is in veel gevallen niet eens een criterium. De flexibiliteit en de looneisen van de werknemers hebben bij werkgevers doorgaans prioriteit bij werving en selectie.

<sup>10</sup> Vacatureonderzoek 2009, UWV WERKbedrijf, Amsterdam, 2009.

### 3.3 Onderwijssysteem Bonaire

Voordat ingegaan wordt op de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt op Bonaire zal eerst het onderwijsaanbod op het eiland en de onderwijsalternatieven op de nabij gelegen eilanden en daarbuiten uiteengezet worden.

De volgende onderwijsniveaus worden aangeboden op Bonaire:

Figuur 3.3 Onderwijs aanbod Bonaire

wo									
hbo									
sbo					sbo 1	sbo 2	sbo 3	sbo 4	
vwo									
havo									
tkl	vsbo 4								
pkl	vsbo 3								
pbl	vsbo 2								
ago	vsbo 1			*					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Studiejaren									

\* Ondanks dat ago volgens de wet langer mag duren dan 4 jaar, is op Bonaire besloten een onderwijsprogramma van maximaal vier jaar aan te bieden.

Op Bonaire bieden twee onderwijsinstellingen voorgezet onderwijs aan; de Scholengemeenschap Bonaire (SGB) en het Uni-College. Het Uni-College is een kleine, particuliere instelling en verzorgt onderwijs op havo- en vwo-niveau. De Scholengemeenschap Bonaire (SGB) biedt naast havo en vwo ook vsbo en sbo aan. Het overgrote merendeel van de leerlingen volgt onderwijs op de SGB., Het aantal leerlingen op het Uni-College is dermate klein, dat de school buiten dit onderzoek is gelaten.

Na het middelbaar onderwijs kan er op Bonaire bij drie instellingen een reguliere beroepsopleiding gevolgd worden; de SGB, het Mariadal (zieken- en verpleeghuis) en de Aviation Maintenance Technician School (AMTS). Op de SGB worden opleidingen in de sectoren administratie, welzijn, horeca en techniek aangeboden; het Mariadal is de aanbieder van enkele zorgopleidingen en de AMTS verzorgt een particuliere opleiding vliegtuigonderhoud. Op Bonaire is één opleiding op hbo-niveau; de lerarenopleiding funderend onderwijs (dependance van de Universiteit van de Nederlandse Antillen, Curaçao). Naast het reguliere onderwijs is er op Bonaire veel aandacht voor drop-out onderwijs, aangeboden door Forma. Voor een gedetailleerd opleidingsoverzicht zie Bijlage 6. De instellingen die beroepsonderwijs aanbieden worden in het navolgende nader toegelicht.

### 3.3.1 Scholengemeenschap Bonaire

#### *Onderwijsprogramma*

De SGB is de grootste aanbieder van onderwijs op Bonaire. Op de SGB worden vier niveaus op het vsbo en vier niveaus op het sbo aangeboden. Het vsbo bestaat uit ago, pbl, pkl en tkl. Ago is een onderwijsvorm voor leerlingen die niet in staat zijn een vsbo-diploma te halen. Het ago leidt leerlingen rechtstreeks op voor de arbeidsmarkt. In vier jaar (SGB biedt een 4-jarig programma aan) kunnen ze hun diploma behalen. Op de ago kan uit vier verschillende techniekrichtingen gekozen worden: metaal, motorvoertuigen, bouw en consumptieve techniek. Sinds de invoering van de ago in 1999 nemen er ongeveer 50 leerlingen per schooljaar deel aan dit onderwijsniveau.

Voor de vbso leerwegen pbl, pkl en tkl kunnen leerlingen uit opleidingen kiezen in de richtingen electro, administratie, techniek, hospitality, zorg & welzijn, motorvoertuigen, bouw en metaal. De sectoren hospitality en bouw zijn het meest populair.

Na het vsbo (uitgezonderd ago) stromen de leerlingen in principe door naar het sbo voor een vervolgopleiding. Het sbo bestaat uit vier sectoren te weten, administratie, welzijn, horeca en techniek. De sector administratie is veruit het grootst, momenteel volgen er, van de 200 leerlingen, 100 leerlingen een opleiding in deze sector. De opleidingen in de sectoren administratie en welzijn worden op niveaus 2 tot en met 4 aangeboden, de sector techniek biedt opleidingen aan op niveau 2 en 3 (met toevoeging van opleidingen op niveau 4 in de nabije toekomst) en in de sector hospitality is de aangeboden koksopleiding op niveau 2.

Om op Bonaire een sbo-opleiding succesvol af te kunnen ronden, dient de opleiding binnen een bepaald aantal studiejaren afgerond te worden. Een student mag maximaal drie jaar over een sbo-opleiding op niveau 2 doen, een opleiding op niveau 3 en 4 moet binnen vier jaar afgerond zijn. Wanneer de deadline voor een niveau 2 opleiding niet gehaald wordt, kan de leerling er voor kiezen om in een andere sector, op hetzelfde niveau, te proberen binnen drie jaar alsnog het diploma te behalen.

#### *Taalonderwijs*

Voorheen was de instructietaal in het funderend en in het voortgezet onderwijs Nederlands en werd er, indien nodig, extra uitleg gegeven in het Papiamentu. Enkele jaren geleden is de instructietaal in het funderend onderwijs op Bonaire veranderd in het Papiamentu, terwijl de instructietaal in het voortgezet onderwijs Nederlands is gebleven. De invulling die de scholen aan het taalonderwijs geven is niet gereguleerd, er is wel een streefniveau vastgesteld.

Op alle niveaus van de SGB wordt momenteel vier tot zes uur (2 uur Engels, Nederlands en keuzevak Spaans) per week aan taalles besteed. Het streven om iedere leerling na het verlaten van de SGB de beginselen van vier talen te laten spreken is erg positief. Voor functies in de richting administratie en horeca is bij het betreden van de arbeidsmarkt een hoger niveau van taalkennis echter van belang. Daarnaast zal er voor de leerlingen die zich in september 2010 bij de SGB melden, en tijdens hun lagere schoolperiode Papiamentu als instructietaal hadden waardoor ze in veel mindere mate het Nederlands beheersen, een intensivering van het taalonderwijs plaats moeten vinden.

### *Praktijkervaring*

Op ieder niveau en voor iedere opleiding in het (voorbereidend) beroepsonderwijs, bestaat het onderwijsprogramma van de SGB voor een bepaalde periode uit een stage. Ter voorbereiding op de stages en het bedrijfsleven maken de leerlingen gebruik van praktijklokalen. Omdat er voor de sbo-opleidingen nog geen praktijklokalen zijn, maken deze leerlingen gebruik van de lokalen van het vsbo. Uit praktisch oogpunt is dit geen probleem, echter het niveau van de praktijkles dient wel in overeenstemming te zijn met het niveau van de gevolgde opleiding. Een sbo-leerling heeft immers andere faciliteiten nodig dan een vsbo-leerling.

Vooralsnog kunnen vrijwel alle leerlingen bij een stagebedrijf op Bonaire terecht, maar de krapte op de stagemarkt neemt toe. Wanneer de SGB integraal inzicht zou hebben in het totaal aantal leerlingen waarvoor per periode, niveau en sector een stageplaats gezocht moet worden, zou er efficiënter ingespeeld kunnen worden op de beperkte stagemogelijkheden die het eiland biedt. De reden dat dit inzicht er (nog) niet is, is tweeledig. Momenteel wordt iedere stageplaats door iedere stagebegeleiders afzonderlijk van elkaar gerealiseerd omdat er door een tekort aan onderwijspersoneel te weinig tijd is om overleg te plegen. Daarnaast is er volgens de sbo-docenten in het huidige schoolgebouw beperkt ruimte beschikbaar. Het gevolg is dat docenten veelvuldig thuiswerken en de meeste documenten op hun privé computer hebben staan, het maken van een (actueel) overzicht van alle stagebedrijven en stageplaatsen wordt hierdoor bemoeilijkt.

Een overzicht van stagebedrijven helpt ook de communicatie met de bedrijven efficiënter te maken. Nu proberen verschillende stagebegeleiders bij dezelfde bedrijven, op hetzelfde moment stageplaatsen voor hun leerlingen te krijgen. Meer afstemming tussen de werkzaamheden van de medewerkers van de SGB zou veel tijd schelen en eventuele verwarring en frustratie bij bedrijven voorkomen.

Wanneer het SGB op een eerder moment in het schooljaar bedrijven voor stageplaatsen zou benaderen is de kans ook groter dat de stageplaatsen nog niet vergeven zijn aan buitenlandse stagiairs. Hoewel er meerdere redenen zijn waarom bedrijven buitenlandse stagiairs aantrekken, kan het SGB deze ontwikkeling proberen tegen te gaan door de bedrijven eerder op de hoogte te stellen van de benodigde stageplaatsen.

Een goede afstemming is ook van belang voor de begeleiding van de stagiair, dit onderkennen het onderwijsveld en het bedrijfsleven. Momenteel heeft men binnen het stagebedrijf vaak te weinig kennis van de onderwijsstructuur en de competenties van de leerlingen per onderwijsniveau, waardoor de stages minder gericht ingevuld kunnen worden en de output voor beide partijen van grotere waarde had kunnen zijn.

Om de bedrijven in de toekomst beter in te kunnen lichten over de mogelijkheden en competenties van de leerlingen, is er momenteel op vsbo-niveau een start gemaakt met het ontwikkelen van portfolio's van de leerlingen. Door een portfolio samen te stellen kan de leerling zichzelf beter verkopen op de arbeidsmarkt en heeft de werkgever direct inzicht in de kennis en de competentie van de leerling. In de sector welzijn van het sbo wordt al gewerkt met een zogeheten uitstroomdossier, een onderdeel van het competentiegericht onderwijs.

Door de kleinschaligheid van de meeste bedrijven is er tijdens de stage vaak weinig tijd om de leerling goed te begeleiden. De meeste kleine bedrijven beschikken logischerwijs niet over een werknemer die de didactische kennis (leermeesterschap) heeft om de leerling op een goede wijze te begeleiden. Vooral leerlingen die op de lagere (v)sbo niveaus stage lopen hebben veel begeleiding nodig.

### *Onderwijspersoneel*

Het lerarenbestand op de SGB bestaat uit Antillianen (veelal van Curaçao), Surinamers en Nederlanders (allen ongeveer 33%). Ondanks dat de lerarenwerving voor het volgende jaar steeds eerder in het lopende schooljaar gestart wordt, kampt de scholengemeenschap met een tekort aan leraren. De werving van Nederlandse leraren bijvoorbeeld verloopt vaak moeizaam. In eerste instantie zijn leraren erg geïnteresseerd om op Bonaire te komen werken, wanneer zij echter daadwerkelijk aangenomen worden besluiten ze vaak de stap toch niet te nemen.

Naast een moeizame lerarenwerving is er ook een groot verloop onder buitenlandse leraren. Nederlandse leraren mogen na de gebruikelijke drie jaar nog maximaal twee jaar langer blijven, waarna de repatriëring vervalt.

Om het aanbod en de flexibiliteit van beroepsonderwijs te kunnen verbeteren zijn er, volgens het sbo-management, gemiddeld vier vakdocenten per sector nodig. Op de afdeling horeca is er momenteel slechts één vakdocent aanwezig (tweede op komst). De doorstroom van de populaire vsbo-sector hospitality naar de sbo-sector horeca is hierdoor in het gedrang.

### *Voortijdig schoolverlaten*

Eén van de redenen waarom leerlingen uit het reguliere onderwijs vallen is de moeilijke overstap van het funderend naar het voortgezet onderwijs. Veelal bleek het verschil in (veronderstelde) basiskennis op de beide onderwijsniveaus vooral voor de vakken wiskunde, taal en rekenen groot. Andere redenen van schooluitval zijn bijvoorbeeld een geringe controle op de leerplicht en (te) weinig aandacht voor zorgleerlingen. Ondanks maatregelen zoals het aanstellen van een leerplichtambtenaar en het aanbieden van workshops om de overstap van vsbo naar sbo te vereenvoudigen, blijft voortijdig schoolverlaten op alle niveaus een probleem. Tijdens het schooljaar 2006/2007<sup>11</sup> zijn er 29 leerlingen (4,4%) op het vsbo voortijdig uitgevallen. De ago-klas van schooljaar 2004/2005 bestond uit ongeveer 50 leerlingen. Aan het examenjaar (2008/2009) van deze klas zijn 6 leerlingen begonnen en 4 leerlingen hebben er uiteindelijk examen gedaan. Van de 50 leerlingen is in de loop van de jaren een aantal leerlingen verhuisd of doorgestroomd naar andere niveaus maar een groot deel van hen is voortijdig uitgevallen.

De voortijdig schooluitval onder sbo-leerlingen is volgens het management niet zo groot. Als leerlingen uitvallen, gebeurt dit in veel gevallen in het eerste jaar, nadat zij de overstap van het vsbo naar het sbo gemaakt hebben. De grootste uitval vindt echter vóór de overstap plaats: leerlingen met of zonder een vsbo-diploma die zich niet meer op

---

<sup>11</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

school melden voor een vervolgopleiding. Deze groep ontbreekt echter in de cijfers over voortijdig schoolverlaten.

Er zijn, op het moment van onderzoeken, 157 tweedejaars sbo'ers terwijl er aan het begin van het eerste schooljaar 185 deelnemers ingeschreven stonden. In het schooljaar 2008/2009 heeft dus 15 procent van de sbo-leerlingen de scholengemeenschap voortijdig verlaten. Deze cijfers bieden echter geen inzicht in het aantal leerlingen dat *niet* is doorgestroomd tussen het vsbo en het sbo, terwijl het grootste gedeelte van het uitvalprobleem waarschijnlijk hierin schuil gaat. Het ontbreken van bijvoorbeeld een overgangsrapportage van leerlingen die het vsbo verlaten en aanvangen op het sbo, werkt de uitval in de hand. Ook zorgt het ontbreken van sbo opleidingen op niveau 1 (momenteel biedt alleen Forma opleidingen op niveau 1 aan) voor een breuk in de doorlopende leerlijn van vsbo'ers. Daarnaast biedt de leerling-registratie geen informatie over emigratie, waardoor de netto voortijdig uitval moeilijk vast te stellen is. In het schooljaar 2007/2008<sup>12</sup> is er wel gemeten hoeveel leerlingen zijn verhuisd. De netto voortijdig schooluitval werd toen vastgesteld op 11 procent van de eerstejaars sbo-leerlingen.

Om schooluitval te voorkomen is er een zorgteam op de school werkzaam. In het zorgteam zit een orthopedagoog die zich vooral met gedragsproblemen bezighoudt. Door de problemen zoveel mogelijk binnen de school op te lossen wordt getracht onnodig voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Uit het onderzoek van de onderwijsinspectie<sup>13</sup> is echter gebleken dat de uitvoering van het zorgteam voor veel verbeteringen vatbaar is, waardoor het nog weinig heeft kunnen bijdragen aan het tegengaan van voortijdig schooluitval.

Ook worden de ouders zoveel mogelijk betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren). De eenmalige informatieavond voor aanstaande 1<sup>e</sup>-jaars wordt redelijk goed bezocht, maar na de start van de opleiding nemen de ouders weinig initiatief om de vorderingen van hun kind(eren) te volgen. Er bestaan wel enkele oudercommissies. Samen met de schoolbesturen van het funderend en het voortgezet onderwijs, de vakbonden en de gedeputeerde vormen zij het onderwijsplatform. Er komt echter weinig van de grond. Ouders geven aan dat ze het alleen te horen krijgen wanneer het slecht gaat met hun kinderen en nooit wanneer ze zich naar wens ontwikkelen.

### *Gediplomeerd schoolverlaten*

In het schooljaar 2008/2009 hebben 92 leerlingen hun vsbo-diploma gehaald en zijn er 15 leerlingen voor hun havo- en 10 leerlingen voor hun vwo-diploma geslaagd. Op de ago zijn 6 leerlingen gestart met het examenjaar, hebben er uiteindelijk vier examens gedaan en zijn er drie geslaagd (50%)<sup>14</sup>. Op het sbo hebben 56 leerlingen examens gedaan en hebben 49 deelnemers (87,5%) hun studie succesvol afgerond<sup>15</sup>. In 2007/2008 behaalde

<sup>12</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

<sup>13</sup> Onderwijsinspectie. (2009). Het onderwijs op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.

<sup>14</sup> Studentenadministratie Scholengemeenschap Bonaire 2009. & [http://www.bonairegov.an/index.php?option=com\\_content&view=article&id=572%3A25-06-2009-geslaagden-scholengemeenschap-bonaire&catid=16%3Aapersbericht&Itemid=122&lang=nl](http://www.bonairegov.an/index.php?option=com_content&view=article&id=572%3A25-06-2009-geslaagden-scholengemeenschap-bonaire&catid=16%3Aapersbericht&Itemid=122&lang=nl).

<sup>15</sup> Studentenadministratie Scholengemeenschap Bonaire 2009.

71%<sup>16</sup> van de examendeelnemers hun diploma op sbo-niveau. Voor een uitgebreid diplomaoverzicht naar sector, zie bijlage 7.

### 3.3.2 Mariadal

Naast de Scholengemeenschap Bonaire biedt de Fundashon Mariadal beroepsopleidingen aan. Het Mariadal bestaat uit een ziekenhuis, verpleegtehuis en (thuis)zorgcentrum. Het ziekenhuis heeft 34 bedden, een polikliniek, een ambulance, een röntgenafdeling en een laboratorium en het verpleeghuis beschikt over 67 bedden. Mariadal biedt sinds 2006 twee inservice-opleidingen aan; verpleegkunde (niveau 4) en verzorging (niveau 3). De leerlingen zijn vanaf de start van hun opleiding in dienst bij het ziekenhuis of het verpleeghuis (minimumloon op Bonaire is 5 NAf per uur, bij Mariadal krijgen 17-jarige eerstejaars 7,32 NAf per uur). Tijdens het schooljaar 2008/2009 zijn er in totaal 34 leerlingen in dienst, waarvan 5 jongens.

Het ziekenhuismanagement werkt met een zogeheten formatieplaatsingsplan. Dit betekent dat aan de hand van natuurlijke afvloeiing en personeelsprognoses bepaald wordt hoeveel studenten er ieder jaar opgeleid moeten worden. Per schoolklas is er ruimte voor maximaal 16 leerlingen verzorging, verpleegkunde of een combinatie van beide.

Voorwaarden om deel te mogen nemen aan de opleiding zijn een vooropleiding van minimaal vsbo-2, een voldoende voor de intake-rekentoets en het spreken van de Nederlands taal. Wanneer degene die zich aanmeldt geen Nederlands spreekt, wordt hij of zij doorverwezen naar Forma voor een taal cursus.

Alle docenten van Mariadal zijn in Nederland opgeleid. Mariadal wordt deels gesubsidieerd door de overheid en de schoolboeken worden vergoed.

### 3.3.3 Aviation Maintenance Technical School (AMTS)

De volledig particuliere opleiding tot monteur vliegtuigonderhoud van AMTS bestaat momenteel 1,5 jaar. De huidige lichte van veertien leerlingen bestaat uit Arubanen, Curaçaoënaars en Bonairianen. Er is een dag- en avondschool. Op de avondschool zitten vooral de volwassenen (die zich laten om- of bijscholen) terwijl de dagopleiding meer jongeren aantrekt. De avondschool is grotendeels gericht op zelfstandig leren en opdrachten uitvoeren.

De opleiding is gebaseerd op de internationale wetgeving ICO en het Europese leertraject van de EASA. De Nederlandse Antillen heeft de opleiding nog niet erkend, waardoor er nog geen Nederlanders tot onderhoudsmonteur opgeleid kunnen worden op Bonaire. Wanneer de opleiding door Nederland erkend wordt, kunnen Antilliaanse jongeren die deze opleiding willen volgen ook gebruik maken van studiefinanciering, waardoor de

---

<sup>16</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

financiële drempel (opleidingskosten 30.000 NAf, ongeveer 11.250 euro) om aan de opleiding te beginnen kleiner zal worden.

Alle schoolboeken zijn in het Engels en de instructietaal is voor 90 procent Papiamentu. De theorie van de opleiding bestaat uit vijf kernvakken (motoren, geraamte vliegtuig, elektriciteit, instrumenten en wetgeving) en zeven schoolvakken (waaronder wiskunde, natuurkunde, Engels, praktijks, human resources). Het aantrekken van goede leraren is moeilijk. Momenteel werken er drie SGB-leraren parttime, worden er leraren vanuit Curaçao ingevlogen en zijn er drie lokale vliegtuigmonteurs in dienst die zorg dragen voor de exacte vakken.

In september 2010 start er in principe een nieuwe lichter, maar nu er zich in 2009 al zeven leerlingen aangemeld hebben, is de kans groot dat er al eerder gestart wordt met een nieuwe groep. Gezien het feit dat niet iedereen de opleiding kan bekostigen moet er flexibel omgegaan worden met nieuwe aanmeldingen. De voorwaarde om aan de opleiding deel te mogen nemen bestaat grotendeels uit motivatie en karakter; een verkeerde beslissing kan immers mensenlevens kosten. Bij de aanmelding voor de opleiding wordt bij alle leerlingen een strenge instaptoets afgenomen.

#### *Taalonderwijs*

Omdat het vak en de opleiding een geheel eigen Engels jargon kent, krijgt iedere deelnemer van de AMTS Engelse les vanaf de basis. Het goed kunnen lezen en schrijven van de Engelse taal is een basisvoorwaarde voor het succesvol afronden van de opleiding.

#### *Praktijkervaring*

Op Bonaire zijn drie Amerikaanse luchtvaartmaatschappijen gevestigd met veelal Amerikaanse werknemers in dienst. Door zeer langdurige en intensieve security screening (aangescherpt na de aanslagen op New York) komen lokale mensen daar bijna niet in aanmerking voor een baan of opleiding. Op het Divi Flamingo vliegveld Bonaire is alleen Arke-fly gevestigd. Arke-fly voert lijncontrole uit op de niet-Amerikaanse vliegtuigen die op Bonaire landen. Afgestudeerden mogen de eerste twee jaar na het behalen van hun diploma alleen onder toezicht van een monteur werken, dit is vooralsnog niet mogelijk op Bonaire. Op Bonaire zijn momenteel ook geen praktijklokalen of werkplaatsen, behalve één vliegtuig dat geschonken is door Airport Teuge. Kennis van motoren en onderhoud van vliegtuigen wordt uit de schoolboeken gehaald. Er wordt nog overleg gevoerd met de airport van Porto Rico over een eventuele samenwerking, zodat er gebruik gemaakt kan worden van hun apparatuur. Een groot deel van de praktijkopleiding zal vooralsnog vermoedelijk op Aruba plaats moeten vinden.

Tot die tijd zijn er op Bonaire geen goede opleidingsmogelijkheden en geen banen. De reden waarom de opleiding hier toch aangeboden wordt, is dat de ontwikkelingskosten op de Antillen ongeveer \$16.000 zijn, terwijl de ontwikkeling van een dergelijke (extra) opleiding in Nederland op zo'n 30.000 euro uit zou komen. Daarnaast zijn er plannen dat KLM een vestiging zal openen op Bonaire waardoor het aantrekkelijk is om er ook een monteuropleiding te hebben. De basis van KLM zal bestaan uit vijf vliegtuigen (1 vliegtuig is goed voor 3,8 personeelsleden). Er bestaat ook een kans dat zich er een Canadees vliegtuigfabriek in Venezuela vestigt waar ook studenten vanuit Bonaire tijdens of na hun studie terecht kunnen. Of deze plannen hun doorgang vinden zal in 2010 bekend worden.

Vooralsnog gaan de leerlingen van de dagschool voor hun stage naar Sint Maarten, Curaçao of Nederland (Airport Teuge); de deelnemers van de avondschoon blijven op Bonaire en voeren de lijncontrole bij Arke-fly uit.

### 3.3.4 Forma

Wanneer leerlingen problemen ondervinden in het reguliere onderwijs en uitvallen, kunnen ze een beroep doen op de sociale vormingstrajecten van Forma. Forma is een stichting die zich in beginsel bezighoudt met volwasseneneducatie, maar door een steeds groter wordende groep drop-outs vooral onderwijs biedt aan deze groep jongeren (tussen 16 tot 24 jaar) indien ze svp-plichtig zijn<sup>17</sup>.

Veel jongeren zijn niet in staat mee te komen in het reguliere onderwijs door problemen thuis, alcohol- of drugsverslaving, sociale achterstand, zwangerschap et cetera. Eén van de belangrijkste taken van Forma is het terugbrengen van de dagelijkse structuur in het leven van de jongeren. Er wordt aandacht besteed aan de problemen die de jongeren belemmeren om naar school te gaan. Het resultaat waar Forma met de jongeren naar toe werkt is ze weer terug te laten keren in het reguliere onderwijs of ze te begeleiden in het vinden en behouden van een baan.

#### *Onderwijsprogramma*

Na een basistraject van drie maanden waarin aan de algemene vorming gewerkt wordt, kunnen de jongeren een richting kiezen. Forma biedt opleidingen horeca, handyman en receptioniste/telefoniste aan op sbo-niveau 1. Sinds januari 2009 worden er AKA-programma's aangeboden in de richting horeca, bouw en verkoop. Ondanks een sectorkeuze en een daaraan gekoppeld uitstroomprofiel zijn de opleidingen grotendeels sectoroverschrijdend; voor specialisten is op dit onderwijsniveau te weinig werk op Bonaire. De eerste lichting zal in september 2010 de arbeidsmarkt betreden. Forma biedt ook zorgopleidingen op niveau 1 en 2 bij Mariadal aan.

Tevens wordt er een aantal korte cursussen aangeboden voor algemene bijscholing zoals (vreemde) talen, boekhouden en elektra. De scholingsmethodes zijn competentiegericht en alle opleidingen en cursussen worden in het Papiamentu gegeven. Wanneer de jongeren voldoen aan de aanwezigheidsplicht krijgen ze een toelage om in hun eerste levensbehoeften te voorzien.

De verantwoordelijkheid van de registratie van drop-outs en svp-plichtigen ligt bij het projectbureau SEK. Wanneer op Bonaire alle drop-outs geregistreerd zouden worden, zou Forma deze jongeren op een effectievere manier kunnen benaderen. De registratie van de jongeren is echter niet optimaal waardoor Forma momenteel met een verouderd bestand werkt, en er veel jongeren moeilijk te traceren zijn. Ondanks dat, zijn er meer svp-aanmeldingen dan Forma organisatorisch aan kan. Momenteel zitten er 21 jongeren in het wachtprogramma. Gedurende dit programma worden de jongeren 1 à 2 dagen per week voorbereid op het traject waarin ze later terecht zullen komen. Het streven is dat er iedere drie maanden een nieuwe groep van ongeveer 15 jongeren kan starten met het voortraject.

<sup>17</sup> Regioplan. (2008). *Ex-interimevaluatie Sociale Vormingsplicht. Eindrapport.*

### *Leerbedrijf*

Forma probeert voor een aantal branches leerbedrijven op te zetten, een voorbeeld van een dergelijk leerbedrijf is 'Mangazina di Rei'. Dit museum biedt jongeren uit de sociale vormingsplicht een kans om alle facetten van de bedrijfsvoering te leren. De leerlingen doorlopen in principe het hele proces van het ontvangen van gasten, geven van workshops, werken achter de bar tot het opknappen van het pand en het doen van de administratie. Door continue begeleiding wennen de jongeren in een beschermde omgeving aan het bedrijfsleven om, wanneer ze daar klaar voor zijn, door te stromen naar de arbeidsmarkt. Mangazina di Rei is een door Calibris erkend leerbedrijf, wat bijvoorbeeld inhoudt dat ze steun vanuit Nederland krijgen bij het opstellen van hun lesmethoden.

### 3.3.5 Volwassenenonderwijs

Naast het scholen van jongeren, is het om- of bijscholen van volwassenen ook van groot belang op Bonaire. Een aantal respondenten geeft aan dat vooral computerkennis onder volwassenen gebrekkig is. Naast sociale vormingsplicht biedt Forma ook volwassenen-educatie aan. Bij Forma kunnen volwassenen zich onder andere aanmelden voor talencursussen, een cursus elektromonteur en de basis van het boekhouden. Naast Forma is er een aantal particuliere bedrijven die cursussen voor volwassenen aanbieden. Ook zij bieden vooral taal- en computercursussen aan. Als volwassenen zich willen bijscholen zullen ze dit vooralsnog veelal op eigen initiatief moeten doen. Naast de overheid zijn er slechts enkele werkgevers die hun werknemers scholing bieden.

Hoe groot de vraag naar bijvoorbeeld een basiscursus computerkennis onder werknemers precies is, is onbekend. Wel schijnen er, bijvoorbeeld bij de overheid, veel werknemers op een functie boven hun niveau aangesteld te zijn en dat bij hen op het gebied van om- en bijscholing nog veel vooruitgang te boeken is.

### 3.3.6 Alternatief onderwijs

Per jaar verlaten ongeveer 20 havisten en 15 vwo'ers het eiland om ergens anders, met een beurs, door te leren. In 2006/2007 verhuisden 13 vsbo-leerlingen<sup>18</sup> en in 2008/2009 hebben 11 leerlingen zich van het sbo uitgeschreven. Van de elf sbo-leerlingen zijn er zes een opleiding in Nederland gaan volgen en vijf op Curaçao. Het grootste verschil tussen Bonaire en Curaçao is de hoogte van het schoolgeld; op Curaçao is het onderwijs veel duurder. Bij de overgang tussen Bonaire en Nederland is dit ook het geval, bijkomend probleem is het hoger benodigde taal- en wiskundeniveau in Nederland. Wanneer Antilliaanse jongeren zich aanmelden bij een Nederlandse onderwijsinstelling wordt eerst een intake-toets afgenomen om te bepalen of het niveau hoog genoeg is om deel te mogen nemen aan de studie. Als dit (nog) niet het geval is, kan een integratiecursus uitkomst

---

<sup>18</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

bieden. De integratiecursus richt zich vooral op taal en wiskunde. Studiefinanciering en een ov-jaarkaart maken het onderwijs in Nederland wel erg aantrekkelijk.

De hoger opgeleiden in het ziekenhuis van Bonaire hebben of in Nederland of op Curaçao gestudeerd (IFE, specialisaties in de zorg sbo-5). Momenteel zijn er negen studenten van het Mariadal van wie vijf de potentie hebben om naar het hbo te gaan. De meesten willen echter liever direct aan het werk. Leerlingen worden vanuit het Mariadal wel gestimuleerd om door te leren in Curaçao. Dokters- en tandartsassistenten zijn vaak doorgestroomde verpleegsters die ‘on the job’ door de doktoren en tandartsen zelf opgeleid worden.

### 3.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt

#### *(Mis)match aanbod onderwijs en vraag arbeidsmarkt*

De mate van aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt wordt grotendeels bepaald door het al dan niet succesvol betreden van de arbeidsmarkt van (gediplomeerde) schoolverlaters. In Tabel 3.5 is, op basis van de aanwezige gegevens, een poging gedaan de (mis)match tussen de vraag naar schoolverlaters per opleidingsniveau en het daadwerkelijk aantal schoolverlaters in 2009 uiteen te zetten. Het aantal schoolverlaters dat een baan aangeboden heeft gekregen is een schatting, de aantallen dienen daarom uiterst voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

De cijfers bevestigen echter eerdere, zorgwekkende, constatering. Het feit dat er verhoudingsgewijs meer vsbo'ers een baan hebben aangeboden gekregen dan schoolverlaters met een startkwalificatie (havo, vwo of sbo-diploma), geeft aan dat werkgevers weinig waarde hechten aan diploma's bij het vervullen van vacante functies. Ook laten deze cijfers zien dat een deel van de vsbo-leerlingen, zoals bij het voortijdig schoolverlaten geconstateerd is, niet doorstroomt naar het sbo maar direct de arbeidsmarkt instroomt.

Tabel 3.5 (Mis)match vraag schoolverlaters vs aanbod schoolverlaters

Opleidingsniveau	Aantal vervulde vacatures in 2009*	Aandeel aangenomen schoolverlaters met diploma	Aantal schoolverlaters dat wordt aangenomen	Aantal schoolverlaters
Geen of onbekend	29	11%	3	Nvt
Fo	136	11%	15	Nvt
Vsbo	270	12%	32	90
Havo, vwo, ago, sbo	95	11%	10	95
Hbo	55	13%	7	Onbekend
Wo	15	13%	2	Nvt
<b>Totaal</b>	<b>600</b>	<b>11%</b>	<b>69</b>	<b>185</b>

\* Bron: CBS NA 2005. Het opleidingsniveau is door CBS NA niet verder uitgesplitst.

Uit de gesprekken met medewerkers van de SGB komt naar voren dat ago'ers die met goed gevolg hun opleiding hebben afgerond over het algemeen een goede aansluiting met

de arbeidsmarkt hebben. Vaak blijven ze werken bij de bedrijven waar ze stage gelopen hebben. Ondanks dat er geen speciale hulp geboden wordt bij het vinden (of behouden van een baan), maakt de kleinschaligheid van eiland het wel mogelijk contact te houden met de afgestudeerden. De sectoren waarin ago's een baan vinden zijn erg divers. Het probleem zit in het lage aandeel leerlingen dat de ago-opleiding daadwerkelijk afrondt.

Van de overige schoolverlaters met startkwalificatie is te zien dat, wanneer het aantal aangenomen schoolverlaters vergeleken wordt met het aantal schoolverlaters, 89 procent (82 van de 92, exclusief ago) van de geslaagden op havo, vwo of sbo-niveau niet in aanmerking komt voor een baan. Gegevens over de uitstroom van het tweedekansonderwijs van Forma zijn niet bekend.

Om een gezonde arbeidsmarkt te creëren zal naar een situatie gestreefd moeten worden waarin diploma's op hun waarde geschat worden. In de volgende tabel is daarom ingezoomd op het aantal schoolverlaters in 2009 met een startkwalificatie per sector, er vanuit gaande dat vooral zij degene zijn die de arbeidsmarkt zullen betreden. Per sector is gekeken in hoeverre het aandeel schoolverlaters overeenkomt met de grootte van de sector ten opzichte van de totale arbeidsmarkt van Bonaire.

Tabel 3.6 Aandeel schoolverlaters per opleidingssector

	SGB	Mariadal	Aandeel
Sector administratie	18		27%
Sbo-2 administratie	6		
Sbo-3 administratie	4		
Sbo-4 administratie	8		
Sector welzijn	24		35%
Sbo-2 welzijn	4		
Sbo-3 welzijn	13		
Sbo-4 welzijn	7		
Sector zorg		16	24%
Sbo-3 verzorging		8	
Sbo-4 verpleegkunde		8	
Sector horeca	3		4%
Sbo-2 horeca	3		
Sbo-3 horeca	Nvt		
Sbo-4 horeca	Nvt		
Sector techniek	7		10%
Ago	3		
Sbo-2 techniek	1		
Sbo-3 techniek	3		
Sbo-4 techniek	Nvt		
<b>Totaal</b>	<b>52</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Bron: SGB, Mariadal.

Daar waar de studenten van Mariadal met een baangarantie de opleiding beginnen en direct bij het ziekenhuis of het verpleegtehuis in dienst zijn, is er een volledige match met de arbeidsmarkt. Het aantal studenten dat het Mariadal per jaar opleidt is gekoppeld aan

het formatieplaatsingsplan van het ziekenhuis. Per jaar is de vervangingsvraag in het ziekenhuis en het verpleeghuis berekend, waardoor de juiste opleidingen op de benodigde niveaus verzorgd kunnen worden.

Van alle afgestudeerden hebben de meeste deelnemers, 35 procent, hun diploma in de sector welzijn behaald. Deze sector was echter in 2006, wanneer we naar de verdeling van de arbeidsmarkt kijken, (nog) niet benoemd als aparte sector. Uit de gesprekken met respondenten is veelvuldig naar voren gekomen dat er een tekort aan sociaal werkers op sbo-niveau is. Het gevaar bij tekorten op een eiland is dat wanneer er, zoals in dit geval, een opleiding wordt gestart een groep afgestudeerden van deze omvang direct voor verzadiging van het tekort kan zorgen. SGB stelt echter dat zij in samenwerking met de welzijnssector ieder jaar in staat is om de verdeling van het aantal op te leiden woon-begeleiders en/of onderwijsassistenten af te stemmen op de vraag van de arbeidsmarkt. In 2006 bedroeg de totale gezondheidszorg 6 procent bij aan de werkgelegenheid op Bonaire.

In 2006 was horeca/toerisme de grootste sector in de Bonairiaanse arbeidsmarkt, met 17 procent (Tabel 3.1) van de totale werkgelegenheid. De uitstroom van de scholengemeenschap echter bestaat slechts voor 4 procent uit afgestudeerden in deze sector. Daarbij is het niveau van de uitstroom in de sector horeca vrij laag, waardoor er een frictie ontstaat met het vereiste functieniveau. Uit de interviews is gebleken dat er vooral vraag is naar middenkaderpersoneel (sbo niveau 3 en 4). Om meer baanzekerheid te creëren voor deze leerlingen is het van groot belang dat ze praktijkervaring opdoen. Ieder jaar wordt de Bonairiaanse toerisme- en horecasector overspoeld door Nederlandse stagiairs. De belangrijkste redenen waarom er zoveel Nederlandse stagiairs aangenomen worden, is volgens de werkgevers dat ze meer initiatief tonen en eerder onafhankelijk kunnen werken dan Antilliaanse stagiairs. Volgens onderwijsinstellingen worden buitenlandse stagiairs vaak gebruikt als goedkope werknemers en is er weinig toezicht op buitenlandse stagiaires waardoor dit in stand gehouden kan worden.

Momenteel is het aanbod schoolverlaters in de technieksector kleiner dan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Op de SGB wordt momenteel gewerkt aan de ontwikkeling van de opleidingen elektro en bouw op niveau 4, waarna er beter aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt voldaan kan worden. De meeste technische functies worden vervuld in de bouw, deze sector besloeg in 2006 tien procent van de arbeidsmarkt. In 2009 is voor DEZA (Dienst Economische Zaken)<sup>19</sup> de technische sector, in het bijzonder de bouw, ook de belangrijkste sector geweest voor het vervullen van vacatures. 42 Procent van alle door DEZA vervulde vacatures betrof een technische functie.

De laatste sector die opgenomen is in de tabel, is administratie. In een eerder hoofdstuk is naar voren gekomen dat veel jongeren liever een kantoorbaan hebben dan 'met hun handen werken'. De grote uitstroom van gediplomeerden in de sector administratie is hier het gevolg van. Gezien het feit dat de overheid (13 % in 2006) één van de grootste werkgevers is en ieder (middel)groot bedrijf administratieve taken te vervullen heeft, is het niet ondenkbaar dat deze gediplomeerden de arbeidsmarkt zonder veel problemen kunnen betreden.

---

<sup>19</sup> Bron DEZA.

Tot slot de aviationsector. Omdat de eerste lichte van de opleiding tot vliegtuigmonteur nog niet uitgestroomd is, is deze niet opgenomen in de tabel. Er is ook (nog) geen werkgelegenheid in de sector op Bonaire, vandaar dat de aviationsector in zijn geheel niet voorkomt in de arbeidsmarktgegevens. Toch is de ontwikkeling van de opleiding voortgekomen uit de vraag van de arbeidsmarkt, zij het de regionale arbeidsmarkt. Door een sterke vergrijzing onder Caribisch luchtvaartpersoneel kunnen leerlingen gericht opgeleid worden. De vorming van de BES-eilanden kan ook kansen met zich meebrengen zoals het vermeerderen van het aantal vluchten en de eventuele vestiging van KLM op Bonaire. Deze ontwikkelingen zouden een groei voor de opleiding en een verbreding van de Bonairiaanse arbeidsmarkt betekenen.

#### *Arbeidsmarktonderzoek*

Wanneer er jaarlijks een arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd zou worden, kunnen arbeidsmarktprognoses inzicht verschaffen in de specifieke vraag naar werknemers. Momenteel is er binnen veel bedrijven sprake van ad hoc beslissingen waardoor er in het onderwijs te weinig tijd is om in te spelen op de behoeften van het bedrijfsleven. Het gevolg hiervan is dat er buitenlanders aangetrokken worden om de functies te kunnen vervullen. In de bouwsector is deze ontwikkeling erg sterk. Bouwprojecten starten vaak binnen enkele maanden, waardoor er geen lokale schoolverlaters voorhanden zijn om aan de projecten mee te werken.

#### *Onderwijsinnovatie*

Er zijn ook andere redenen waardoor het voor de SGB moeilijk is om flexibel in te spelen op de arbeidsmarkt. Ten eerste is het proces dat doorlopen moet worden om goedkeuring voor een opleidingsplan te verkrijgen erg omslachtig en daardoor tijdrovend. Het plan moet door verschillende instanties goedgekeurd worden voordat veranderingen daadwerkelijk geïmplementeerd kunnen worden. Ten tweede is het voor de SGB van tevoren moeilijk in te schatten welke opleidingen dat jaar gegeven kunnen worden omdat de leerlingen zich erg laat inschrijven (augustus/september).

Een ander aansluitingsprobleem is het gebrek aan toerismeopleidingen, terwijl het toerisme de belangrijkste bron van inkomsten voor het eiland is. De koksopleiding en opleiding tot gastheer/gastvrouw zijn de enige hospitality opleidingen die momenteel aangeboden worden. Maar door een gebrek aan praktijklokalen en docenten hangt de upgradering van leerlingen af van de mogelijkheden die hen geboden wordt binnen de (stage)bedrijven. De opleiding horeca wordt momenteel alleen op niveau 2 aangeboden, SGB spreekt de wens uit om de opleiding in de toekomst ook niveau 3 aan te kunnen bieden. Wanneer er hogere niveaus aangeboden worden is de kans aanwezig dat ook meer leerlingen geïnteresseerd zullen zijn om opgeleid te worden in het toerisme. Het grote aantal buitenlandse stagiaires in hotels en restaurants is ook een gevolg van het lage aanbod van Bonairiaanse studenten. De Bonairiaanse jeugd is meer geïnteresseerd in een kantoorbaan, terwijl het sbo niveau 2 opleidt tot een uitvoerende functie in plaats van een managementfunctie. Vanuit het bedrijfsleven wordt ook aangestuurd op hogere niveaus hospitality-opleidingen wegens een tekort aan middenkaderpersoneel.

### *Braindrain*

Een van de grootste problemen waar de Antillen mee te maken hebben is de braindrain die nog ieder jaar plaatsvindt. Studenten die enigszins ambitie hebben om door te studeren verlaten het eiland en komen na het afronden van hun opleiding meestal niet meer terug. Wanneer de jongeren, na het behalen van een diploma, een baan vinden waarbij ze een beter toekomstperspectief en een hoger inkomen aangeboden krijgen dan op de Antillen mogelijk is, is de emigratie definitief.

Het inkomenniveau op Bonaire ligt veel lager dan in Nederland waardoor de hoge studieschuld een drempel kan opwerpen om terug te keren naar het eiland. In de Wet Studiefinanciering 2000 is daarom de draagkrachtregeling voor jongeren van de Nederlandse Antillen die in Nederland een studie zijn gaan volgen aangepast. Bij terugkeer naar de Nederlandse Antillen wordt gekeken of hij/zij in aanmerking komt voor verlaging van de terugbetaalverplichtingen. Een belangrijkere reden waarom hoger opgeleiden momenteel niet terugkeren is echter dat de behaalde diploma's op de eilanden nauwelijks worden gewaardeerd, in tegenstelling tot de VS of Nederland. Voordat hoger opgeleiden terug willen keren zal er eerst iets aan de huidige werkgeverscultuur (besproken in paragraaf 3.6) veranderd moeten worden.



## 4 Sint Eustatius

### 4.1 Inleiding

Sint Eustatius, oftewel Statia, heeft een oppervlakte van 21 km<sup>2</sup><sup>20</sup>. Het eiland telt 2.699 inwoners<sup>21</sup>. In 1960 bestond de bevolking nog uit 1.000 personen, in 1970 uit 1.358 personen en per 1 januari 2009 zelfs 2.768 personen. Het aantal inwoners neemt dus gestaag toe. Van alle inwoners komt 35 procent in 2001 niet oorspronkelijk van het eiland<sup>22</sup>. De migrantenpopulatie bestaat uit Amerikanen (19%), Dominicanen (18%), Guyanesen (11%), Surinamers (5%) en Chinezen (4%)<sup>23</sup>.

In de twintigste eeuw ontstond een trek van vooral Stataanse mannen naar Curaçao en Aruba om voor de olieraffinaderijen te gaan werken. Vrouwen van de Bovenwinden werkten ook als huishoudelijke hulp in Curaçao en Aruba. Vanaf het begin van de jaren '70 van de twintigste eeuw kwam een nieuwe economische ontwikkeling op gang; vooral op basis van ontwikkelingsgelden. In 1971 kwamen een startbaan en stationsgebouw gereed voor de luchthaven. Daarna volgden de grote pier, een nieuw ziekenhuis; diverse restauratiewerkzaamheden van historische gebouwen; de bouw van een bibliotheek en een nieuwe elektriciteitscentrale. Vooral de komst van het olieoverslagbedrijf Statia Terminals N.V. en die van een Medical School die buitenlandse studenten een aantal onderdelen van de medische studie aanbiedt, leveren een belangrijke bijdrage aan de lokale economie.

Sociale problemen geven ook in Statia aanleiding tot bezorgdheid. Het werkloosheidspercentage lag bij de laatste volkstelling (2001) weliswaar onder de tien procent, maar toch wordt in het Plan Veiligheid Sint Eustatius<sup>24</sup> gesteld dat een groeiende groep Stataanse jongeren ontspoord en dreigt af te glijden naar de drugs en de daaraan gerelateerde kleine criminaliteit. Ook neemt de sociale cohesie binnen de gemeenschap af waardoor er onvoldoende (preventief) wordt ingegrepen bij sociaal onacceptabel en crimineel gedrag. Oudere sociaal-wetenschappelijke studies geven ook aan dat de sociale cohesie in Statia geringer is dan op het buureiland Saba.

---

<sup>20</sup> [www.bonairegov.an](http://www.bonairegov.an)

<sup>21</sup> [www.nrc.nl/nieuwsthema/antillen](http://www.nrc.nl/nieuwsthema/antillen)

<sup>22</sup> [www.bonairegov.an](http://www.bonairegov.an)

<sup>23</sup> ILO Subregional office for the Caribbean. (2006). National Employment Report Netherlands Antilles.

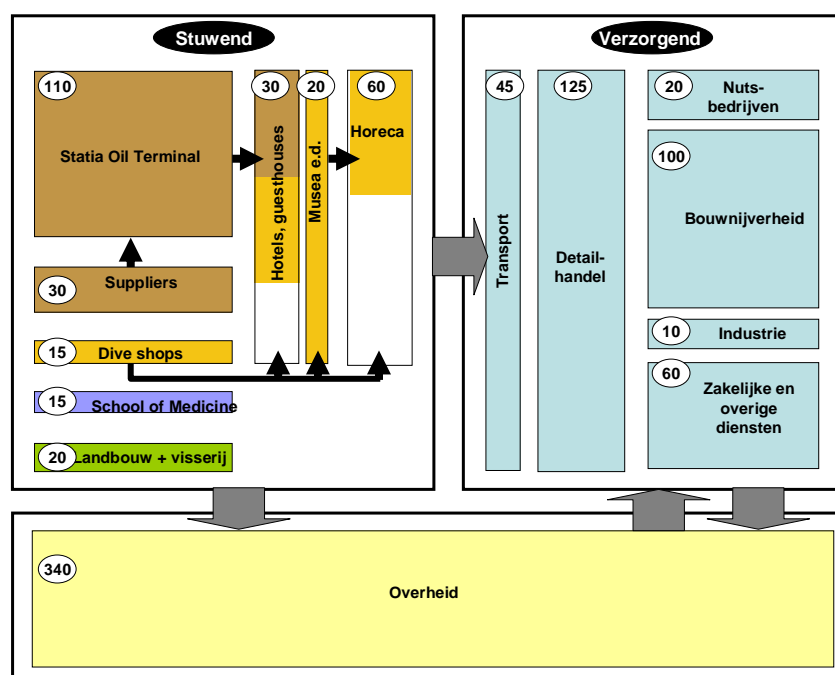
<sup>24</sup> Smart Works. (2006). Plan Veiligheid Sint Eustatius.

## 4.2 Arbeidsmarkt Statia

### 4.2.1 Economie

Cijfers over de economische ontwikkeling van Statia ontbreken (BBP). Uit de interviews komt een beeld van een 'slapende economie met een hoog informeel gehalte'. Er is waarschijnlijk geen of nauwelijks economische groei. De economie van Statia draait feitelijk op één stuwende kracht: de olieterminal. De School of Medicine en de duikcholen leveren daarnaast een kleine impuls aan de economie. Het toerisme is slecht ontwikkeld en het perspectief op verdere ontwikkeling van het toerisme lijkt beperkt. Diverse initiatieven en plannen om de economie een stimulus te geven zijn tot nu toe niet tot uitvoering gekomen. Het onderstaande schema is door ECORYS samengesteld op basis van gegevens van individuele bedrijven en instellingen, die zijn verzameld door de Statia Tourism Development Foundation (2006). De omvang van de verschillende sectoren is te zien en hun onderlinge relatie.

Figuur 4.1 Economie en werkgelegenheid Statia 2008



### 4.2.2 Werkgelegenheid

Er zijn op het hele eiland ongeveer 1.000 arbeidsplaatsen, die verdeeld zijn over verschillende sectoren (zie Tabel 4.1). De overheid heeft een dominante rol als werkgever. Ruim een derde van de werknemers (37% gemiddeld) staat op de loonlijst van de overheid. (Detail)handel en horeca nemen 30 procent van de werkgelegenheid in. Bij de olieterminal werken ruim 100 mensen, veelal van buitenlandse afkomst (Amerikanen en Dominicanen). Activiteiten op het gebied van landbouw en visserij zijn er niet of

nauwelijks. De industrie heeft een bescheiden positie, maar het aandeel hiervan is in de laatste 15 jaar wel iets toegenomen.

Tabel 4.1 Werkgelegenheid Statia 2001 en 2006 naar sector

Sectoren	1992	1997	2001	2006	Aandeel gemiddeld 1992-2006
Landbouw en visserij	24	0	12	20	1%
Industrie	61	36	33	120	7%
Nutsbedrijven	12	13	14	20	2%
Bouw	84	115	102	100	10%
Handel en horeca	235	335	299	280	30%
Transport	45	74	69	45	6%
Zakelijke dienstverlening	51	51	87	60	6%
Overheid, onderwijs, zorg	305	369	402	355	37%
Overig	0	0	8	0	0%
<b>Totaal</b>	<b>817</b>	<b>993</b>	<b>1.026</b>	<b>1.000</b>	<b>100%</b>

Bron: Census 1992; Mid Census 1997; CBS 2001 en Statia Tourism Development Foundation (2006). Bewerking ECORYS.

#### 4.2.3 Toekomstverwachtingen

Er zijn geen goede data beschikbaar en er zijn dus ook geen prognoses. Op basis van de beschikbare informatie en interviews is vastgesteld dat de werkgelegenheid zich de komende jaren op hetzelfde niveau bevindt van ongeveer 1.000 werkzame personen. De kredietcrisis zal het eiland nauwelijks treffen.

#### 4.2.4 Baanvinders en schoolverlaters onder de baanvinders

Op basis van de beperkte gegevens en aannames over vervangingsvraag en uitbreidingsvraag, is te schatten dat er op jaarbasis 50-100 vacatures worden vervuld op Statia. Op basis van de beschikbare informatie en de interviews is een indicatie te geven van de concrete behoefte aan personeel naar beroep, in termen van vacatures op jaarbasis. Een top 6 voor 2008/2009 is als volgt: 15 overheidspersoneel, 10 horecapersoneel, 10 verkooppersoneel, 10 bouwpersoneel, 10 zorgpersoneel en 10 onderwijspersoneel. Samen betreffen deze aantallen het merendeel van de jaarlijkse behoefte aan nieuwe instroom. De vacatures voor overheidspersoneel zullen als gevolg van de bestuurlijke vernieuwing op korte termijn mogelijk hoger uitvallen.

Uitgaande van het gemiddelde aantal te vervullen vacatures (75) en aannames over groepen baanvinders, bestaat de jaarlijkse behoefte aan gediplomeerde schoolverlaters uit ongeveer 16 personen. Aangenomen wordt dat deze zijn verspreid over alle opleidingsniveaus. Gezien de geringe schommelingen van de werkgelegenheid is dit als een jaarlijks gegeven te beschouwen voor de komende jaren. Het gaat om een ruwe schatting, bedoeld om een indruk te krijgen van de orde van grootte.

Tabel 4.2 Schatting jaarlijks aantal baanvinders en aantal schoolverlaters onder de baanvinders Statia

Opleidingsniveau	Minimum variant	Maximum variant	Waarvan schoolverlaters
Geen	2	3	1
Basisschool	14	29	4
Vsbo, ago	18	36	5
Havo, vwo, sbo	9	17	3
Hbo	5	10	2
Wo	2	5	1
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>16</b>

#### 4.2.5 Werking van de arbeidsmarkt

Over de arbeidsmobiliteit hebben wij alleen maar aannames en schattingen kunnen doen. Er zijn geen cijfers over. Uit de interviews komt naar voren dat de mobiliteit binnen de overheid, verreweg de grootste werkgever op Statia, vrij beperkt is. Vermoedelijk is binnen de overheid, maar ook binnen de gehele economie sprake van ‘undereducation’. Dat wil zeggen dat mensen werken in banen waarvoor zij eigenlijk niet gekwalificeerd zijn.

Scholing van werkenden wordt door geïnterviewden als een even grote uitdaging gezien als het opleiden van nieuwe werknemers. Scholing en opleiding worden echter bemoeilijkt door de lage waardering van diploma’s door werkgevers op het eiland. Volgens geïnterviewden bestaat er te weinig stimulans voor jongeren om een diploma te behalen, omdat diploma’s niet de juiste waardering ontvangen bij werkgevers. Een tweede belemmering is de (tijdelijke) immigratie van werknemers van buiten het eiland. De concurrentie van deze groep werknemers is voor schoolverlaters zeer groot. Het gevolg hiervan is dat ambitieuze schoolverlaters met diploma veelal het eiland verlaten voor een vervolgopleiding of een baan, bijvoorbeeld in Nederland. Schoolverlaters zonder diploma blijven veelal op het eiland. In incidentele gevallen keren hoger opgeleiden terug naar Statia.

Werving verloopt op het eiland op informele wijze. Advertenties worden nauwelijks geplaatst en er zijn geen uitzendbureaus op het eiland. Werving via vrienden, familie en kennissen komt het vaakst voor. Het eiland is zodanig overzichtelijk, dat vrij snel bekend is waar vacatures ontstaan en waar geschikte arbeidskrachten beschikbaar komen. Werving in Nederland komt af en toe voor, maar is over het algemeen niet succesvol. Moeilijk vervulbare vacatures zijn er in gespecialiseerde beroepen, zoals in de zorg, onderwijs en installatietechniek. In veel gevallen worden de vacature-eisen neerwaarts bijgesteld om vacatures toch te kunnen vervullen. Dat kan er toe leiden dat personeel niet over de juiste kwalificaties beschikt.

## 4.3 Onderwijs Statia

Tijdens de besluitvorming over de toekomst van de Nederlandse Antillen heeft Statia ervoor gekozen de koninkrijksrelaties te willen behouden en de overgang te willen maken naar het Nederlandse onderwijssysteem.

Statia beschikt over één school voor voortgezet onderwijs, de Gwendoline van Puttenschool (de Nustar Oil Company school buiten beschouwing gelaten). Op de Gwendoline van Puttenschool kunnen leerlingen naar het vsbo of de havo. Momenteel zijn leerlingen na het voortgezet onderwijs gedwongen het eiland te verlaten omdat er op Statia geen mogelijkheid is om door te leren. Om drop-outs niet aan hun lot over te laten wordt hen wel enkele opleidingen aangeboden om de arbeidsmarkt op Statia te kunnen betreden. De opleidingen zijn vergelijkbaar met sbo-niveau 1.

Figuur 4.2 Onderwijsaanbod Statia

wo								
hbo								
sbo*								
vwo								
havo								
tkl	vsbo 4							
pk1	vsbo 3							
pbl	vsbo 2							
ago	vsbo 1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Studiejaren							

\* Alleen svp; dit zijn geen erkende sbo-opleidingen.

Voor een gedetailleerd opleidingsoverzicht zie Bijlage 6. De verschillende onderwijsinstellingen zullen nader toegelicht worden.

### 4.3.1 Gwendoline van Puttenschool (GvP)

De Gwendoline van Puttenschool is de enige instelling voor voortgezet onderwijs voor Stataanse kinderen. Tijdens het schooljaar 2008-2009 zaten er 280 leerlingen op de school, waarvan 60 eerstejaars vsbo. In het tweede jaar kiezen vsbo-leerlingen een sector waarin ze zich willen specialiseren. Er worden opleidingen aangeboden in de sectoren economy, care & wellbeing en techniek. De sector economy en de opleiding administratie & commercie is op het moment van onderzoeken het grootst. Wanneer jongeren na het vsbo door willen studeren zullen ze vooralsnog het eiland moeten verlaten.

Projectbureau SCEP, de aanbieder van sociale vormingsplicht, is in het huidige Stataanse onderwijssysteem de enige aanbieder van beroepsgerichte opleidingen. SCEP is echter alleen bedoeld voor drop-outs; in theorie mogen leerlingen uit het reguliere onderwijs niet deelnemen aan opleidingen van de sociale vormingsplicht.

### *Taalonderwijs*

Op Statia heeft vrijwel iedere volwassene op school Nederlands geleerd te spreken. De jeugd beheerst de taal echter slecht. Thuis, op school en op straat wordt (Caribbean) Engels gesproken. In het funderend onderwijs is de instructietaal Engels en krijgen de leerlingen 2 uur per week Nederlandse les. Kinderen hebben geen affiniteit meer met de taal omdat het in hun dagelijkse leven niet voorkomt. Ondanks dat, is de instructietaal en het lesmateriaal op de Gwendoline van Puttenschool Nederlands. Alle 30 leraren hebben in Nederland gestudeerd, aldus het management van de GvP.

### *Praktijkervaring*

Op het vsbo lopen alle leerlingen gedurende een bepaalde periode van de opleiding stage. Er zijn 30 stagebedrijven en voorsnog worden er geen problemen ondervonden bij het vervullen van alle stages. Naar aanleiding van aanbevelingen uit eerder onderzoek is de samenwerking omtrent stages tussen de school en de arbeidsmarkt verbeterd. Ondanks dat de kwalificaties in het onderwijs veelal onbekend zijn bij de werkgevers, zijn ze bereid de leerlingen van stageplaatsen te voorzien.

### *Voortijdig schoolverlaten*

In het schooljaar 2006/2007 hebben 33 leerlingen (15,6%) het vsbo voortijdig verlaten<sup>25</sup>. Er zijn geen actuelere cijfers over voortijdig schoolverlaten op Statia. Volgens verschillende partijen neemt het probleem van voortijdig schoolverlaten de laatste jaren wel in omvang toe.

### *Gediplomeerd schoolverlaten*

In het schooljaar 2008/2009 deden 53 leerlingen vsbo-examen en zijn 14 leerlingen (26,4%) geslaagd voor hun diploma. In 2007 rondde 50 procent van de laatstejaars het vsbo-examen met een voldoende af. Voor de havo slaagden 6 van de 11 examenleerlingen en 2 van de 5 examenleerlingen behaalden in 2009 het ago-certificaat. Van alle examenleerlingen in 2009 slaagde op Statia 31,9 procent.

## 4.3.2 Projectbureau SCEP Statia

Wanneer de leerlingen op het voortgezet onderwijs uitvallen, kunnen ze terecht bij projectbureau SCEP Statia. SCEP verzorgt in samenwerking met de Gwendoline van Puttenschool en de stichting Zagen en Schaven de sociale vormingsplicht van Statia. SCEP maakt ook gebruik van het Gwendoline van Puttenschoolgebouw om de jongeren les te geven. Het tijdstip van lesgeven wordt strikt gescheiden zodat de jongeren in het reguliere onderwijs en de jongeren in de sociale vormingsplicht zoveel mogelijk van elkaar gescheiden blijven. 's Ochtends worden de reguliere lessen gegeven en 's middags gebruikt SCEP het pand. Deze verdeling is voor svp'ers echter niet optimaal. De jongeren moeten juist leren weer een gestructureerd leven te leiden en dit leren ze minder snel wanneer ze pas na de middag verplichtingen hebben. Van alle svp-deelnemers is 90 procent een drop-out van de Gwendoline van Puttenschool.

---

<sup>25</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

SCEP kampt momenteel met een tekort aan (kundige) leraren. Leraren werkzaam op de Gwendoline van Puttenschool krijgen een toelage aangeboden als ze ook les willen geven bij de sociale vormingsplicht. Een aantal leraren is echter niet bestand tegen drop-outs, zoals gebleken is op de GvP-school, waardoor het niet wenselijk is dat zij ook lesgeven in het tweedekansonderwijs.

Omdat het eiland niet beschikt over faciliteiten om jongeren met gedrags- of sociale problemen op te vangen is SCEP begonnen met het ontwikkelen van een zogeheten 'we-care-team'. Het team bestaat uit een bevoegd officier, een verpleger, een sociaal werker en een psycholoog. Het team moet de leerlingen maatwerk bieden zodat ze niet onnodig uit het onderwijs vallen vanwege problemen die in principe geen invloed zouden mogen hebben op hun leerprestaties en motivatie om te leren.

#### *Onderwijsprogramma svp*

Het sociale voortraject duurt 6 maanden, het hoofdtraject en de voorbereiding op een baan duurt 1-1,5 jaar en tot een jaar na het afronden van het svp-programma wordt nazorg aangeboden. Het budget is volgens de uitvoerders van SCEP slechts toereikend voor de begeleiding van maximaal 2 jaar per svp'er, in plaats van de benodigde 2,5 tot 3 jaar, waardoor het niet mogelijk is om het hele traject af te werken.

Bij SCEP worden opleidingen in de volgende sectoren aangeboden: administration & government, hospitality, electric & welding, construction en nursing vergelijkbaar met sbo-niveau 1. Wanneer de deelnemers minimaal 75 procent van het programma aanwezig zijn en wanneer ze inzet tonen, ontvangen ze een toelage.

Sinds 2008 is er een tweetal initiatieven geïnitieerd. De herinvoering van de dienstplicht en een workshop 'active parenting' voor jonge moeders. In 2008 namen 4 jongeren aan de dienstplicht deel en dit jaar 8. In 2009 zaten er 50 leerlingen in een traject, grotendeels in de sector hospitality of administratie. Van de 50 jongeren zijn er al 25 ingestroomd op de arbeidsmarkt. Opvallend is dat geen van de jongeren ingestroomd is in de sector waarvoor hij of zij opgeleid is.

#### 4.3.3 Volwasseneneducatie

Naast tweedekansonderwijs verzorgt SCEP ook particuliere cursussen voor volwassenen. In 2009 waren er 20 deelnemers, waarvan er 15 Nederlandse les volgden. Een andere instelling die volwasseneneducatie verzorgt is SEF (Small Enterprises Stimulation Program). De cursussen van SEF omvatten computerkennis, administratie en boekhouding (quickbooks), barkeepen en service management. Veel volwassenen komen naar SEF wanneer hun werkgever de cursus niet aanbiedt.

Sinds enige tijd wordt er op Statia gecontroleerd op inschrijving bij de Kamer van Koophandel en worden alle bedrijven verplicht om belasting af te dragen. Deze recente ontwikkelingen geven aan dat de kwaliteit van het ondernemerschap op Statia tot voor kort weinig aandacht genoot. Een cursus ondernemerschap, aangeboden door SEF, helpt ondernemers bij het opzetten van een onderneming en de continuering ervan. Kennis over rechten en plichten kan de ondernemers laten inzien dat het handhaven van regels uiteindelijk een gezondere ondernemerscultuur tot gevolg heeft.

#### 4.3.4 Alternatief onderwijs

Volgens een aantal respondenten wordt het aantal leerlingen dat het eiland voor onderwijsdoeleinden verlaat de laatste jaren kleiner. Per jaar vertrekken er minder dan 20 leerlingen met het doel ergens anders hun schoolcarrière voort te zetten. Van deze 20 leerlingen is het onbekend of ze gediplomeerd zijn en of ze met een scholarship vertrokken zijn. Welk aandeel van de 22 gediplomeerde leerlingen het eiland heeft verlaten voor een vervolgopleiding is ook moeilijk te zeggen.

Van alle, circa 20, leerlingen die het eiland voor een vervolgopleiding verlaten gaat maximaal de helft naar Nederland. De andere helft gaat naar Sint Maarten of naar de Verenigde Staten. De belangrijkste reden dat de meeste vervolgopleidingen in Nederland gevolgd worden, is door de gunstigere financiële omstandigheden; het levensonderhoud is minder duur en het collegegeld minder hoog dan op Sint Maarten of in de VS.

Om de aansluiting met Nederlands onderwijs te verbeteren organiseert de Gwendoline van Puttenschool ieder jaar een reis naar Nederland. Havisten die interesse hebben om in Nederland verder te leren krijgen de kans zich te oriënteren op het studieaanbod in Nederland.

In het studiejaar 2008/2009 namen er twee Statianen deel aan een lerarenopleiding op de universiteit van Sint Maarten. Statianen lijken ook weinig interesse te hebben om naar Curaçao te gaan. Op Statia wordt zelfs een cursus Papiamentu aangeboden zodat de leerlingen een betere aansluiting hebben op het onderwijs op Curaçao, maar er is vrijwel geen vraag naar de cursus.

Ondanks dat de ouders vroeger op 11-jarige leeftijd het eiland verlieten om door te leren, proberen zij nu hun kinderen juist tegen te houden om het eiland te verlaten. Ondanks dat er maar weinig schoolverlaters terugkomen naar Statia is het voor hun (algemene) ontwikkeling toch belangrijk om ergens anders een vervolgopleiding te volgen.

### 4.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt Statia

#### *(Mis)match aanbod onderwijs en vraag arbeidsmarkt*

De mate van aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt wordt grotendeels bepaald door het al dan niet succesvol betreden van de arbeidsmarkt door (gediplomeerde) schoolverlaters. In Tabel 4.3 is een *schatting* gemaakt van de (mis)match tussen de vraag naar schoolverlaters per opleidingsniveau en het daadwerkelijk aantal schoolverlaters in 2009.

Op Statia is het niet mogelijk om beroepsonderwijs te volgen dat toeleidt naar de arbeidsmarkt. Het hoogst haalbare niveau op het eiland is havo. De kleinschalige werkgelegenheid heeft tot gevolg, dat er voor tweederde van de geslaagden op vsbo-

niveau geen plaats is op de arbeidsmarkt en dat 50 procent van de geslaagden op havo- of sbo-niveau<sup>26</sup> geen baan kan vinden.

Tabel 4.3 (Mis)Match vraag schoolverlaters versus aanbod schoolverlater

Opleidingsniveau	Minimum variant*	Maximum variant*	Waarvan schoolverlaters	Aantal schoolverlaters
Geen of onbekend	2	3	1	Nvt
Fo	14	29	4	Nvt
Vsbo, ago	18	36	5	16
Havo, vwo, sbo	9	17	3	8
Hbo	5	10	2	Nvt
Wo	2	5	1	Nvt
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>24</b>

\* Bron: CBS NA 2005. Het opleidingsniveau is door CBS NA niet verder uitgesplitst.

Wanneer een groot deel van de arbeidsmarkt bezet is door on(der)geschoolde werknemers, vindt er een devaluatie van de arbeidsmarkt plaats. Voordat (hoger) opgeleiden terugkeren naar het eiland is het wel van belang dat hun diploma's op hun waarde geschat worden.

In de volgende tabel is het aandeel schoolverlaters per sector uiteengezet. Aan de hand van deze cijfers zal gekeken worden naar de aansluiting tussen het aanbod per sector en de vraag vanuit de arbeidsmarkt per sector. Schoolverlaters met een ago-certificaat zijn niet opgenomen in de tabel omdat deze leerlingen algemeen praktijkonderwijs gevolgd hebben, in welke sector zij een baan hebben gevonden is onbekend. In 2009 zijn er 2 van de 5 ago-leerlingen, die examens deden, geslaagd.

Tabel 4.4 Aandeel schoolverlaters per arbeidsmarktsector

	GvP	Aandeel per sector
Vsbo economie	5	45%
Vsbo hospitality	3	27%
Vsbo zorg en welzijn	3	27%
Vsbo techniek	3	27%
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Bron: Gwendoline van Puttenschool.

Op Statia is veruit de meeste werkgelegenheid in de sectoren overheid en handel & horeca, respectievelijk 37 en 30 procent (2006). De voorbereidende beroepsopleidingen sluiten aan bij de belangrijkste sectoren en in de hospitality, administratie en bouw is volgens de respondenten altijd werk te vinden. De totale werkgelegenheid op Statia fluctueert echter erg. Er is veel verloop van bedrijven waardoor veel mensen meerdere banen hebben en zelfs daarnaast in de avonduren een eigen zaak runnen (in de informele sector). Voor de nieuwe onderwijssector zorg en welzijn zal nog moeten blijken in hoeverre dit aansluit op de arbeidsmarkt.

<sup>26</sup> Sbo-niveau gaat om degenen die buiten het eiland sbo/mbo heeft gevolgd.

### *Studiekeuze en braindrain*

In het huidige onderwijsstelsel wordt vanuit het Labour Department op Sint Maarten een prioriteitenlijst van opleidingen samengesteld waarvoor leerlingen een scholarship kunnen krijgen. Dit zijn de opleidingen waar de bovenwindse eilanden de komende jaren behoefte aan zouden hebben. In 2009 had voor Statia de opleiding construction de eerste prioriteit. In 2006 bestond de werkgelegenheid voor 10 procent uit functies in de bouw, de grootste sector na overheid en handel. In de nieuwe Wet Studiefinanciering BES zal de studiekeuze minder beïnvloed worden door financiële prikkels vanuit de Labour Department op Sint Maarten omdat dan iedere student van de BES-eilanden recht heeft op studiefinanciering, ook degenen die niet voor een studie in Nederland maar in de regio zelf kiezen.

Het inkomenniveau op Statia ligt veel lager dan in Nederland waardoor de hoge studieschuld een drempel kan opwerpen om terug te keren naar het eiland. In de Wet Studiefinanciering 2000 is daarom de draagkrachtregeling voor jongeren van de Nederlandse Antillen die in Nederland een studie zijn gaan volgen aangepast. Bij terugkeer naar de Nederlandse Antillen wordt gekeken of hij/zij in aanmerking komt voor verlaging van de terugbetaalverplichtingen. Een belangrijkere reden waarom hoger opgeleiden momenteel niet terugkeren is echter dat de behaalde diploma's op de eilanden nauwelijks worden gewaardeerd, in tegenstelling tot de VS of Nederland. Voordat hoger opgeleiden terug willen keren zal er eerst iets aan de huidige werkgeverscultuur (besproken in paragraaf 4.6) veranderd moeten worden.

### *Samenwerking bedrijfsleven*

Het bedrijfsleven op Statia is, in de vorm van STEBA, redelijk georganiseerd. Ondanks dat de samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt grotendeels bestaat uit het vervullen van stageplaatsen, geeft dit wel aan dat beide partijen bereid zijn om samen te werken. Garagehouder Garry Brown brengt deze bereidwilligheid reeds in praktijk. Zijn autogarage is tevens praktijklokaal voor de opleiding automonteur die op de Gwendoline van Puttenschool aangeboden wordt.

Ook is er samenwerking tussen de svp en de Statiaanse arbeidsmarkt. Op verzoek van The Statia Oil Terminal wordt de jongeren bij de svp geleerd te lassen, een vaardigheid waaraan in het huidige personeelsbestand van de terminal een gebrek is. Ook het bestaande aanbod van SCEP wordt aangepast aan de veranderingen in de arbeidsmarkt. Voorheen werd alleen elektrotechniek aangeboden maar omdat er geen vraag (meer) naar dit specialisme is, wordt deze opleiding momenteel gecombineerd met lassen.

### *Leermeesterschap bedrijfsleven*

Uit de gevoerde gesprekken is gebleken dat de samenwerking tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt geprofessionaliseerd moet worden. Wanneer er meer knowhow in de bedrijven is (bijvoorbeeld door middel van leermeesters) kunnen stageplaatsen meer gericht vervuld worden. Nu is van tevoren vaak niet bekend wat de leerling kan en wat er aangeleerd moet worden. Toch worden over het algemeen alle stageplaatsen vervuld, al is het alleen al omdat iedereen elkaar kent op het eiland en elkaar daarom helpt. Wanneer de leerlingen beter begeleid zouden worden, zal de stage uiteindelijk voor de stagiair en voor de werkgever van meerwaarde zijn. Om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt

te verbeteren, is er vanuit SCEP een arbeidsmarktonderzoek onder de stagebedrijven gehouden. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat tien werkgevers geïnteresseerd zijn om een medewerker tot leermeester op te leiden.



## 5 Saba

### 5.1 Inleiding

Saba is het kleinste van de zes eilanden in het Caribisch gebied die deel uitmaken van het Koninkrijk der Nederlanden, zowel qua oppervlakte (13 km<sup>2</sup>) als voor wat betreft het bevolkingsaantal. Op 1 januari 2009 woonden er 1.601 mensen op Saba. Ook hier is de omvang van de bevolking gestaag toegenomen (inwoneraantal in 1972 was 968). Van de inwoners komt 40 procent niet van het eiland<sup>27</sup>. De migrantenpopulatie bestaat vooral uit Amerikanen en verder uit Dominicanen, Colombianen, Engelsen en Haïtianen<sup>28</sup>. Een belangrijk deel van de bevolking bestaat uit studenten van de Medical School. De lokale bevolking en Europese Nederlanders hebben de Nederlandse nationaliteit. Naar leeftijd gezien zijn er relatief - vergeleken met Nederland - veel jongeren en veel ouderen. De middengroep, de potentiële beroepsbevolking, is relatief klein.

Saba - 'The Unspoiled Queen' - is zich de laatste vijftig jaar ook als toeristische bestemming gaan profileren, recentelijk met name voor eco- en duiktoeristen. In 1987 kregen de wateren rondom het eiland een bestemming als 'Saba National Marine Park' met het doel de koraalriffen te beschermen. Jaarlijks bezoeken circa 25.000 toeristen het eiland. In de jaren '90 van de vorige eeuw heeft de Saba University School of Medicine zich op Saba gevestigd. De bevolking is daarmee uitgebreid met circa 300 studenten die voornamelijk uit de Verenigde Staten komen. Kamerverhuur vormt nu voor veel inwoners een belangrijke aanvullende bron van inkomen, samen met andere economische activiteiten die de studenten, bijna twintig procent van de bevolking, genereren.

De Sabaanse gemeenschap kenmerkt zich door een aanzienlijke mate van onderlinge solidariteit. Ondanks het feit dat er wel rivaliserende politieke partijen zijn werd werkloosheid zeer beperkt door een uitgebreid systeem van publieke werken. Dit leidt er echter wel toe dat de begrotingen van de eilandsoverheid jaarlijks aanzienlijke tekorten laten zien waarvoor een beroep op de Nederlandse Antillen en Nederland gedaan wordt.

Ook Saba ontkomt niet aan de sociale desintegratieprocessen van de moderne tijd. Het Plan Veiligheid Saba van de minister van Justitie<sup>29</sup> stelt onder meer dat het aantal drop-outs en potentiële criminelen zorgwekkend stijgt en dat overvloedig drank- en drugs-misbruik zelfredzaamheid in de weg staat. Ook wordt gesproken over jeugdbendes, meer inbraken en toenemend wapenbezit.

---

<sup>27</sup> [www.bonairegov.an](http://www.bonairegov.an)

<sup>28</sup> National Employment Report Netherlands Antilles 2006.

<sup>29</sup> Smart Works. (2006). Plan Veiligheid Saba.

Een positieve ontwikkeling is dat er onlangs een project voor sociale behuizing goedgekeurd is. Er worden 25 huizen gebouwd voor de allerarmsten. Om de onderlaag van de samenleving op te vangen zijn er waarschijnlijk zo'n 50 van dit soort huizen nodig. Momenteel leven meerdere generaties van families in te krappe woningen, wat leidt tot sociale problemen. Dit is mede het gevolg van hoge huurprijzen. De prijzen die studenten van de Medical School betalen, worden ook aan de lokale jongere gevraagd.

## 5.2 Arbeidsmarkt Saba

### 5.2.1 Economie en werkgelegenheid

Economische gegevens van Saba zijn er niet of nauwelijks. Er zijn geen gegevens over de economische ontwikkeling in termen van BBP. Voor de jaren 2001 en in 2005 is onderzoek gedaan naar de omzet van bedrijven in de private sector. Hieruit bleek een groei van de bruto omzet van 32 tot 44 miljoen NAF<sup>30</sup>. Stijgende vracht- en vervoerskosten hebben een prijsopdrijvend effect, waardoor de rendementen van de bedrijven in Saba steeds meer onder druk staan. Het aantal studenten van de Medical School neemt eerder toe dan af, wat positief is voor de economie. Het toerisme trekt langzaam aan.

Werkgelegenheidscijfers zijn er wel. Saba kent de laatste jaren een sterke groei van de werkgelegenheid. Er is sprake van een trendmatige groei vanaf het moment dat er cijfers bekend zijn. Het aantal werkzame personen is van 370 in 1991 gestaag gegroeid tot ongeveer 800 in 2009. Dat laatste cijfer is een schatting, de meest recente meting heeft in 2005 plaatsgevonden, het aantal werkzame personen was toen 736<sup>31</sup>.

De groei is vooral te zien bij de overheid. De interviews bevestigen dit beeld. Daarnaast neemt de werkgelegenheid toe in toerisme en horeca. Er bestaat tegelijkertijd een tekort aan zorgpersoneel. Op dit moment is de werkgelegenheid ongeveer 800 arbeidsplaatsen. Voor de komende jaren wordt een verdere groei verwacht, ondanks de kredietcrisis.

Net als op Bonaire, zijn er veel buitenlandse werknemers op Saba. In 2009 is ongeveer 80 procent van de werknemers in de bouw en het toerisme buitenlands. Het aantrekken van buitenlandse werknemers is voor werkgevers vaak ook veel goedkoper omdat de eisen van buitenlandse werkzoekenden vaak lager zijn dan de eisen van lokale mensen.

Ook het aannemen van buitenlandse stagiairs wordt veelvuldig gedaan. Volgens de werkgevers zijn buitenlandse stagiairs veel verder ontwikkeld dan lokale stagiairs. Buitenlandse stagiairs zijn assertiever, hebben een betere werkhouding en kunnen sneller zelfstandig werken dan Antilliaanse stagiairs. Omdat er minder controle mogelijk is op stagiairs uit het buitenland worden zij ook sneller ingezet als goedkope werknemers waardoor het voor de werkgever nog aantrekkelijker is om een buitenlandse stagiair te verkiezen boven een lokale stagiair.

---

<sup>30</sup> Sesna, *Pies to the Rood Map*, Saba, 2003 en 2007.

<sup>31</sup> Sesna (2007).

Tabel 5.1 Werkgelegenheid Saba 2001-2005 in werkzame personen naar sector

Sector	Aantal 2001	Aandeel 2001	Aantal 2005	Aandeel 2005
1. Landbouw en visserij	16	3%	25	3%
2. Industrie	11	2%	8	1%
3. Nutsbedrijven	11	2%	14	2%
4. Bouw	75	13%	55	7%
5. Handel	76	13%	84	11%
6. Horeca	68	11%	112	15%
7. Transport	35	6%	49	7%
8. Zakelijke dienstverlening	30	5%	21	3%
9. Overheid	112	19%	222	30%
10. Onderwijs	65	11%	79	11%
11. Zorg	82	14%	65	9%
12. Overig	11	2%	2	0%
<b>Totaal</b>	<b>592</b>	<b>100%</b>	<b>736</b>	<b>100%</b>

Bron: CBS (2001) en Sesna (2007).

Naar opleidingsniveau gezien heeft 13 procent een opleiding afgerond op minimaal hbo-niveau. Het gaat voor een deel om mensen die deze opleiding hebben gevolgd in Nederland.

Tabel 5.2 Werkgelegenheid in werkzame personen naar opleidingsniveau (2005)

Opleidingsniveau	Aantal	Aandeel
Geen of onbekend	41	6%
Basisschool	245	33%
Vsbo, ago	221	30%
Havo, vwo, sbo	134	18%
Hbo	74	10%
Wo	21	3%
<b>Totaal</b>	<b>736</b>	<b>100%</b>

Bron: CBS NA 2005. Het opleidingsniveau is door CBS NA niet verder uitgesplitst.

Op basis van de beschikbare informatie en de interviews is een indicatie te geven van de concrete behoefte aan personeel naar beroep, in termen van vacatures op jaarbasis. Een grove top 6 voor 2008/2009 is als volgt: 15 overheidspersoneel, 10 horeca-/toerismepersoneel, 10 verkoopspersoneel, 10 zorgpersoneel, 10 onderwijspersoneel en 10 bouwspersoneel. Samen betreffen deze aantallen het merendeel van de jaarlijkse behoefte aan nieuwe instroom.

### 5.2.2 Vacatures, baanvinders en schoolverlaters

Op basis van een verwachte uitbreidingsvraag en vervangingsvraag is een globale schatting van het aantal vervulde vacatures op jaarbasis te maken. Vanwege de grote onzekerheden is een bandbreedte aangehouden. Op deze wijze geeft de schatting een

jaargemiddelde voor de komende jaren. In totaal zullen er gemiddeld per jaar circa 85 vacatures worden vervuld, waarvan 18 door gediplomeerde schoolverlaters.

Tabel 5.3 Jaarlijks aantal vacatures en aantal aangenomen schoolverlaters Saba (2009-2011)

Opleidingsniveau	Minimum variant	Maximum variant	Waarvan schoolverlaters
Geen	4	6	1
Basisschool	22	34	6
Vsbo, ago	20	31	5
Havo, vwo, sbo	12	19	3
Hbo	7	10	2
Wo	2	3	1
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>18</b>

### 5.3 Onderwijs Saba

In tegenstelling tot de andere BES-eilanden is het Sabaanse (voortgezet) onderwijs aangesloten bij een Caribische examenbureau, het Caribbean Examinations Council (CXC). Bij het behalen van het diploma, voor minimaal 6 modules van een voldoende hoog niveau, kan men in Nederland doorstromen naar het hbo. Dit zogeheten ‘academic’ onderwijsniveau kan, mits er voldaan wordt aan bovenstaande voorwaarden, vergeleken worden met een Nederlands havo-diploma. CXC sluit in de VS en in het Caribisch gebied aan op het universitaire systeem.

Op Saba is ongeveer tien jaar geen (voorbereidend) beroepsonderwijs aangeboden. Sinds kort is er een start gemaakt om weer opleidingen op vsbo-niveau te ontwikkelen. Er is besloten hiertoe de richtlijnen van TVET (Technical Vocational Education and Training) te gebruiken. Er zijn programma’s ingekocht bij de Heart Trust Foundation om de modules invulling te geven. TVET is volgens de respondenten competentiegericht. Met welk specifiek Nederlands onderwijsniveau het nog te implementeren onderwijsprogramma vergelijken is, wordt nog onderzocht. Het (voorbereidend) beroepsonderwijs zal in de toekomst aansluiten op het onderwijs in gebieden zoals de British Virgin Islands, Jamaica en St. Kitts. In Nieuw Zeeland en Australië wordt gebruik gemaakt van TVET-richtlijnen en ook in Nederland zijn enkele ROC’s aangesloten bij het TVET netwerk.

Het voortgezet onderwijs en het TVET-programma wordt aangeboden op de Saba Comprehensive school.

Figuur 5.1 Onderwijsaanbod Saba

University								
College								
Practical (TVET)								
Academic (CXC)								
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Studiejaren							

Voor een gedetailleerd opleidingsoverzicht zie Bijlage 6. De onderwijsaanbieders op Saba zullen nader toegelicht worden.

### 5.3.1 Saba Comprehensive school

De Comprehensive school is de enige instelling voor voortgezet onderwijs op Saba. In het schooljaar 2008-2009 zaten er ruim 100 leerlingen op de school, waarvan 27 in het laatste jaar. Na 5 jaar worden de modules afgesloten met een examen.

Het (voorbereidend) beroepsonderwijs staat nog in de kinderschoenen. Momenteel zouden de opleidingen timmeren, elektrotechniek, houtbewerking en technisch tekenen op TVET niveau 1 aangeboden kunnen worden, de programma's zijn voorhanden. Of en hoeveel deelnemers er het nieuwe schooljaar aan deze modules begonnen zijn, is niet bekend. Het niveau van TVET 1 staat gelijk aan een zogenaamde associate degree, wat betekent dat een functie alleen onder supervisie uitgevoerd mag worden. Opleidingen zoals autotechniek, metselen, loodgieterwerk, fijn timmerwerk en lassen op niveau 1 zijn nog in ontwikkeling. Hoe snel deze ontwikkeling van de opleidingen gaat, hangt van een aantal zaken af. Er wordt binnenkort gestart met de bouw van een nieuw schoolpand. Hoeveel ruimte er in dat pand voor het (voorbereidend) beroepsonderwijs beschikbaar zal zijn bepaalt mede welke opleidingen er ontwikkeld kunnen worden.

#### *Taalonderwijs*

Momenteel krijgen alle leerlingen op het voortgezet onderwijs 5 uur per week Nederlandse les. Het streven is dat leerlingen het vo afsluiten op taalniveau B1 (standaard eenvoudige communicatie). Na het voortgezet onderwijs wordt ingezet op taalniveau B2 (standaard communicatie)<sup>32</sup>. Omdat Saba als enige van de BES-eilanden ervoor gekozen heeft zich niet aan te sluiten bij het Nederlandse onderwijssysteem, is de instructietaal in het funderend en voortgezet onderwijs logischerwijs Engels gebleven. Ondanks dat er geen Nederlands schoolsysteem gehanteerd wordt, vinden de meeste respondenten het wel noodzakelijk dat Sabanen de Nederlandse taal leren. Zeker als er een betere aansluiting met Nederlandse vervolgoedingen nagestreefd wordt.

#### *Praktijkervaring*

De eerste lichting van de opleiding metselen en timmeren is in 2009 gestart. Tijdens de studie is het verplicht 120 uur stage te lopen.

<sup>32</sup> Taalniveaus Europees Referentiekader.

### *Onderwijspersoneel*

Het personeelsbestand van de Saba Comprehensive School bestaat veelal uit leraren uit Trinidad, Tobago en Jamaica.

### *Voortijdig schoolverlaten*

Tot voor kort werd er na het funderend onderwijs op Saba alleen academisch onderwijs aangeboden. Het merendeel van de leerlingen, volgt ondanks dat het niveau wellicht te hoog voor ze is, nog steeds onderwijs op dit niveau. Met de invoering van CXC een aantal jaar geleden had men een upgrade van het Sabaanse onderwijs voor ogen; alle jongeren zouden hoger opgeleid worden. Het tegelijkertijd en aan de hand van dezelfde lesstof onderwijzen van leerlingen met verschillende denkniveaus heeft echter vooral problemen veroorzaakt. Een minder goede leerling krijgt te weinig aandacht en een leerling met een hoger denkniveau verveelt zich in de klas. Het afschaffen van het lager voorbereidend beroepsonderwijs en het niet kunnen bieden van passend onderwijs heeft achteraf gezien eerder een devaluatie dan een upgrade van het voortgezet onderwijs tot gevolg gehad.

Voor de zwakkere leerling is, opgemaakt uit de gevoerde gesprekken op Saba, een vorm van huiswerkbegeleiding op het eiland aanwezig. Child Focus probeert op een speelse manier de kinderen individueel te helpen. De capaciteit en het curriculum van Child Focus is echter niet toereikend om alle kinderen aan de hand van een passende methode te helpen.

Uit een onderzoek uit 2009 is gebleken dat het aantal drop-outs in het schooljaar 2006/2007 vier leerlingen bedroeg<sup>33</sup> (4 procent van de leerlingpopulatie). Afgaand op deze cijfers, hoewel 4 procent een onderschatting lijkt, lijkt het voortijdig schoolverlaten nog geen grote vormen aan te nemen op Saba. Om de ontwikkeling ervan tegen te gaan zijn er in 2009 twee zorgcoördinatoren op de school aangesteld. De coördinatoren kunnen de jongeren emotionele, sociale en psychische hulp bieden. In samenwerking met de Medical School is het plan opgevat om in de toekomst ook een psycholoog bij de Comprehensive School aan te stellen.

### *Gediplomeerd schoolverlaten*

In het schooljaar 2008/2009 zijn 7 van de 12 (58.3%) leerlingen geslaagd voor hun CXC-examen. In Tabel 5.4 is de zien welke resultaten er per module behaald zijn.

Tabel 5.4 Examenresultaten CXC schooljaar 2008/2009

Resultaat	I	II	III	IV
Aantal modules	8	25	28	6

Bron: Saba Comprehensive school.

In 2009 behaalde het merendeel van de leerlingen een II of een III voor hun CXC-examen. Gemiddeld deden de leerlingen voor 11 modules examen.

<sup>33</sup> Qdev Qualitymanagement 'Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma 'Onderwijs en Jongeren'. Curaçao, 2009.

De resultaten van de examens afgenomen in 2008 zijn in Tabel 5.5 opgenomen. In dat jaar deden 19 leerlingen examens, waarvan er 10 slaagden (52,6%)<sup>34</sup>. Gemiddeld deden de leerlingen examens voor 13 modules en werden de modules het vaakst afgerond met een III.

Tabel 5.5 Examenresultaten CXC schooljaar 2007/2008

Resultaat	I	II	III	IV
Aantal modules	21	23	31	22

Bron: Saba Comprehensive school.

Om bijvoorbeeld op Sint Maarten op de universiteit (USM) aangenomen te worden of in Nederland op het hbo, dienen de leerlingen ten minste zes CXC-modules met een voldoende (I, II of III) gerond te hebben.

### 5.3.2 Projectbureau SVP

Het Projectbureau SVP verzorgt de sociale vormingsplicht op Saba. Scholieren die uit het reguliere onderwijs zijn gevallen, kunnen hier terecht. Er wordt 's ochtends en 's avonds les gegeven. Momenteel nemen er 14 jongeren deel aan een traject. Na het voortraject kunnen de jongeren een hoofdtraject kiezen. De richtingen waaruit gekozen kan worden zijn kinderopvang en tuinieren (basis). Met deze opleidingen wordt sbo-niveau 1 nagestreefd. In februari 2010 zal de 1<sup>e</sup> pilotlichting uitstromen. De trajecten elektro en hospitality zijn nog niet erkend en het zorgtraject is nog in ontwikkeling. Jongeren die hun CXC net niet gehaald hebben, kunnen het GED-examen (General Educational Development) alsnog afleggen. Het succesvol afronden van het GED examen is te vergelijken met het succesvol afronden van een examen op vsbo-tkl niveau.

Wanneer de deelnemer minimaal 95 procent van het programma aanwezig is, heeft hij of zij recht op een vergoeding van 700 NAf. Naast het volgen van het programma worden ook de jongeren beloond als ze voor vrijwilligersorganisatie 'Score' werken, het maandsalaris kan dan gemiddeld oplopen tot 1.500 NAf. Er is een budget voor svp vastgesteld nadat er, net als op Statia, vanuit de maatschappij bezwaar gemaakt is vanwege de hoge kosten van de sociale vormingsplicht. Door middel van vrijwilligersorganisatie 'Score' wordt getracht de svp-kosten in te perken.

Het vinden van leerkrachten voor de uitvoering van de svp is moeilijk. De leraren in het reguliere onderwijs worden niet gestimuleerd om, ook niet vrijwillig, voor de svp te werken. Het huidige lerarenbestand bestaat vooral uit leraren van de British Virgin Islands.

<sup>34</sup> Leerlingadministratie Saba Comprehensive School 2008 en 2009.

### 5.3.3 Volwasseneneducatie

Op Saba is de Saba Business Association (SBA) gevestigd. Deze organisatie houdt zich bezig met het behartigen van de belangen van (vooral) kleine ondernemingen. Van de ongeveer 200 bedrijven (veelal eenmanszaken) op Saba zijn er 25 lid van de SBA. Voorheen viel SESNA (Small Enterprise Stimulation Program Netherlands Antilles) onder de SBA en werden er cursussen voor ondernemers aangeboden over essentiële bedrijfsvaardigheden en advies over bedrijfsaangelegenheden. Momenteel organiseert de SBA vooral algemene openbare informatiebijeenkomsten over bijvoorbeeld belastingafdracht.

De SBA heeft in 2007 op verzoek van dr. Belmar (onderwijs en organisatie innovatie van de Saba Comprehensive School) een survey onder haar leden afgenomen met de vraag: 'Waar hebben ondernemingen op Saba behoefte aan wanneer het gaat om scholing?' Alle leden (in 2009 zijn dit er 25) hebben de survey ingevuld en waren het unaniem eens dat werkhouding en ethiek als eerste verbeterd moeten worden. Wanneer het gaat om daadwerkelijke kunde van afgestudeerden staan de vaardigheden bartender en bedienen op de eerste plaats en loodgieter, boekhouden en timmeren op de plaatsen twee en drie. De respondenten geven daarbij aan dat het noodzakelijk is om ook ouders en leraren bij het veranderen van de werkhouding van de jeugd te betrekken om een zo goed mogelijk resultaat te kunnen boeken. Het volledige overzicht is opgenomen in Bijlage 8.

### 5.3.4 Alternatief onderwijs

Per jaar verlaten ongeveer 40 jongeren het eiland om ergens anders onderwezen te worden. Van de 40 leerlingen verlaten er gemiddeld 9 gediplomeerd het eiland. Om in aanmerking te komen voor studiefinanciering voor een buitenlandse studie in het beroepsonderwijs moet het CXC-examen voor minimaal zes vakken met score 1, 2 of 3 afgerond zijn. Een scholarship kan verkregen worden als de vervolgopleiding aansluit bij de prioriteitenlijst, opgesteld door de Education Department op Sint Maarten.

De meeste studenten geven er de voorkeur aan om naar de Verenigde Staten te gaan, maar de populariteit van Nederlands onderwijs neemt toe, vooral omdat dit financieel interessanter is. Een scholarship voor een opleiding in Amerika bedraagt \$15.500, terwijl het collegegeld in de VS alleen al \$23.000 kost. Na de aanslagen op New York zijn de regels om Amerika binnen te komen, nog strikter, en ook het levensonderhoud is veel duurder dan in Nederland.

Voor het volgen van een Nederlandse studie daarentegen krijgen studenten 700 tot 900 euro per maand en wordt de heen- en terugreis vergoed. De aansluiting met Nederlands onderwijs is echter niet optimaal. Door het geringe aantal uren Nederlandse les per week is het onmogelijk, om zonder bijscholing, een opleiding in het Nederlands te volgen. Wanneer een student van de bovenwindse eilanden in Nederland arriveert, worden ze vooralsnog begeleid door S4 (Sint Maarten Student Support Services) en de mentoren op de verschillende universiteiten. Aangezien het niveau van de in ontwikkeling zijnde beroepsopleidingen nog niet bekend is, is er weinig te zeggen over de aansluiting met het onderwijs buiten Saba.

Het is eerder uitzondering dan regel dat leerlingen die het eiland verlaten na het afronden van hun opleiding terugkeren naar Saba. Absolute aantallen aangaande de terugkeer zijn echter niet voorhanden.

## 5.4 Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt Saba

### *(Mis)match aanbod onderwijs en vraag arbeidsmarkt*

In het schooljaar 2008/2009 zijn op Saba 7 leerlingen voor hun CXC-examen geslaagd. De meeste modules zijn afgerond met een II of III. De enige aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt op Saba is het aantal leerlingen dat met een voldoende hoog niveau slaagt voor het CXC-examen. Wanneer de (voorbereidend) beroepsopleidingen van start gaan zal de aansluiting met de arbeidsmarkt verbeteren. Projectbureau svp biedt al soortgelijke beroepsopleidingen aan. In 2010 zullen de eerste deelnemers hun traject kinderopvang of tuinieren afronden.

In Tabel 5.6 is een schatting zichtbaar van de (mis) match tussen vraag en aanbod van schoolverlaters. In 2009 zijn er 7 leerlingen geslaagd voor het CXC-examen, terwijl er in 2005 slechts 3 schoolverlaters op dit niveau op de arbeidsmarkt aangenomen werden.

Tabel 5.6 (Mis)Match vraag schoolverlaters arbeidsmarkt vs aanbod schoolverlaters

Opleidingsniveau	Minimum variant*	Maximum variant*	Waarvan schoolverlaters	Aantal schoolverlaters
Geen	4	6	1	Nvt
Fo	22	34	6	Nvt
Vsbo	20	31	5	Nvt
Academic, vwo, sbo*	12	19	3	7
Hbo	7	10	2	Nvt
Wo	2	3	1	Nvt
<b>Totaal</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>18</b>	<b>7</b>

\* Gebaseerd op statistieken beroepsbevolking CBS NA 2005. Het opleidingsniveau is door CBS NA niet verder uitgesplitst.

Op Saba was in 2005 de overheid de grootste werkgever (30%). Door de kleinschaligheid van het eiland zijn er nooit echt schrijnende tekorten in een bepaalde arbeidsmarktsector. De tekorten die er zijn, zijn veelal met enkele arbeidskrachten op te vangen. Een voorbeeld hiervan is de automonteur. Momenteel is er op Saba niemand die auto's, op professionele wijze, kan repareren. Enkele vakmensen in de autobranche zijn wel nodig op Saba.

### *Communicatie onderwijs - arbeidsmarkt*

Op Saba zijn in het verleden informatieavonden georganiseerd om het bedrijfsleven te informeren over de verschillende opleidingen en niveaus van onderwijs op het eiland. Deze avonden werden erg wisselend bezocht. Door het wegvallen van het beroepsonderwijs jaren geleden is de communicatie tussen onderwijs en bedrijfsleven op een laag pitje komen te staan. Nu het beroepsonderwijs langzamerhand weer op gang komt, proberen beide partijen het contact weer op te pakken. Het Projectbureau SVP zal in de toekomst

bijvoorbeeld bij ieder (stage)bedrijf apart informeren naar de interesse om jobcoaches op te leiden, zodat de jongeren onder goede begeleiding stage kunnen lopen op Saba.

Vanuit de arbeidsmarkt zijn ook positieve geluiden te horen. De hotelbranche bijvoorbeeld zou graag gebruik maken van lokale schoolverlaters. Door het huidige, beperkte aanbod van (gemotiveerde) leerlingen en doordat het niveau van de opleidingen niet aansluit bij de wensen van het bedrijfsleven, zijn de hotels aangewezen op werknemers van buiten het eiland. Om een betere afstemming met het bedrijfsleven te bewerkstelligen wil een aantal hotelmanagers graag samenwerken met de school. Bij gebrek aan praktijk-lokalen willen enkele hotelmanagers zelfs hun keuken beschikbaar stellen zodat leerlingen in een echte werkomgeving ervaring op kunnen doen. Overigens zijn alle hotels op Saba in buitenlandse handen.

### *Studiekeuze*

Net als op Bonaire en Statia geeft ook de jeugd op Saba de voorkeur aan een kantoorbaan. Voor een klein eiland als Saba is het echter van groot belang dat alle mogelijkheden op het gebied van arbeidsmarkt aangegrepen worden. Het (duik)toerisme bijvoorbeeld wordt momenteel draaiende gehouden door buitenlandse ondernemers. Ook de landbouwsector is een goed voorbeeld van een nog onderontwikkelde arbeidsmarktsector op Saba. De grond is erg vruchtbaar en de kosten voor het importeren van goederen zijn erg hoog. Het loont dus om zoveel mogelijk op het eiland zelf te verbouwen. Door een opleiding tuinieren aan te bieden probeert de svp de land- en tuinbouw nieuw leven in te blazen. Voor de ontwikkeling van het toerisme en de landbouw zal wel de lokale bevolking geënthousiasmeerd moeten worden zodat ook de jeugd het belang van de sectoren inziet en in die richting opgeleid wil worden.

### *Ouderinvloed*

De invloed van de oudere generaties gaat op Saba verder dan alleen het motiveren van hun kinderen tot het zoeken van een kantoorbaan. In de tijd dat het lbo afgeschaft werd op Saba en alle kinderen 'academic' opgeleid werden, heeft er zich een imagoprobleem ontwikkeld betreffende het lager (voorbereidend) beroepsonderwijs. Nu deze onderwijssector weer opgezet wordt op Saba, is het belangrijk dat de ouders dit als een positieve ontwikkeling zien en hun kinderen (als dit niveau voor hen passend is) aan het (voorbereidend) beroepsonderwijs laten deelnemen. Ook de jongeren zelf schamen zich wanneer ze het advies krijgen het beroepsonderwijs te kiezen; in de toekomst moeten de jongeren weer trots kunnen zijn op hun school en het onderwijsaanbod.

### *Braindrain*

In principe zouden vooralsnog alle leerlingen, nadat ze hun middelbare schooldiploma gehaald hebben, het eiland moeten verlaten voor een vervolgopleiding. Ondanks dat de trend om het eiland te verlaten afneemt, is er nog ieder jaar sprake van braindrain. In het huidige onderwijsstelsel wordt vanuit het Labour Department op Sint Maarten een prioriteitenlijst van opleidingen samengesteld waarvoor leerlingen een scholarship kunnen krijgen. Dit zijn de opleidingen waar de bovenwindse eilanden de komende jaren behoefte aan zouden hebben. In de nieuwe Wet Studiefinanciering BES zal de studiekeuze minder beïnvloed worden door financiële prikkels vanuit de Labour Department op Sint Maarten omdat dan iedere student van de BES-eilanden recht heeft op

studiefinanciering, ook degenen die niet voor een studie in Nederland maar in de regio zelf kiezen.

Het inkomensniveau op Saba ligt veel lager dan in Nederland waardoor de hoge studieschuld een drempel kan opwerpen om terug te keren naar het eiland. In de Wet Studiefinanciering 2000 is daarom de draagkrachtregeling voor jongeren van de Nederlandse Antillen die in Nederland een studie zijn gaan volgen aangepast. Bij terugkeer naar de Nederlandse Antillen wordt gekeken of hij/zij in aanmerking komt voor verlaging van de terugbetaalverplichtingen. Een belangrijkere reden waarom hoger opgeleiden momenteel niet terugkeren is echter dat de behaalde diploma's op de eilanden nauwelijks worden gewaardeerd, in tegenstelling tot de VS of Nederland. Voordat hoger opgeleiden terug willen keren, zal er eerst iets aan de huidige werkgeverscultuur moeten veranderen. Het bieden van alleen soepelere terugbetalingsregeling voor de gemaakte studiekosten is volgens veel respondenten niet voldoende.



## 6 Conclusies en aanbevelingen

### 6.1 Inleiding

De vorige hoofdstukken hebben laten zien dat er nog veel te winnen valt als het gaat om de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt op de BES-eilanden. De verbeterpunten zijn door de geïnterviewden zelf aangedragen. Het algemene sentiment is, dat het nu de tijd is voor veranderingen. Ongetwijfeld zal dit niet voor iedereen die in het transitieproces een rol speelt gelden. Maar in het algemeen is er de hoop op verbeteringen.

Op welke punten winst valt te halen, staat centraal in dit hoofdstuk. Eerst wordt ingegaan op algemene conclusies en aanbevelingen over de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op de BES-eilanden. Vervolgens komen eilandspecifieke conclusies en aanbevelingen aan bod, voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De handreikingen en aanbevelingen die hier worden gedaan, zijn gebaseerd op de bevindingen in het onderzoek, onafhankelijk van de beleidslijnen van de eilandbesturen of de Nederlandse ministeries. We hopen met het rapport relevante input te leveren voor het nemen van beleidsbeslissingen, maar de eilandbesturen en de verschillende ministeries in Nederland hebben vanzelfsprekend alle vrijheid daarin.

### 6.2 Conclusies en aanbevelingen BES-eilanden (algemeen)

De centrale onderzoeksvraag (programma van eisen) luidt:

Hoe kan het opleidingsaanbod op de BES-eilanden zo goed mogelijk worden ingevuld zodat het aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt en voldoende kansen en mogelijkheden biedt aan de eilandbewoners? Welke opleidingen kunnen, gezien de geconstateerde arbeidsmarktbehoefte, op (één van) de BES-eilanden worden aangeboden en in welke vorm?

De centrale onderzoeksvraag is verder gespecificeerd naar een veelheid aan deelvragen (zie bijlage 1). De meeste hiervan hebben vooral relevantie op eilandniveau en zullen in de volgende paragrafen per eiland behandeld worden. In deze paragraaf worden per onderwerp de grote lijnen uiteengezet.

#### 6.2.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod

##### *Conclusies*

De BES-eilanden hebben elk een arbeidsmarkt met een eigen dynamiek. Die van Bonaire is sterk afhankelijk van het toerisme en is conjunctuurgevoelig. De arbeidsmarkt van

zowel Statia als Saba bestaat voornamelijk uit overheids- en publieke functies en is nauwelijks conjunctuurgevoelig. Daarbij laat de Statiaanse economie weinig ontwikkeling zien. Het toerisme is hier van weinig belang en de commerciële arbeidsmarkt wordt gedomineerd door de Amerikaanse oil terminal. Saba laat een licht stijgende lijn zien als het gaat om de omvang van de arbeidsmarkt, wat vooral te danken is aan het verder ontwikkelen van het toerisme en de groei van de medical school.

De personeelsbehoefte voor de komende jaren wordt echter overal als gering geschat. Op Bonaire, waar het toerisme en daarmee ook de bouw en andere ‘aanleverende’ branches terugloopt door de economische crisis, wordt zelfs op korte termijn tijdelijk een (lichte) daling van de werkgelegenheid voorzien. Daarentegen is de concurrentie op de arbeidsmarkt vrij fors. Werkgevers op alle drie de eilanden zijn gewoon om arbeidskrachten van buiten het eiland aan te trekken, ook op lagere opleidingsniveaus. Bovendien is ook sprake van verdringing door stagiairs van buiten het eiland, waaronder Nederlandse, die eigenlijk op een goedkope manier reguliere functies vervullen. Werving onder de eigen bevolking gebeurt vaak via informele kanalen, met name op de bovenwindse eilanden die kleiner zijn dan Bonaire. Op Bonaire zijn DEZA en de uitzendbureaus wel reguliere wervingskanalen van betekenis.

Gediplomeerde schoolverlaters ondervinden tevens veel concurrentie van on(der)-geschoolden. Als het om het aantrekken van de eigen bevolking gaat, hechten werkgevers weinig waarde aan de behaalde diploma. Ze bieden, ongeacht de hoogst genoten opleiding, het minimumloon aan. De kansen op een baan zijn ook niet gerelateerd aan het opleidingsniveau. Deze onderwaardering leidt ertoe dat jongeren niet gemotiveerd worden om een opleiding succesvol af te ronden of te vervolgen. Overigens zijn er signalen dat ook een buitenlandse of Nederlands diploma meer waarde heeft wanneer degene die deze heeft behaald van oorsprong niet van het eiland komt.

De opleidingskeuze van de schoolverlaters draagt bij aan een kwalitatieve mismatch tussen vraag en (lokaal) aanbod. Het negatieve imago van ‘met-de-handen-werken’ zorgt voor een geringe uitstroom van technisch geschoolden of jongeren met een opleiding in de hospitality (toerisme/horeca). Terwijl de vraag naar deze groepen het moeilijkst vervulbaar is, met name als het gaat om de hogere (sbo) niveaus. Overigens is de voorkeur voor een kantoorbaan, en dan met name die bij de overheid, ook ingegeven door de betere arbeidsvoorwaarden in de publieke sector. Werkgevers in de commerciële sectoren op de Nederlandse Antillen bieden doorgaans het meest minimale pakket. Daarnaast is op alle drie de eilanden sprake van een tekort aan leraren en (hoger) medisch personeel (behalve op Bonaire).

### *Aanbevelingen*

In de aanbevelingen kan een onderscheid worden gemaakt tussen de randvoorwaarden die buiten het onderwijs liggen, en de verbeterpunten binnen het onderwijs. Eerst wordt ingegaan op aanbevelingen die de randvoorwaarden betreffen.

#### **Randvoorwaarde 1: goed werkgeverschap**

Verbeter het werkgeverschap in termen van waardering voor behaalde diploma's, beloningsdifferentiatie en arbeidsvoorwaarden; zorg voor een striktere handhaving van de arbeidswetten en bevorder kennis over regelgeving en plichten als werkgever.

De verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is niet alleen een kwestie van het aanbieden van de juiste opleidingen op het gevraagde niveau. Wil een goede afstemming tussen vraag vanuit de arbeidsmarkt en de gediplomeerde uitstroom vanuit het onderwijs ook maar enige invloed hebben op de werking van de arbeidsmarkt, moet eerst aan een aantal randvoorwaarden worden voldaan. De belangrijkste randvoorwaarde op de BES-eilanden is wel die van goed werkgeverschap en dan met name het op waarde schatten van het behaalde diploma. Zolang het behalen van een diploma geen invloed heeft op de kansen op de arbeidsmarkt en/of de hoogte van het salaris, speelt de genoten opleiding geen factor in het aansluitingsvraagstuk.

Voorlichting kan effectief zijn om werkgevers bewust te maken van de gevolgen van het aannemen van ongediplomeerden, maar er zullen ook stevigere maatregelen getroffen moeten worden. Verbetering van het werkgeverschap is vooral een mentale/attitude-kwestie, die niet zonder (zachte) dwang te realiseren is, ook omdat de vakbonden geen rol van betekenis spelen op de BES-eilanden. Strengere controle en handhaving van de (arbeids)wetgeving is daarbij een eerste belangrijke stap om een sterkere werkgeverscultuur te bewerkstelligen.

Naast handhaving kan de werkgevers ondersteuning geboden worden om hen de benodigde kennis van de relevante wet- en regelgeving bij te brengen. Op Statia is al een organisatie voorhanden (SEF) die cursussen verzorgt voor ondernemers, onder andere op gebied van wet- en regelgeving. In feite zou de Kamer van Koophandel een certificaat van een dergelijke cursus verplicht moeten stellen aan elke nieuwe ondernemer, ook de zzp'er.

De verschillende werkgeversorganisaties op de BES-eilanden zouden een voortrekkersrol moeten vervullen wanneer het gaat om goed werkgeverschap. Zo zouden ze een 'code van goed gedrag' kunnen opstellen, waarin verankerd ligt wat goed werkgeverschap inhoudt. Hoewel een dergelijke code geen goed gedrag kan afdwingen, kan het wel een instrument zijn in het bewustwordingsproces. Vooral wanneer daarnaast de (lange termijn) opbrengsten van goed werkgeverschap worden benadrukt, ook voor de individuele werkgevers.

#### **Randvoorwaarde 2: beperk buitenlandse instroom arbeidsmarkt**

Zoveel mogelijk beperken van de concurrentie op de arbeidsmarkt van buitenaf.

De behoefte aan werknemers van buiten het eiland en de kwantiteit en kwaliteit van het aanbod van het eiland zelf vormen een 'kip-of-het-ei' verhaal. Wel kan gesteld worden dat in het verleden maar al te gemakkelijk arbeidsvergunningen zijn afgegeven voor werknemers van buitenaf, met name uit Zuid-Amerikaanse landen. Ook hierop zou beter gehandhaafd moeten worden. Vooral wanneer het gaat om lage functies, zou tevens strenger beoordeeld moeten worden of deze (deels) ook door de lokale bevolking vervuld zouden kunnen worden. Hetzelfde geldt voor het aantrekken van buitenlandse stagiairs. Als het gaat om stageplaatsen waarvoor weinig belangstelling is vanuit de eigen leerlingen/studenten, is het prima. Maar ook dan moet ervoor gewaakt worden dat zij niet ingezet worden als goedkope werkkrachten en daardoor eigenlijk reguliere (lage) functies

vervullen. Hier ligt ook verantwoordelijkheid bij de onderwijsinstelling van de stagiair, die moet toezien op de inhoud, kwaliteit en begeleiding van de stages.

### **Randvoorwaarde 3: zorgstructuur**

Versterk de zorgstructuur, met name welzijnswerk, verslavingszorg en psychische zorgverlening.

Voortijdige schooluitval wordt niet alleen in de hand gewerkt door het ontbreken van diplomawaardering onder de werkgevers, maar ook door (meervoudige) maatschappelijke en sociale problemen. In veel gevallen ontbreekt de gezinsstructuur en zelfs het ouderlijk gezag. Er zijn relatief veel alleenstaande moeders met meerdere banen, gezinnen waarin verslaving en/of criminaliteit een rol speelt (ook onderen jongeren zelf), schoolgaande meisjes/jonge vrouwen die (meermaals) zwanger raken, et cetera. Ook hebben relatief veel gezinnen het salaris van de schoolgaande kinderen nodig om de eindjes aan elkaar te knopen, waardoor zij minder tijd aan hun opleiding kunnen besteden. Zonder het bieden van de juiste zorg valt een deel van de potentiële arbeidsbevolking weg, terwijl de potentiële arbeidsbevolking al relatief klein is gezien de bevolkingsopbouw (eerder zandloper dan piramide).

### **Onderwijs 1: geïntegreerde ondersteuning**

Biedt handvatten om de geboden middelen in het bestaande systeem te integreren.

De bestuurlijke vernieuwing heeft geleid tot intensievere ondersteuning op meerdere vlakken, zoals ook het onderwijs. Zo ondersteunt het ministerie van OCW de scholen bij het verhogen van de kwaliteit, naar aanleiding van het rapport van de inspectie voor het onderwijs. Ook hebben de vo-scholen budget gekregen voor de aanschaf van nieuwe schoolboeken. Een regelmatig gehoorde opmerking is echter, dat de ondersteunende informatie/adviezen over schoolboeken ontbrak. Ondanks de keuzevrijheid van de afzonderlijke eilanden op het gebied van onderwijs, hadden scholen daar wel behoefte aan. Volgens geïnterviewden kan daardoor de kwaliteit van de implementatie per school verschillen.

Een ander voorbeeld is de opscholing van leraren op Saba. Op de Comprehensive School staan relatief veel onbevoegde leraren voor de klas. Zij dienen zich binnen twee jaar op te scholen tot het niveau van de functie waarin ze werkzaam zijn. Ook voor deze handeling zou de Comprehensive School graag gesteund worden in bijvoorbeeld de keuze in het scholingsaanbod van lerarenopleidingen.

### **Onderwijs 2: studie- en loopbaanbegeleiding**

Verbeter de voorlichting over opleidingen en arbeidsmarktkansen en versterk de loopbaanbegeleiding.

Kantoorbanen hebben een hogere status dan fysieke arbeid. Deze beeldvorming bepaalt in sterke mate de opleidingskeuze. Ook al kiezen jongeren voor een beroepsopleiding, dan nog is op alle BES-eilanden de onderwijssector economie het meest populair, terwijl deze opleidingen niet de beste arbeidsmarktkansen genereren, met name wat de lagere niveaus betreft. Uiteraard moeten degenen die goed kunnen leren ook de kans krijgen om zich zoveel mogelijk te ontplooiën. De leerlingen die de havo of vwo volgen moeten zich er echter ook goed van bewust zijn dat het een *vooropleiding* betreft en eigenlijk het vertrek van het eiland inluidt om een vervolgopleiding te kunnen doen. Ook moeten ze zich er in

een vroeg stadium van bewust zijn dat, om deze overstap succesvol te kunnen maken, zij aan hun taalvaardigheid moeten werken, of dat nou Engels is of Nederlands.

### Onderwijs 3: beroepsonderwijs

Versterk het beroepsonderwijs.

In aanvulling op de voorgaande aanbeveling, zou het beroepsonderwijs versterkt moeten worden. Op alle eilanden ligt de aandacht vanuit de schoolleiding sterk op het algemeen vormend onderwijs, waardoor het (voorbereidend) beroepsonderwijs vaak mensen, ruimte en middelen tekort komt. De mentaliteitsverandering aangaande het imago van fysieke arbeid is tevens relevant op de scholen zelf. Voor het sbo op Bonaire is in een later paragraaf apart aandacht (zie paragraaf 6.3).

## 6.2.2 Alternatief opleidingsaanbod

### *Conclusies*

Het opleidingsaanbod op de BES-eilanden is beperkt, vooral op de bovenwindse eilanden en met name op Saba. Zelfs Curaçao biedt weinig alternatieven, bovendien zijn er behoorlijke drempels vanwege de taal. De jongeren op de bovenwindse eilanden zijn het Papiamentu vaak niet machtig. Zij zijn dan ook vrijwel volledig afhankelijk van het aanbod van buiten de eigen regio, met name de VS en Nederland. De traditie om op jonge leeftijd naar het buitenland te vertrekken om een opleiding te volgen, kalft echter langzaam af. Wie wel vertrekt, doet dat meestal voorgoed, zodat het alternatieve opleidingsaanbod buiten de regio weinig bijdraagt aan geschoold aanbod op de arbeidsmarkt.

De verschillen in onderwijssystemen zorgen verder voor aansluitingsproblemen tussen de BES-eilanden. Op Bonaire en Statia zijn deze Nederlands, met officieel het Nederlands als instructietaal. Op Bonaire wordt echter veel in het Papiamentu uitgelegd en op Statia in het Engels. Saba heeft voor volledig Engelstalig onderwijs gekozen, met het CXC-systeem in het voortgezet onderwijs. Op Saba wordt het (lagere) beroepsonderwijs weer langzaam ontwikkeld in de vorm van TVET, tevens Engelstalig. Het (v)sbo op Bonaire gaat richting competentiegericht onderwijs, met een substantieel praktijkgedeelte (afhankelijk van de opleiding). Naast de afstand tussen de bovenwindse eilanden en Bonaire, beperken de verschillen in onderwijssystemen en instructietalen de mogelijkheden om leraren 'te delen' en/of te laten rouleren. Hetzelfde geldt voor de gastdocenten: zij zullen verschillende talen machtig moeten zijn.

Er wordt dan ook beperkt gebruik gemaakt van het alternatieve onderwijsaanbod op de andere eilanden. Ook Curaçao, voorheen de belangrijkste bestemming voor een vervolgopleiding, trekt minimale aantallen studenten van de overige eilanden. De Curaçaose hospitality- en zorgopleidingen op de hogere (sbo-) niveaus hebben nog wel een regionale aantrekkingskracht. Sint Maarten is vooral van belang voor degenen op de bovenwindse eilanden die een lerarenopleiding willen volgen. Vanwege de lerarentekorten krijgen zij daar probleemloos studiefinanciering voor van het landsbestuur. Met het vergroten van het onderwijsaanbod op Sint Maarten en niet te vergeten de kwaliteit ervan te borgen, zou de functie van Sint Maarten als alternatief

scholingsaanbod voor de jongeren van de bovenwindse eilanden versterkt kunnen worden. Momenteel zit het sbo op Sint Maarten echter nog in de ontwikkelfase.

In het huidige systeem voor het toekennen van studiefinanciering moeten leerlingen in het voortgezet onderwijs (uitgezonderd vsbo) zich inschrijven voor studiefinanciering, met twee gekozen opleidingen. Eén van de opgegeven opleidingen moet door een commissie geselecteerd zijn als zijnde arbeidsmarktrelevant. De relevantie wordt echter op Sint Maarten vastgesteld. Met het van kracht worden van de Wet op de Studiefinanciering BES (momenteel in ontwikkeling), zal het eenvoudiger worden om met studiefinanciering een vervolgopleiding te kiezen. Daarnaast komen dan ook degenen die voor het (v)sbo hebben gekozen in aanmerking voor studiefinanciering. In het huidige systeem kent het landsbestuur geen studiefinanciering toe voor sbo-opleidingen<sup>35</sup>.

De alternatieven die gestimuleerd zouden moeten worden, hangen sterk af van de kans op een succesvolle aansluiting en zijn daarmee eilandspecifiek. Zo kunnen Bonairianen prima uit de voeten op Curaçao en in Nederland, mits hun kennis van de Nederlandse taal van voldoende niveau is. Voor Statianen is de aansluiting met het (hoger) onderwijs op Curaçao en in Nederland al iets moeilijker, vanwege het gebrek aan Nederlandse taalvaardigheid. Sabanen hebben dan ook nog het bijkomende probleem van een afwijkend onderwijssysteem en sterke gerichtheid op de (Caribische vorm van) Engelse taal. De bovenwindse eilanden zijn sowieso meer gericht op de rest van de Cariben en op de VS. Na de aanslagen op het WTC in New York is het echter moeilijker geworden om de VS binnen te komen. Daarnaast is op de eilanden het niveau van de Engelse taal vaak (te) laag en zijn de Amerikaanse opleidingen erg duur.

### *Aanbevelingen*

De Wet op de Studiefinanciering BES die momenteel ontwikkeld wordt, geeft meer mogelijkheden voor het volgen van een vervolgopleiding aan een grotere groep. Daarmee zal al een belangrijke impuls gegeven worden om van het alternatieve aanbod gebruik te maken. Met de invoering van de ‘nieuwe studiefinanciering’ zal het volgen van een vervolgopleiding dan waarschijnlijk ook sterker gestimuleerd worden. Voorwaarde is dan wel, dat het inkomen van het gezin niet substantieel afhankelijk is van wat de kinderen/jongeren in het gezin inbrengen. De aanbevelingen die hier volgen, zijn er vooral op gericht om de drempels voor het gebruik van het alternatieve aanbod te verlagen dan wel de kans op een succesvolle overstap te verhogen.

#### **Maak een instaptoets Nederlandse opleidingen via internet mogelijk**

Geef jongeren de mogelijkheid om via internet een instaptoets te laten maken voor een opleiding in Nederland, zodat de drempel wordt verlaagd en de verwachtingen omtrent het eigen niveau voor de gewenste opleidingen getoetst kunnen worden aan de gestelde eisen.

De overgang van de vertrouwde omgeving naar Nederland is erg groot, vooral wanneer dat op jonge leeftijd gebeurt en wanneer de ouders/moeder niet meegaat. Vertrekken naar Nederland is niet alleen duur, maar kan ook ontwrichtend werken. Het zou goed zijn als voor het doorlopen van een toelatingsprocedure niet meteen een vlucht naar Nederland

---

<sup>35</sup> Dit staat los van de Nederlandse WSF, die wel studiefinanciering toekent aan jongeren van de BES-eilanden die in Nederland een mbo-opleiding volgen.

geboekt zou hoeven worden. Ook kan een kandidaat zien op welke punten hij/zij voldoet en aan welke punten gewerkt moet worden voor toelating.

#### **Biedt een 'integratiecursus' aan voor jongeren op de BES-eilanden zelf**

Geef jongeren, ongeacht de vooropleiding, de kans om een integratiecursus te volgen na het afronden van het voortgezet onderwijs en vóór hun vertrek voor een (Nederlandse) vervolgopleiding.

Jongeren van de BES-eilanden hebben vaak een te laag niveau van de Nederlandse of Engelse taal om meteen met de gekozen opleiding te beginnen. Daarnaast zullen ze voorbereid moeten worden op de grote sociale en maatschappelijke verschillen met Nederland. Momenteel bieden instellingen in Nederland zelf 'overbruggingscursussen' aan. Het zou beter zijn wanneer de jongeren deze (deels) in hun eigen omgeving zouden kunnen doen, waarbij ze beter voorbereid en ook nog iets ouder zijn wanneer ze uiteindelijk de overstap wagen.

#### **Versterk de regionale opleidingsstructuur in samenwerking met Sint Maarten en Curaçao**

Vergroot de mogelijkheden om gebruik te maken van het aanbod op Sint Maarten en Curaçao door in samenwerking met de eilands- en onderwijsbesturen de opleidingsstructuur en de kwaliteit te versterken.

De BES-eilanden zelf zijn te beperkt van omvang om het gehele onderwijsketen aan te kunnen bieden. Roulatie van leraren is alleen beperkt mogelijk vanwege verschillen in onderwijssystemen. Afhankelijkheid van alternatieven is dan ook niet te voorkomen. Wel zou gestreefd moeten worden naar een zo soepel mogelijke transitie, wat eerder het volgen van een opleiding op Sint Maarten of Curaçao betekent, dan in Nederland of de VS. Op Sint Maarten staat het sbo echter nog in de kinderschoenen. Ook voor Sint Maarten zelf is het verder ontwikkelen van het sbo van groot belang. Nederland zou Sint Maarten daarbij kunnen ondersteunen door de inzet van mbo-expertise. Zo zou bijvoorbeeld vanuit de verschillende kenniscentra praktische kennis en ervaring ingezet kunnen worden bij het opzetten van beroepsopleidingen en/of de samenwerking met het bedrijfsleven voor stage-/bvp-plaatsen.

#### *Samenwerking tussen de eilanden op de langere termijn*

De grootste belemmering voor samenwerking tussen Bonaire en Statia en Saba is de geografische ligging van ten opzichte van elkaar. Statia en Saba daarentegen kennen veel culturele verschillen, maar de geografische ligging biedt enige mogelijkheden, met de kanttekening dat het dagelijks op en neer reizen niet te doen is. Op beide eilanden zijn er positieve, maar ook veel negatieve geluiden gehoord over een hechtere samenwerking. Beide eilanden zijn grotendeels nog in de ontwikkelingsfase van het beroepsonderwijs.

Wegens de hoge reis- en verblijfskosten is het niet aan te bevelen om leraren tussen de eilanden te laten pendelen. De komst van studiefinanciering vereenvoudigt wellicht de mogelijkheid (financieel gezien) voor Statianen om een opleiding op Saba te volgen en voor Sabanen om een opleiding op Statia te volgen. Voordat er concrete stappen ondernomen kunnen worden aangaande het onderwijsaanbod, zal echter eerst de mindset van de Statiaanse en Sabaanse bevolking moeten veranderen. Een dergelijke omslag valt buiten het kader van dit onderzoek. Zodra de staatskundige wijzigingen een feit zijn en de

focus op de wijzigingen van de eigen positie binnen het koninkrijk afneemt, zou meer aandacht aan de onderlinge relatie besteed kunnen worden.

Wanneer de samenwerking tussen de twee bovenwindse eilanden kan worden versterkt, zou er gedacht kunnen worden aan het ontwikkelen van een zorg/welzijn- (sbo-niveau 3/4) en landbouwopleiding (sbo-niveau 1/2) op Statia en een toerismeopleiding op Saba (sbo-niveau 2/3). De welzijnssector is op beide eilanden momenteel onderontwikkeld, terwijl de behoefte groot is. Het aanbieden van een beroepsopleiding in deze sector is dan ook wenselijk. Ook is landbouw op beide eilanden geen sector van betekenis, terwijl het grond en het klimaat er wel geschikt voor zijn en de importkosten van voedingsmiddelen erg hoog. De sector landbouw heeft dan ook veel potentieel, maar een slecht imago. Tot slot is er op beide eilanden geen toerismeopleiding (de in ontwikkeling zijnde hospitality-opleiding op Saba buiten beschouwing gelaten). Het toerisme op Statia is momenteel geen groeisector, maar er zal altijd een bepaalde mate van arbeidsvraag zijn. Bovendien kan met het specifiek scholen van jongeren en werkenden de kwaliteit van de werknemers in horeca en toerisme op Statia worden verhoogd. Op Saba is toerisme wel een sector van betekenis. Daar is een opleiding voor toerisme ook meer op zijn plaats.

### 6.2.3 Scholing ten behoeve van specifieke groepen

#### *Conclusies*

Het volwassenenonderwijs is onderontwikkeld. De svp-organisaties op de BES-eilanden zijn bedoeld voor jongeren tot en met 24 jaar. Deze organisaties hebben inmiddels wel relevante ervaring opgedaan, aangezien zij reeds te maken hebben met niet-gediplomeerde werklozen/niet-werkenden, alleenstaande moeders, verslaafden en jongeren uit de criminaliteit. Daartoe wordt ook al samengewerkt met zorginstellingen. Hoe groot de groep ongeschoolde niet-werkenden is van ouder dan 24 jaar, is onbekend. Aangenomen kan worden, dat het om een veelvoud gaat van de groep tot en met 24 jaar. Met name op Bonaire hebben veel partijen, ook werkgevers, hun zorgen geuit over de toekomst van deze volwassenen. Voor deze kansarme groep is geen opleidingsstructuur voorhanden, terwijl de afstand tot de arbeidsmarkt erg groot is.

De svp-organisatie op Bonaire, Forma, biedt wel cursussen aan volwassenen aan, zoals taalonderwijs (waaronder lees- en schrijfcursus voor analfabeten), omgaan met de computer of specifieke computerprogramma's et cetera. Forma wil zich het liefst concentreren op volwasseneneducatie, aan groepen aan de onderkant van de samenleving. Nu en dan verzorgen zij een cursus aan werknemers op verzoek van een bedrijf. Dit is echter eerder uitzondering dan regel. De meeste werkgevers houden zich niet bezig met het (verder) scholen van hun personeel. Aangezien regelmatig niet-gediplomeerde schoolverlaters worden aangenomen, kan worden verondersteld dat een behoorlijk deel van het personeelsbestand op de eilanden niet- dan wel ondergeschoold is (lager opleidingsniveau dan de functie vereist). Ergo, het (op-) scholen van werkenden is zeer relevant op de BES-eilanden en vraagt om meer aandacht. Daarnaast creëert het verhogen van het niveau van de werknemers in de laagste functies meer ruimte voor starters op de arbeidsmarkt.

Zelfstandige (langeafstands) cursussen zoals van de LOI winnen aan populariteit, ondanks dat zij erg duur zijn aangezien de werknemers ze zelf moeten betalen. Het overgrote deel van de bedrijven op de BES-eilanden behoort tot het kleinbedrijf, waarbij het familiebedrijf/de zzp'er zelfs overheerst. Werkgevers hechten weinig aan de genoten opleiding, voor hen is de inzet en werkhouding belangrijker, en behalve het 'leren' van het vak door te werken (staat niet gelijk aan werkend leren met steun van een onderwijsinstelling) wordt er weinig aan training gedaan, ook niet voor laag- of niet-opgeleide werknemers. Daarbij stonden de meeste bedrijven tot voor kort niet ingeschreven in het register en werd er ook geen belasting betaald, omdat het KvK op Sint Maarten geen zicht had op de bedrijvigheid op Saba en Statia.

### *Aanbevelingen*

Ook niet-werkenden die ouder zijn dan 24 en geen diploma van minimaal sbo-niveau 1 hebben, moet de kans geboden worden op scholing om actief deel te kunnen nemen aan de maatschappij. Met name op Bonaire is de zorg uitgesproken over deze groep, vanwege de groeiende sociaal-economische problemen.

#### **Volwasseneneducatie**

Biedt ook scholing aan ongeschoolde niet-werkenden ouder dan 24 en beleg de volwasseneneducatie bij de svp-organisaties.

Hoe groot de groep 24-plus zonder diploma en zonder regulier werk precies is op de verschillende eilanden, is echter onbekend. Eerst zou deze groep, hun problemen en hun scholingsbehoefte in kaart gebracht moeten worden, zoals de mate van analfabetisme. De svp-organisaties hebben inmiddels ervaring opgedaan in het scholen van groepen met sociale en/of psychische problemen. Zij zijn dan ook bij uitstek geschikt om volwasseneneducatie te bieden. Wel zou op de eilanden ondersteuning moeten komen in de vorm van verslavingszorg. Met name onder de ongeschoolde niet-werkenden speelt deze problematiek een grote rol.

De opscholing van doelgroepen en dan vooral van laagopgeleide werkenden is niet alleen een kwestie van het optuigen van een opleidingsstructuur/-aanbod. Eerst zal de opleidingsbehoefte inzichtelijk moeten worden gemaakt en vervolgens dienen werkgevers hun verantwoordelijkheid te nemen. Goed werkgeverschap is in paragraaf 6.2.1 al aan bod gekomen. Het is evident dat, vooral wanneer het om het eigen personeel gaat, er samengewerkt zal moeten worden met de werkgevers.

#### **Betrek werkgevers**

Maak de werkgevers een actieve partner en eigenaar van het scholingsvraagstuk van hun eigen werknemers.

Werkgevers dienen zoveel mogelijk actief betrokken te worden bij de scholing van hun eigen personeel. Tot op welke hoogte zij bereid zijn op vrijwillige basis hieraan mee te werken, is afhankelijk van hoe zij hun werkgeverschap invullen. Indien een regeling voor het opscholen van werkenden wordt getroffen, dient er wel rekening mee gehouden te worden dat zolang vrijwilligheid uitgangspunt is, een bepaald deel van de werkgevers niet mee zal werken.

#### **Inzet EVC-procedure**

Maak zoveel mogelijk gebruik van bestaande EVC-instrumenten om opgedane ervaringen van werknemers te waarderen en scholingstrajecten te bekorten.

On(der)geschoolde werknemers leren in hun dagelijks werk vanzelf het een en ander. Voor de waardering van deze ervaringen zou een EVC-procedure goed werken. Daarbij kan aangesloten worden bij wat er in Nederland al is ontwikkeld aan EVC-instrumenten, bijvoorbeeld in de bouwsector. Wel moeten deze instrumenten worden toegesneden op de regionale/lokale situatie. Zo worden in de bouw deels andere technieken gebruikt op de Antillen dan in Nederland en zijn bepaalde criteria die in Nederland wel relevant zijn, wellicht niet relevant op de BES-eilanden. Door gebruik te maken van de EVC-procedure kunnen kortere scholingstrajecten worden ingezet.

#### **Maak gebruik van bestaand aanbod**

Zet de huidige aanbieders van opleidingen zoveel mogelijk in voor de scholing van on(der)geschoolde werkenden en andere doelgroepen uit efficiëntie-overwegingen maar ook om de bestaande aanbieders te versterken.

Gezien de geringe omvang van de eilanden, heeft het weinig zin om een concurrerende instelling in het leven te roepen. Door de huidige spelers in te zetten, de svp- en de reguliere onderwijsinstellingen, kunnen zij zich verder versterken en wordt efficiënter gebruik gemaakt van middelen.

#### **Stimuleer langeafstands-/zelfstudies ook financieel**

Cursussen van commerciële aanbieders zijn vrij prijzig, vooral gezien het lagere welvaartsniveau op de BES-eilanden. Door een financiële compensatie toe te kennen, kan het gebruik van dit soort cursussen worden gestimuleerd.

Een aantal volwassenen is dermate gemotiveerd zichzelf te ontwikkelen, dat ze zelf betalen voor een (schriftelijke) cursus. Gezien de beperkte opleidingsmogelijkheden op de BES-eilanden, zou de bevolking daar meer toe gestimuleerd moeten worden door een financiële compensatie. Al dan niet samen met werkgevers zou een regeling getroffen kunnen worden, bijvoorbeeld in de vorm van een vergoeding van een deel van de kosten na het succesvol afronden en/of het voorschieten van een deel van de kosten met een aantrekkelijke terugbetalingsregeling.

### **6.2.4 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**

#### *Conclusies*

Versterking van de afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven kan een scala aan doeleinden ten goede komen. Een selectie wordt hieronder gepresenteerd:

- Verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in termen van opleidingsrichtingen, maar ook niveau, benodigde competenties en actualisatie gebruikte technieken/computerprogramma's et cetera;
- Verbetering van de kwaliteit van stages en andere praktijkelementen in opleidingen en efficiëntere werving van stageplaatsen;

- Uit diverse Nederlandse maar ook buitenlandse studies blijkt de connectie met de praktijk en het ontwikkelen van een beroepsbeeld cruciaal voor het maken van een goed onderbouwde studiekeuze en het terugdringen van voortijdig schoolverlaten. Hiervoor is samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven onontbeerlijk;
- Up-to-date houden van de kennis van de vakleraren in het (voorbereidend) beroepsonderwijs komt de kwaliteit van het (voorbereidend) beroepsonderwijs ten goede en daarmee de positie van de gediplomeerde starters op de arbeidsmarkt (mits de diploma's ook gewaardeerd worden);
- Inhoudelijke inbreng vanuit het bedrijfsleven op de studie- en de stageprogramma's bevordert de betrokkenheid vanuit het bedrijfsleven en verantwoordelijkheidsgevoel voor de pasafgestudeerden;
- Door zicht te krijgen op wie de veelbelovende studenten/leerlingen zijn, kan het bedrijfsleven inspelen op hun moment van afstuderen en stijgen de arbeidsmarktkansen van deze studenten/leerlingen.

Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven kan dan ook een waardevol instrument zijn voor beide partijen. Er is immers sprake van een wederzijdse afhankelijkheidsrelatie, al wordt deze niet altijd als zodanig erkend door het bedrijfsleven. Momenteel vindt alleen afstemming plaats over het aantal stageplaatsen dat nodig is voor de leerlingen in de diverse (v)sbo-opleidingen, ook voor vsbo niveau 1 (ago). Dit, terwijl dit merendeels leerlingen met leerproblemen betreffen met een behoefte aan een heel intensieve begeleiding. Alleen op Saba, waar tot voor kort alleen CXC werd aangeboden, is vooralsnog het bedrijfsleven niet betrokken bij het leveren van stageplaatsen.

Met name op Bonaire is de concurrentie om de stageplaatsen vrij fors, niet alleen tussen de verschillende onderwijsinstellingen, maar zelfs binnen eenzelfde school. Het SGB heeft immers zowel voor de vsbo- als de sbo-deelnemers stageplaatsen nodig en met verschillende verantwoordelijken is de afstemming tussen beide onderwijssectoren gering. Zowel het bedrijfsleven als de onderwijsinstellingen kunnen profiteren van een structurele samenwerking. De bedrijvigheid op Statia bestaat voor het merendeel uit zzp'ers, van wie een substantieel deel daarnaast ook in loondienst werkt en geen vaste openingstijden aanhoudt. Ook hier is een goede afstemming gewenst, aangezien naast het vsbo ook vanuit de svp een stagebehoefte bestaat. Op Statia is echter de concurrentie om stageplaatsen van buiten het eiland veel geringer.

Hoe de arbeidsmarktpositie is van jongeren die vanuit een ago-opleiding uitstromen, is onbekend. Aan de ene kant zijn er positieve signalen die aangeven dat zij vaak blijven werken bij hun stagebedrijf. Aan de andere kant is er slechts een klein deel dat de opleiding succesvol afrondt. Ondanks dat het doel van de ago-opleidingen is om de zwakke leerlingen naar de arbeidsmarkt toe te leiden, is het vermoeden dat dat doel niet centraal staat voor de onderwijsinstellingen.

### *Aanbevelingen*

Zowel het onderwijs als het bedrijfsleven hebben de wens uitgesproken om de afstemming te stroomlijnen. Daarbij gaat het vooralsnog in eerste instantie om de stageplaatsen. Maar ook de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zou vaker onderwerp van gesprek moeten zijn.

### **Onafhankelijke mediair onderwijs-bedrijfsleven**

Stel per eiland een onafhankelijke mediair in als schakel tussen de verschillende onderwijsinstellingen (waaronder svp) en het bedrijfsleven, zodat de afstemming als een taak belegd wordt bij een partij waar zowel het onderwijs als het bedrijfsleven aan kan kloppen.

Zowel voor het onderwijs als voor het bedrijfsleven hoort afstemming/samenwerking met elkaar niet tot de primaire taken. Als dan ook nog personeelstekorten zijn, zoals overal in het onderwijs op de Nederlandse Antillen, blijft het vaak bij goede bedoelingen. De WEB BES<sup>36</sup> voorziet in een dergelijke functie, die bij de Raad Onderwijs-Arbeidsmarkt (ROA) belegd zou moeten worden. De ROA is speciaal voor het uitvoeren van deze taak al in 2002 in het leven geroepen, maar heeft voornamelijk op papier bestaan. Om de rol van onafhankelijke mediair te vervullen, zal de ROA niet alleen nieuw leven ingeblazen moeten worden, maar moeten ook de personen die daar zitting in nemen zorgvuldig geselecteerd worden. Daarbij moet, naast kennis en kunde, de onafhankelijkheid voorop staan.

De 'oude' ROA was opgericht als een adviesorgaan voor de landelijke minister van Onderwijs, met deelraden op Curaçao, Bonaire en de Bovenwinden. Er zou voor eenzelfde constructie gekozen kunnen worden met Bonaire als basis voor de BES-eilanden. Een zelfstandigere positie van de drie eilanden in de 'nieuwe' ROA is echter raadzaam, aangezien de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt ten eerste een eilandelijk vraagstuk is. Bovendien is de afstand tussen Bonaire en de Bovenwinden te groot en bestaat het risico dat Bonaire te dominant wordt bevonden in de ogen van St. Eustatius en Saba.

### **Versterking praktijkelementen**

Richt het beroepsonderwijs zo praktijkgericht mogelijk in en laat ze eerst oefenen vóór het stagelopen.  
Zorg voor voldoende en goede vakdocenten, al dan niet in samenwerking met bedrijfsleven.

Op alle drie de eilanden is vanuit het onderwijs een veelgehoorde klacht dat de praktijklokalen niet of onvoldoende zijn toegerust om de leerlingen/studenten bepaalde vaardigheden te leren die ze tijdens de stages in praktijk moeten brengen. Vanuit het bedrijfsleven zijn klachten geuit over het feit dat stagiairs nauwelijks weten hoe ze het gereedschap moeten vasthouden (technische functies) of klanten moeten behandelen. Hoewel werkend leren een goed concept is, zou eerst een basisniveau bereikt moeten zijn voordat aan een stage begonnen wordt. Het risico bestaat anders dat werkgevers of leerlingen/studenten afhaken. Het inbrengen van praktijkelementen dient echter bij voorkeur zo snel mogelijk tijdens de opleiding te gebeuren, voor de ontwikkeling van een juist beroepsbeeld. Er zijn dan ook investeringen nodig (deze staan ook op stapel) ter verbetering van de praktijklokalen. Onlosmakelijk hieraan verbonden is de beschikbaarheid van voldoende en goede vakdocenten. Het mooiste zou zijn, wanneer in samenwerking met bedrijven goede vakkrachten als gastdocent bepaalde handelingen zou kunnen voordoen. Iemand uit de horeca zou bijvoorbeeld een training kunnen verzorgen in het ontvangen van gasten.

---

<sup>36</sup> Wet Educatie en Beroepsonderwijs Bonaire, St. Eustatius en Saba, in ontwikkeling.

Voor specifieke opleidingen waar werkgevers behoefte aan hebben, zou het lerend werken meer doorgevoerd kunnen worden (vsbo-plus/sbo). Zo kunnen zij een ‘vacature’ plaatsen voor een leerwerkplek bij de relevante onderwijsinstellingen in de geest van bbl-trajecten in Nederland. De onderwijsinstelling zou in samenspraak met de werkgever afspraken kunnen maken over de ‘theoretische’ componenten die de ‘werkende student’ nodig heeft. De ROA zou een ondersteunende rol kunnen spelen. Aangezien het beroepsbegeleidend leren een nieuw concept is voor de BES-eilanden, kan het niet ‘zomaar’ geïmplementeerd worden. Het vraagt niet alleen flexibiliteit van zowel werkgevers als onderwijsinstelling en de student. Er zal eerst aan de volgende randvoorwaarden moeten worden voldaan:

- De werkgever moet zowel mentaal als bedrijfsmatig ingesteld zijn op het *opleiden* van studenten. De bbl-student moet niet als goedkope werkracht ingezet worden, maar als potentieel waardevolle werknemer voor de toekomst worden gezien, waarin eerst geïnvesteerd moet worden. Zoals gezegd, moeten werkgevers eerst een cultuuromslag maken en de jongeren van het eiland zien als de toekomst in plaats van potentiële probleemgevallen. Zowel werkgevers als jongeren moeten het behalen van een diploma hoger waarderen.
- De communicatie en samenwerking tussen onderwijsinstelling en werkgevers moet iets vanzelfsprekends worden, beide partijen moeten daar tijd in steken en leren (tijdig) verwachtingen naar elkaar toe uit te spreken.
- De onderwijsinstelling moet bereid zijn om tijd, energie en kennis te steken in de bbl-studenten. Dit betekent ook, dat zij de persoonlijke en beroepsmatige ontwikkeling moeten blijven monitoren en ervoor verantwoordelijk moeten voelen, ook als de contactmomenten minimaal zijn.

#### **Aandacht voor arbeidsethos en werkhouding in beroepsopleidingen**

Laat de ‘zachtere’ kanten van het vak/werken in een bedrijf een vast element in de opleiding zijn, zoals samenwerken, goed opvolgen van gestelde taken (accepteren van autoriteit), op tijd komen en het tonen van een goede, gemotiveerde werkhouding.

Voordat jongeren stage lopen bij bedrijven, is het van belang dat zij goed weten wat voor gedrag van hen verwacht wordt. Dit is helemaal belangrijk als zij de arbeidsmarkt gaan betreden. Sommige werkgevers gebruiken een slechte werkhouding zelfs als een rechtvaardiging om werknemers uit het buitenland te laten komen. De onderwijsinstellingen zouden kunnen leren van de ervaringen van svp-organisaties in het ‘aanleren’ van discipline.

#### **Belang van talen**

Het niveau van het Nederlands en het Engels onder de jongeren op de BES-eilanden is momenteel te laag voor opleidings- maar ook baankansen. Leraren moeten jongeren bewust maken van het belang van talenkennis voor hun verdere ontwikkeling.

De jeugd op de BES-eilanden heeft het voordeel op te groeien met verschillende talen. Aan de andere kant, worden hun loopbaanmogelijkheden (zowel in het onderwijs als op de arbeidsmarkt) momenteel juist beperkt doordat zij het Nederlands en/of het Engels niet goed beheersen. De mogelijkheden voor jongeren om zich verder te ontplooiën zijn sterk afhankelijk van hun niveau van taalbeheersing. Zelfs het Engels op Saba is vaak van onvoldoende niveau, omdat het feitelijk het ‘Caribische Engels’ betreft, de taal van de

straat. De jongeren zouden zich meer bewust moeten worden van het belang van de taalvaardigheid.

#### **Ondernemerschap als onderdeel curriculum**

Uitzicht op het starten van een eigen onderneming kan een goed alternatief zijn voor jongeren die niet buiten het eiland verder willen of kunnen studeren. Voor 'zichzelf' werken trekt de jongeren op de Antillen doorgaans meer aan dan in loondienst handarbeid verrichten.

Eén van de redenen dat weinig jongeren kiezen voor een technische opleiding, is het slechte imago van het 'werken met de handen'. Het starten van een eigen bedrijf is echter wel aantrekkelijk. De informele sector is vrij groot op de eilanden en de kennis over regels en plichten als ondernemer is zeer beperkt. Een positief werkgeverscultuur begint met het kennen van de diverse regels. Ook voor de levensvatbaarheid en continuïteit van de startende ondernemingen zou goed zijn wanneer de jongeren al tijdens hun (vsbo-) opleiding les zouden krijgen in ondernemerschap. Hiervoor zou bijvoorbeeld een ondernemer gevraagd kunnen worden die tevens als goed voorbeeld kan dienen van een goede werkgever. Op Statia zou tevens ondersteuning van SEF gevraagd kunnen worden, die dergelijke cursussen al heeft verzorgd.

#### **Zet doel toeleiding naar de arbeidsmarkt voorop voor ago-leerlingen**

De arbeidsmarktpositie van ago-leerlingen is al bijzonder zwak vanwege hun beperkte leervermogen. De wettelijke bepaling dat ago-opleidingen net zo lang mogen duren totdat de leerling naar de arbeidsmarkt toegeleid kan worden, dient dan ook te worden gehandhaafd.

Als puur wordt gekeken naar de 'succesvolle' uitstroom vanuit de ago, is de arbeidsmarktpositie nog enigszins positief te noemen, aangezien een groot deel hiervan in dienst blijft van het stagebedrijf. Wanneer wordt gekeken naar de omvang van de instroom echter, blijkt slechts een klein gedeelte met succes de ago-opleiding af te ronden. Blijkbaar haken gedurende het traject veel ago-leerlingen af, die ten opzichte van de andere 'drop-outs' een zeer zwakke arbeidsmarktpositie hebben. Het doel van het toeleiden naar een baan, hoe marginaal ook, zou voorop moeten staan in het ago-onderwijs.

## **6.3 Conclusies en aanbevelingen Bonaire**

Naast de aanbevelingen die in het voorgaande hoofdstuk ter sprake zijn gekomen, zijn er een aantal eilandspecifieke aanbevelingen die onder de aandacht gebracht dienen te worden. Tijdens het groepsgesprek op Bonaire zijn de nu volgende aanbevelingen gepresenteerd. Over de aanbevelingen hebben zowel de aanwezige uit het bedrijfsleven alsook de vertegenwoordigers van de onderwijsinstellingen zich positief uitgesproken. Ook hierbij geldt, dat de hier voorgestelde aanbevelingen uiteraard op conto van het onderzoeksteam worden gedaan. De uiteindelijke beleidsbeslissingen zijn aan het eilandbestuur, in samenspraak met de Nederlandse beleidsmakers.

### 6.3.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod

#### *Scholingsaanbod*

Uit de gevoerde gesprekken op Bonaire is naar voren gekomen dat vooral hospitality, overheid en zorg de groeiende sectoren zijn. Een tweede belangrijke constatering is het ontbreken van middenkaderpersoneel op het eiland. Met de ontwikkeling van de opleidingen welzijn op sbo-niveau 2, 3 en 4 en het bestaande aanbod in de richting administratie (eveneens op niveau 2 tot en met 4) zijn de groeisectoren zorg en overheid voldoende gedekt. Ook het onderwijsaanbod voor techniekopleidingen is, met de toevoeging van de opleidingen elektro en bouw op niveau 4, toereikend. Voor de sector hospitality is wel een aanpassing nodig.

#### **Ontwikkel opleidingen hospitality niveau 3 en 4**

Het bedrijfsleven geeft aan dat er vooral vraag naar schoolverlaters met diploma's op de niveaus 3 en 4 en dat de vraag naar starters op niveau 2 minder groot is.

Het aanbieden van hospitality-opleidingen op hogere niveaus resulteert in een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Ook krijgen deelnemers op sbo-niveau 2 hierdoor de kans om op het eiland door te leren nadat ze hun opleiding op niveau 2 afgerond hebben.

Het opleidingsaanbod in de sector techniek is zoals zojuist geconstateerd afdoende, de vraag van uit de arbeidsmarkt sluit aan bij het aanbod van de SGB. De opleidingen zijn echter niet zo populair onder jongeren.

#### **Motiveer jongeren voor een opleiding in de techniek branche**

Ontwikkel een campagne waarmee de jongeren zich kunnen identificeren en waaruit naar voren komt dat vakmanschap iets is waar je trots op kan zijn.

Dezelfde negatieve houding heeft de jeugd ook tegenover werken in de horeca of in het toerisme. Hieraan liggen echter andere redenen ten grondslag. In de horeca is nu eenmaal veel ongeschoold werk te krijgen, waardoor werken in de horeca als geheel als minderwaardig gezien wordt. Daarbij worden er momenteel alleen op niveau 2 opleidingen aangeboden, welke ook opleiden tot een uitvoerende functie, terwijl de opleidingen op niveau 3 en 4 opleiden tot managementfuncties.

#### **Informeer jongeren naar de mogelijkheden van diploma's in het toerisme**

Werken in de horeca of het toerisme bestaat uit meerdere aspecten dan achter de bar staan of in de keuken.

Wanneer er eenmaal horecaopleidingen op een hoger niveau op Bonaire aangeboden worden, zal de jeugd geïnformeerd moeten worden over de kansen die de branche met zich meebrengt. Voordat de meerwaarde van een opleiding in het toerisme zichtbaar is, zullen jongeren niet gemotiveerd zijn om een dergelijke opleiding te volgen.

### 6.3.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen

#### *Sociaal zwakkeren*

De wenselijke situatie op Bonaire zou zijn dat de jongeren met gedrags- of leerproblemen in het reguliere (speciaal) onderwijs opgevangen worden. Tot die tijd moeten deze jongeren buiten het reguliere onderwijs de kans geboden worden zich te kwalificeren.

#### **Formaliseer opleidingen op sbo niveau 1 voor sociaal zwakkeren**

Formalisatie van opleidingen op niveau 1 voor doelgroepen moet de kansen op de arbeidsmarkt versterken.

Momenteel wordt drop-outs de mogelijkheid geboden om met een svp-traject toch een diploma te halen. Een dergelijk traject zou gefocust moeten zijn op het verhogen van de kansen op de arbeidsmarkt. Dit brengt met zich mee, dat de trajecten erkend moeten worden door werkgevers en een diploma op waarde moet worden geschat. Naast actieve samenwerking met werkgevers zou de gehele maatschappij juist geïnformeerd moeten worden over wat svp en de behaalde diploma's in houden.

Het stimuleren van initiatieven zoals Mangazina di Rei dient meerdere doelen. Ten eerste leren de deelnemers te functioneren in het bedrijfsleven, ware het in een beschermde omgeving met strikte begeleiding. Ten tweede biedt de begeleiding van de jongeren mogelijkheden voor studenten die de opleiding spw volgen of afgerond hebben. En ten derde wordt door het aanbieden van bpv-plaatsen het bedrijfsleven ontlast, zodat de bedrijven zich vooral op stageplaatsen voor leerlingen op hogere niveaus kunnen richten.

#### *Zittend personeel*

Om gediplomeerde schoolverlaters een kans te geven op de arbeidsmarkt, dient deze een goede dynamiek te kennen. Momenteel maakt de groep 'on(der)geschoolde' werknemers het de schoolverlaters moeilijk om op een passend niveau de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

#### **Creëer een gezonde starterscultuur op de arbeidsmarkt**

Stuw de gehele arbeidsmarkt op tot een hoger niveau.

Wanneer alle lagen van de huidige beroepsbevolking een niveau omhoog getild worden, wordt meer ruimte gecreëerd voor schoolverlaters. In de bedrijven zal letterlijk ruimte gecreëerd dienen te worden voor schoolverlaters. Zonder deze belangrijke randvoorwaarde zal het voor Bonaire heel lastig worden om een gezonde starterscultuur voor schoolverlaters te ontwikkelen. De kans is aanwezig dat alle eerder genoemde aanbevelingen minder succesvol zullen zijn wanneer het huidige zittende personeel niet geschoold wordt.

Naast het bevorderen van een gezond werkende arbeidsmarkt, is het voor de ongediplomeerde werkenden zelf belangrijk om ontwikkelingskansen te krijgen. Zij zitten doorgaans in een kwetsbare en afhankelijke positie met beperkte doorgroeimogelijkheden.

### 6.3.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

#### *Hoedanigheid beroepsonderwijs*

Sinds mei 2009 is het beroepsonderwijs door middel van een landsverordening officieel gescheiden van het voortgezet onderwijs. Op Bonaire valt het sbo echter nog steeds onder het bestuur van de SGB. Voor de versterking van het beroepsonderwijs is de beschikking over eigen middelen en beleidsplannen van groot belang. Naast de verzelfstandiging van de beroepsonderwijs zou de samenwerking tussen de aanbieders van het beroepsonderwijs op Bonaire versterkt moeten worden, bij voorkeur ook om ruimte, middelen en eventueel ook docenten te delen.

#### **Verzelfstandig het beroepsonderwijs op Bonaire en versterk de samenwerking**

Samenwerking tussen het sbo, Forma, Mariadal en eventueel andere initiatieven geeft het beroepsonderwijs de professionele uitstraling die het nodig heeft.

Het is niet de bedoeling dat alle onderwijsinstellingen zich in een pand gaan huisvesten, aangezien Mariadal onderdeel blijft van het ziekenhuis. Wel kunnen kosten bespaard worden door (praktijk-)lokalen en docenten (voor algemene vakken) gezamenlijk te benutten. Samenwerking kan verder helpen het beroepsonderwijs op Bonaire te professionaliseren.

#### *Afstemming onderwijsinstellingen en bedrijfsleven*

Onvoldoende kennis over het onderwijs en geringe communicatie tussen het onderwijs en het bedrijfsleven zijn de meest voorkomende klachten wanneer de aansluiting tussen onderwijs en het bedrijfsleven ter sprake komt. Omdat de gang van zaken in het onderwijs zo verschilt van de gang van zaken in het bedrijfsleven zullen beide partijen niet makkelijk op één lijn komen.

#### **Stel een onafhankelijke schakel tussen onderwijs en bedrijfsleven in**

Eén onafhankelijke *organisatie*, die de belangen van onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven behartigt en bekend is met de werkwijze van beide soorten instellingen voor de afstemming tussen beide partijen.

In de huidige plannen van het ministerie van OCW wordt de afstemmende taak tussen onderwijs en bedrijfsleven belegd bij de Raad voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Zoals eerder opgemerkt, dient ervoor gewaakt te worden dat de ROA niet wederom een papieren tijger wordt. Wanneer het onderwijs en het bedrijfsleven één contactpersoon heeft die zich bezighoudt met de bewustwording van verschillende onderwijsniveaus en diploma's, vervulling van stageplaatsen et cetera, zal de afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt verbeteren en het begrip voor elkaars (on)mogelijkheden vergroten.

Door jaarlijks een arbeidsmarktonderzoek uit te voeren zijn veranderingen op de arbeidsmarkt waar te nemen. Als er meerdere jaren van onderzoek zijn geweest, zijn de gegevens ook veel beter op waarde te schatten en kan een hype van een langdurige verandering onderscheiden worden. Wanneer de arbeidsmarkt transparanter is, kan er vanuit de onderwijsinstellingen ook efficiënter gehandeld worden en kan er sneller gereageerd worden op arbeidsmarktveranderingen.

Maar ook heel praktische zaken zoals het uitvoeren van een tevredenheidsonderzoek onder (stage)bedrijven zouden door de ROA uitgevoerd kunnen worden. Een dergelijk onderzoek staat al enige tijd op de planning van de SGB, maar door het ontbreken van mensen en middelen is het nog niet uitgevoerd. Wanneer de SGB taken aan de ROA af kan staan zal er voor het management van de SGB meer tijd vrijkomen om zich met onderwijsinnovatie bezig te houden. Het sbo bijvoorbeeld denkt aan het opzetten van een studentenraad om ook de deelnemers van het beroepsonderwijs meer te betrekken bij besluiten omtrent het onderwijsaanbod en onderwijsmethoden.

## 6.4 Conclusies en aanbevelingen Statia

Statia heeft een beperktere bevolkingsomvang en daarmee ook beperktere mogelijkheden voor scholingsmogelijkheden dan Bonaire. Ondanks deze beperkingen zijn wel verbeteringen van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt mogelijk. De aanbevelingen hiervoor die we voorstellen, worden uiteraard op conto van het onderzoeksteam gedaan. De uiteindelijke beleidsbeslissingen zijn aan het eilandbestuur, in samenspraak met de Nederlandse beleidsmakers.

### 6.4.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod

#### *Scholingsaanbod*

Uit de gevoerde gesprekken op Statia blijkt dat het voor jongeren niet meer zo vanzelfsprekend is om het eiland te verlaten voor scholing zoals voorheen het geval was. Om de jongeren die op het eiland blijven een goede kans op de arbeidsmarkt te bieden, is het aan te raden ook de jongeren in het beroepsonderwijs de mogelijkheid te bieden tot het behalen een diploma op sbo-niveau 1. Wegens de kleinschaligheid van Statia verwachten wij dat het niet haalbaar is om een volledige sbo-opleiding (niveau 1 t/m 4) op te zetten. Daarbij is de kans aanwezig dat door het aanbieden van één volledige opleiding de Stataanse arbeidsmarkt op dit vakgebied binnen enige tijd verzadigd zal zijn.

#### **Ontwikkel een kopjaar economy (sbo 1)**

In samenspraak met het bedrijfsleven kan een breed curriculum opgezet worden waarbij de studenten kennis nemen van de beginselen van de branche.

Wanneer de leerlingen een goede basis hebben zodra ze de arbeidsmarkt betreden, krijgen de werkgevers de kans om de leerlingen specifiek voor hun vakgebied op te leiden. De keuze voor een kopjaar van de sbo-opleiding economy is tweeledig. Ten eerste leent deze opleiding zich er voor om een zo breed mogelijk curriculum voor een jaar samen te stellen. De sectoren overheid en handel & horeca zijn de twee grootste sectoren en de instroom vanuit een kopjaar economy zou in beide sectoren mogelijk moeten zijn. Ten tweede is er op het eiland veel animo voor de opleiding economy onder de jongeren, waardoor het een goede pilot is om te zien hoe de aansluiting en de samenwerking met de arbeidsmarkt zal zijn.

Tijdens het kopjaar zou aandacht gegeven kunnen worden aan het opzetten van een zelfstandig bedrijf, waarbij in ieder geval de basisbeginselen van wettelijke vereisten aan

bod moeten komen. Daarnaast zou het kopjaar erop gericht moeten zijn om ook jongeren die in de techniek verder willen, een goede basis te geven voor een vervolgopleiding elders. Schrijf-, computer- en presentatievaardigheden zijn in elke baan toepasbaar. Wanneer deelnemers van het kopjaar economy door willen studeren in Nederland, ongeacht de gewenste opleiding, zou hen de mogelijkheid geboden moeten worden om zich daar al tijdens het kopjaar op voor te bereiden. Een goede voorbereiding op een Nederlandse studie resulteert in een makkelijkere overstap waardoor de studieresultaten zullen verbeteren.

#### **Motiveer jongeren voor een opleiding in de landbouwbranche**

Ontwikkel een campagne waarmee de jongeren zich kunnen identificeren en waaruit naar voren komt dat vakmanschap iets is waar je trots op kan zijn.

Daar waar op Bonaire het toerisme een groeiende markt is, zou dat voor Statia de landbouw kunnen zijn. Er is veel vruchtbare grond en het levensonderhoud is duur op het eiland. Wanneer het animo onder jongeren bekeken wordt, blijken groenopleidingen net als hospitality-opleidingen op Bonaire een imagoprobleem te hebben. Om opleidingen in de landbouw van de grond te krijgen zullen er campagnes ontwikkeld moeten worden waarmee de jeugd geënthousiasmeerd wordt.

In eerste instantie zou aan een vsbo-opleiding op pbl-niveau gedacht kunnen worden. Bij bewezen succes zou uitgebreid kunnen worden naar pkl. Om het ondernemerschap te bevorderen, zou in de opleiding (m.n. pkl) aandacht aan het opzetten van een eigen bedrijf besteed moeten worden. Hiermee wordt ook het animo onder jongeren bevorderd om de opleiding te volgen, aangezien zij eerder geneigd zullen zijn als zelfstandige ondernemer de landbouw in te gaan dan als 'landarbeider'.

### **6.4.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen**

#### *Sociaal zwakkeren*

Hoewel de omvang van de doelgroep voor sociale vormingsplicht op de bovenwinden (nog) niet dezelfde vormen aanneemt zoals op Bonaire, is des te meer aan te raden de ontwikkeling ervan tijdig af te kappen. Net als Forma op Bonaire, stelt SCEP op Statia voor een expertisecentrum (NGO) te worden. Ook hier is het aan het ministerie om een keuze te maken tussen het behouden van inspraak op het onderwijsaanbod en de uitvoering ervan of om het svp een vrijere hand te geven, waarbij financiering uit andere bronnen mogelijk wordt.

#### **Formaliseer opleidingen op sbo niveau 1 voor sociaal zwakkeren**

Formalisatie van opleidingen op niveau 1 voor doelgroepen moet de kansen op de arbeidsmarkt versterken.

Ook op Statia moet het imago en de status van de svp-trajecten versterkt worden om de deelnemers een grotere kans op de arbeidsmarkt te geven.

### *Zittend personeel*

Op een gezonde arbeidsmarkt zijn de werknemers geschoold op het juiste niveau voor de functie waarin ze werken. Op Statia is dit niet voor alle werknemers het geval. Wanneer schoolverlaters niet opgeleid zijn voor de functie waarin ze terechtkomen, zou de werkgever kunnen besluiten hen om- of bij te scholen. Op Statia is het inhouse scholen een bekend fenomeen. Een goed voorbeeld van een intern opleidingssysteem is de stichting 'Matroos'. De stichting is in samenwerking met een lokale harbourexpert en Statia Terminal opgezet. Werknemers worden in een eigen trainingscentrum opgeleid voor hun functie. Zittend personeel krijgt door het opleidingscentrum de kans zich omhoog te werken, waardoor er ruimte geschapen wordt voor nieuw personeel (schoolverlaters) op lagere niveaus.

#### **Creëer een gezonde starterscultuur op de arbeidsmarkt**

Stuw de gehele arbeidsmarkt op tot een hoger niveau.

De beperkte schaalgrootte van Statia belemmert de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, aangezien de vraag te versnipperd is om er hele opleidingen voor op te tuigen. Door het onderwijsaanbod uit te breiden met een kopjaar op sbo-niveau 1 wordt er bijgedragen aan een gezonde starterscultuur. Daarnaast moeten deze starters een kans krijgen om in te stromen op de arbeidsmarkt. Voor een gezonde economie en goede werking van de arbeidsmarkt is scholing van zittend personeel een randvoorwaarde op Statia, ervan uitgaande dat het 'invliegen' van personeel ongewenst is. Steeds meer schoolverlaters willen op het eiland blijven, wat betekent dat een steeds grotere groep van jongeren ontstaat zonder vervolgonderwijs. Door subsidiemaatregelen zouden werkgevers gestimuleerd kunnen worden om deze jongeren aan te nemen en ze 'on the job' op te leiden, maar moet ook de 'onderlaag' van de arbeidsmarkt opgeschoold worden om ruimte te creëren.

### 6.4.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

#### *Afstemming onderwijsinstellingen en bedrijfsleven*

Het opleidingsaanbod en de arbeidsmarkt zijn op Statia kleinschaliger dan op Bonaire. Daarom zou er juist een goede afstemming moeten zijn tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. De mogelijkheden die het eiland biedt moeten zo optimaal mogelijk benut worden.

#### **Stel een onafhankelijke schakel tussen onderwijs en bedrijfsleven in**

Eén onafhankelijke *organisatie*, die de belangen van onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven behartigt en bekend is met de werkwijze van beide soorten instellingen voor de afstemming tussen beide partijen.

In de huidige plannen van het ministerie van OCW wordt de afstemmende taak tussen onderwijs en bedrijfsleven belegd bij de Raad voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). Zoals eerder opgemerkt, dient ervoor gewaakt te worden dat de ROA niet wederom een papieren tijger wordt. Wanneer het onderwijs en het bedrijfsleven één contactpersoon heeft die zich bezighoudt met de bewustwording van verschillende onderwijsniveaus en diploma's, vervulling van stageplaatsen et cetera, zal de afstemming van het onderwijs op de arbeidsmarkt verbeteren en het begrip voor elkaars (on)mogelijkheden vergroten.

Door de kleinschaligheid van Statia is het niet realistisch een heel kenniscentrum op te richten, maar onzes inziens zou het voor het eiland erg goed zijn wanneer één persoon deze taak wel volledig op zich neemt en woonachtig is op Statia. Het opzetten van een uitvoeringsorgaan op Bonaire zal waarschijnlijk tot weerstand op de bovenwinden leiden. Wel is het denkbaar dat de functie door één persoon uitgevoerd wordt voor zowel Statia als Saba. Belangrijk blijft wel dat de uitvoerders onafhankelijk zijn van zowel het onderwijs alsook de arbeidsmarkt om zo objectief mogelijk te werk te kunnen gaan.

Op Statia zou de eerste taak van de ROA het bemiddelen in de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, aangaande het sbo-1 kopjaar economy, kunnen zijn.

#### *Terugkeer elders opgeleide Statianen*

Er is een handjevol Statianen die elders (hoger) onderwijs hebben genoten en zijn teruggekeerd uit idealisme. Daarnaast zijn er diverse voorbeelden van Statianen die hebben gepoogd terug te keren, maar daar toch van af zagen. Het is niet alleen het feit dat de salarissen op Statia veel lager liggen dan in Nederland of de rest van Europa en de VS dat een drempel opwerpt. De (werkgevers)cultuur speelt daar ook een grote rol in. Eerst moet de houding jegens 'eilandgenoten' die (elders) een diploma hebben behaald veranderen. Momenteel worden degenen van buiten het eiland met eenzelfde diploma hoger gewaardeerd, wat ook in de arbeidsvoorwaarden naar voren komt en de doorgroeikansen die worden geboden. Zonder een cultuuromslag helpt het vergoeden van (een deel van) de studiekosten niet om hogeropgeleide Statianen te verleiden terug te keren. Overigens is eerst een cultuuromslag nodig voordat werkgevers bereid zullen zijn om een deel van de studiekosten voor rekening te nemen.

## 6.5 Conclusies en aanbevelingen Saba

Saba heeft net als Statia te maken met een beperkte bevolkingsomvang en daarmee ook beperkte mogelijkheden voor scholingsmogelijkheden dan Bonaire. Ondanks deze beperkingen zijn wel verbeteringen van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt mogelijk. De aanbevelingen hiervoor die we voorstellen, worden uiteraard op conto van het onderzoeksteam gedaan. De uiteindelijke beleidsbeslissingen zijn aan het eilandbestuur, in samenspraak met de Nederlandse beleidsmakers.

### 6.5.1 Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod

#### *Scholingsaanbod voortgezet onderwijs*

De instroom in de sociale vormingsplicht bestaat naast jongeren met bijvoorbeeld sociale problemen ook uit kinderen die het niveau van het reguliere scholingsaanbod intellectueel niet aankunnen. Voor de laatste categorie kinderen is het vormingstraject eigenlijk niet bedoeld.

#### **Ontwikkel ago/praktijkonderwijs**

Er moet een vorm van ago of pro-onderwijs worden zodat de leerlingen die niet mee kunnen met de rest passendere onderwijs geboden worden.

Wanneer er ago of pro onderwijs op Saba aangeboden wordt, is er meer sprake van passend onderwijs. Daarmee kan tevens de kwaliteit en het niveau van het ‘reguliere’ CXC worden verhoogd, waarmee de doorstroommogelijkheden naar vervolgonderwijs worden vergroot.

#### *Scholingsaanbod (voorbereidend) beroepsonderwijs*

Omdat er op Saba al jaren geen (voorbereidend) beroepsonderwijs aangeboden wordt, is er slechts sprake van geringe aansluiting met de arbeidsmarkt. De, in ontwikkeling zijnde, TVET-opleidingen betreffen vooral technische opleidingen.

#### **Ontwikkel modules vergelijkbaar met sbo niveau 1 voor het bestaande TVET- aanbod**

Wanneer de opleidingen uitgroeien tot minimaal sbo 1-niveau, kan het aanbod schoolverlaters aansluiting vinden met de vraag uit de arbeidsmarkt.

Gezien de beperkte scholingsmogelijkheden op het eiland zullen ondernemers wel bereid moeten zijn de schoolverlaters inhouse bij te scholen omdat de leerlingen nu en in de nabije toekomst op Saba waarschijnlijk alleen uit zullen stromen op de laagste niveaus van het beroepsonderwijs.

Voordat er eventueel nieuwe opleidingen aangeboden worden, is het dus zaak om het huidige aanbod in niveau en kwaliteit op te schroeven. Dit geldt ook voor de sociale vormingsplicht. Haar scholingsaanbod is vrij breed, maar om de uitstromers echt kansen op de arbeidsmarkt te geven, zullen de opleidingen verder ontwikkeld dienen te worden op minimaal sbo niveau 1.

Wanneer de svp er eerder in slaagt erkende opleidingen aan te bieden in de richtingen toerisme en zorg is het aan te raden dat het curriculum (ontwikkeld door de svp), indien mogelijk, ook door de Comprehensive school gebruikt wordt. Ook zou de uitwisseling van leraren tussen het reguliere onderwijs en de svp mogelijk moeten zijn. Wanneer er bij beide onderwijsaanbieders een tekort aan leraren is, kunnen de krachten beter gebundeld worden.

#### *Imago beroepsopleidingen*

Het ontwikkelen van het (voorbereidend) beroepsonderwijs is een stap in de goede richting om de zwakkere kinderen op te kunnen vangen in een onderwijsmethode die geschikter voor hen is. Zoals in paragraaf 5.4 vermeld is, zal het imago van het beroepsonderwijs verbeterd moeten worden voordat de opleidingen daadwerkelijk een succes worden.

#### **Creëer bewustwording van het belang van (voorbereidend) beroepsonderwijs**

Start een campagne waarin de Sabaanse bevolking geïnformeerd wordt naar het belang van beroepsonderwijs voor het eiland en voor de toekomst van volgende generaties.

Hetzelfde advies geldt voor de promotie van opleidingen in sectoren (duik)toerisme, landbouw en bouw.

#### **Motiveer jongeren voor een opleiding in het toerisme en de (land)bouw**

Ontwikkel een campagne waarmee de jongeren zich kunnen identificeren en waaruit het belang van de sectoren voor hen en voor het eiland naar voren komt.

Momenteel willen jongeren liever een kantoorbaan, terwijl uitvoerende functies in de branches toerisme, bouw en landbouw de aankomende jaren de grootste groei doormaken. Bij studievoorlichting zou de focus bijvoorbeeld meer kunnen liggen bij de waarde die de opleidingen hebben voor de toekomst van het eiland.

Behalve het feit dat jongeren gemotiveerd moeten worden om meer 'met hun handen te werken' is er aandacht nodig voor de algemene houding op de werkvloer. Op kleine eilanden is het nu eenmaal zo dat iedereen elkaar kent, dit hoeft echter geen voorwaarde te zijn om een goede baan te bemachtigen.

#### **Creëer bewustwording voor een professionele beroepshouding**

Jongeren zouden zich er meer van bewust moeten zijn dat ze zich professioneel moeten opstellen wanneer ze de arbeidsmarkt betreden. Hiervoor zou zowel in het CXC- als TVET-programma aandacht moeten zijn, net als in de svp-trajecten.

### **6.5.2 Scholing ten behoeve van specifieke groepen**

#### *Sociaal zwakkeren*

Omdat er op Saba alleen onderwijs wordt gegeven tussen 07.30 uur en 13.00 uur, zijn ouders vaak niet thuis wanneer leerlingen uit school komen. Tijdens de werkweek is er weinig sociale controle op hen. Wanneer de schooldag verlengd zou worden tot bijvoorbeeld 16.00 uur, hoeven de jongeren een veel kortere periode te overbruggen voordat de ouders thuiskomen. De mogelijkheid op het vertonen van ongewenst gedrag neemt hierdoor af.

De jongeren die daadwerkelijk in de sociale vormingsplicht thuishoren hebben het recht op een tweede kans. Momenteel kunnen jongeren alleen met het afronden van het traject kinderopvang en tuinieren op een niveau vergelijkbaar met sbo 1. Voor de opleidingen elektro, hospitality en zorg is dit nog niet het geval.

#### **Formaliseer opleidingen op sbo niveau 1 voor sociaal zwakkeren**

Formalisatie van opleidingen op niveau 1 voor doelgroepen moet de kansen op de arbeidsmarkt versterken.

Eventueel met steun van het ministerie van OCW zou het Projectbureau SVP in staat gesteld moeten worden om deze trajecten verder te ontwikkelen, zodat ook deze opleidingen resulteren in het behalen van een erkende diploma. Hier zou ook het bedrijfsleven in betrokken moeten worden, om de aansluiting met de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk te maken. Zo kan het bedrijfsleven aangeven waar het behoefte aan heeft en inspraak krijgen op de praktijkervaring.

### *Zittend personeel*

Om schoolverlaters een kans te geven op de arbeidsmarkt, dient deze op een gezonde manier te werken. Momenteel maakt de groep ‘on(der)geschoolde’ werknemers het de schoolverlaters moeilijk om op een passend niveau de arbeidsmarkt te kunnen betreden.

De meest genoemde reden waarom buitenlandse werknemers de voorkeur verdienen boven lokale werknemers, is om hun basiskennis. Sabanen staan er om bekend bijvoorbeeld weinig computerskills te hebben. In onze moderne tijd is het vrijwel onmogelijk om te functioneren zonder een basis in computerkennis. Door de computerkennis van zittend personeel te vergroten zullen zij waarschijnlijk veel beter inzetbaar zijn in hun huidige functie.

Op de Comprehensive school komt, wanneer het bouwplan goedgekeurd wordt, in het nieuwe pand een computerlab. Schoolverlaters zullen dan in de toekomst wel over de benodigde computerkennis beschikken.

#### **Creëer een gezonde starterscultuur op de arbeidsmarkt**

Stuw de gehele arbeidsmarkt op tot een hoger niveau.

Wanneer alle lagen van de huidige arbeidsmarkt een niveau omhoog getild worden, zal er letterlijk ruimte gecreëerd worden voor schoolverlaters. Zonder deze belangrijke randvoorwaarde zal het voor Saba erg lastig worden om een gezonde starterscultuur voor schoolverlaters te ontwikkelen. Door de beperkte opleidingsmogelijkheden op Saba zelf, zou het ‘on the job’ opleiden door bedrijven deel van de werkgevers- en werknemerscultuur moeten worden; niet alleen van starters maar ook van het zittend personeel.

### 6.5.3 Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

#### *Afstemming onderwijsinstellingen en bedrijfsleven*

Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarkt zijn op Saba kleinschaliger dan op Bonaire. Daarom zou er juist meer afstemming moeten zijn tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt; de mogelijkheden die het eiland biedt moeten zo optimaal mogelijk benut worden.

#### **Stel een onafhankelijke schakel tussen onderwijs en bedrijfsleven in**

Eén onafhankelijke *organisatie*, die de belangen van onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven behartigt en bekend is met de werkwijze van beide soorten instellingen voor de afstemming tussen beide partijen.

Door de kleinschaligheid van Saba is het niet realistisch een heel kenniscentrum op te richten, maar onzes inziens zou het voor het eiland erg goed zijn wanneer één persoon deze taak wel volledig op zich neemt en woonachtig is op Saba. Het opzetten van een uitvoeringsorgaan op Bonaire (waarbij de communicatie met Saba en Statia op afstand plaatsvindt) zal waarschijnlijk tot weerstand op de bovenwinden leiden. Wel is het denkbaar dat de functie door één persoon uitgevoerd wordt voor zowel Saba als Statia. Belangrijk blijft wel dat de uitvoerders onafhankelijk zijn van zowel het onderwijsveld alsook de arbeidsmarkt om zo objectief mogelijk te werk te kunnen gaan.

In de huidige plannen van het ministerie van OCW wordt de afstemmende taak tussen onderwijs en bedrijfsleven belegd bij de ROA. Op Saba zou de eerste taak van de ROA het bieden van hulp aan het projectbureau van de sociale vormingsplicht bij het verder ontwikkelen van de onderwijsaanbod en het bemiddelen in de samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven.

#### *Terugkeer elders opgeleide Sabanen*

De toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt ziet er voor Saba rooskleuriger uit dan voor Statia. De grootste groeisector, het toerisme, wordt echter gedomineerd door werkgevers en werknemers van buiten het eiland. Bijna alle ondernemingen in het toerisme zijn in buitenlandse handen. Daarnaast is er decennia lang gebrek geweest aan (voorbereidende) beroepsopleidingen. Ondanks taalproblemen tonen steeds meer Sabaanse jongeren interesse in een vervolgopleiding in Nederland, omdat het lastiger is geworden om de VS binnen te komen voor een opleiding en deze relatief duur is.

Ook op Saba is het niet alleen maar een kwestie van salarisverschil waardoor hoger opgeleide Sabanen nauwelijks terugkeren. De (werkgevers)cultuur moet ook hier eerst veranderen, wil het vergoeden van (een deel van) de studiekosten vruchten afwerpen. Bovendien speelt verdringing op Saba een grotere rol dan op Statia: de verschillende bevolkingsgroepen uit Zuid-Amerika en Europa prefereren hun landgenoten als stagiair/werknemer, terwijl de Sabaanse werkgevers juist geen voorkeur lijken te hebben voor de 'eigen bevolking'.



# Bijlagen



# Bijlage 1      Onderzoeksdoel en vragen

Het doel van de opdracht kan als volgt omschreven worden:

Doel is het genereren van (kwantitatieve en kwalitatieve) inzichten van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt op de BES-eilanden en het formuleren van aanbevelingen om de aansluiting te verbeteren.

De centrale onderzoeksvraag (programma van eisen) luidt:

Hoe kan het opleidingsaanbod op de BES-eilanden zo goed mogelijk worden ingevuld zodat het aansluit op de behoefte van de arbeidsmarkt en voldoende kansen en mogelijkheden biedt aan de eilandbewoners? Welke opleidingen kunnen, gezien de geconstateerde arbeidsmarktbehoefte, op (één van) de BES-eilanden worden aangeboden en in welke vorm?

De centrale onderzoeksvraag is in het programma van eisen verder gespecificeerd naar deelvragen. Deze zijn, al dan niet iets geherformuleerd, hieronder weergegeven. Onze voorstellen voor aanvullende (nieuwe) vragen zijn cursief weergegeven.

## *A. Vraag van de arbeidsmarkt en opleidingsaanbod*

1. In hoeverre hebben bedrijven/instellingen de komende jaren behoefte aan nieuw personeel en met welke opleidingsachtergrond (richting plus niveau)? *Aanvullend: Hoe groot is de behoefte aan personeel (werkgelegenheid en vacatures) nu en in de komende jaren (2009-2013), per eiland, en per eiland naar economische activiteit/bedrijfstak, grootteklasse (aantal werknemers), aard van het dienstverband (vast/tijdelijk/uitzendwerk), functie, opleidingsrichting en opleidingsniveau?*
2. Op welke wijze worden vacatures vervuld (wervingskanalen en aannamekanalen)?
3. Wat zijn de kenmerken van werknemers die worden aangenomen (leeftijd, werkloosheid, schoolverlaters, herkomst, nationaliteit)?
4. Hoe groot is de behoefte aan schoolverlaters die op het eiland zijn opgeleid (per eiland, en per eiland naar sector, grootteklasse, functie, opleidingsrichting, opleidingsniveau)?
5. In hoeverre is sprake van moeilijk vervulbare vacatures en welke vacatures zijn dat?
6. Hoe verhoudt het huidige opleidingsaanbod op de eilanden zich tot de vraag en arbeidsmarkt en de prognose van die vraag in de toekomst: kwantitatief en kwalitatief, zowel publiek als privaat, voor zowel initieel als postinitieel onderwijs, met onderscheid tussen secundair beroepsonderwijs (sbo) en hoger onderwijs (ho)?
7. Zijn er opleidingen, waarvan het belang is voor het eiland, dat die gevolgd worden om aan de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen? Zo ja, welke opleidingen betreft het, op welk niveau (vo, sbo, hbo of universitair) en hoe groot is de vraag?
8. Op welke wijze kan gestimuleerd worden dat studenten de opleidingen volgen waaraan het eiland behoefte heeft?

### *B. Alternatief opleidingsaanbod*

9. Wat is op dit moment het alternatief als een opleiding niet wordt aangeboden op het eiland? In welke mate wordt: gebruik gemaakt van het aanbod op de naburige eilanden, afgezien van een verdere opleiding of een andere opleiding op het eiland zelf gevolgd?
10. Als een door de arbeidsmarkt gevraagde opleiding niet wordt aangeboden op het eiland, welke alternatieven zouden dan in de toekomst gestimuleerd moeten worden om leerlingen/studenten wel deze opleiding te laten volgen (bv Curaçao, Sint Maarten, Aruba, andere naburige eilanden of Nederland)?
11. *Aanvullend: op welke manieren zou de ontbrekende opleiding (vanuit perspectief van de leerling/student dan wel de arbeidsmarkt) alsnog aangeboden kunnen worden, bijvoorbeeld door distance learning, uitwisseling van gastdocenten et cetera?*
12. In hoeverre is het gewenst om op sbo-niveau generieke opleidingen te ontwikkelen waarbij specifieke kennis via leren op de werkplek en/of een vorm van afstandsonderwijs wordt vormgegeven? *Aanvullend: in hoeverre zijn werkgever bereid om leren op de werkplek te begeleiden?*

### *C. Scholing ten behoeve van specifieke groepen*

13. In hoeverre is er op dit moment een aanbod gericht op volwasseneneducatie en scholing van werkenden en werkzoekenden? In hoeverre is hier behoefte aan? Aan welke cursussen/trainingen is er behoefte?
14. *Aanvullend: Op welke wijze werken de werkgevers, opleidingen en bemiddelings-/toeleidingsorganisaties met elkaar samen ten behoeve van de scholing van specifieke groepen? Hoe zou de samenwerking eventueel verbeterd kunnen worden?*
15. Hoe kan de toegankelijkheid van het onderwijs voor laagopgeleide werkenden, werklozen/werkzoekenden en analfabeten verbeterd worden? *Aanvullend: welke innovaties zijn daarvoor nodig en mogelijk?*
16. In hoeverre vindt er bemiddeling/doorverwijzing plaats van mensen in de onderstand naar het reguliere voortgezet onderwijs/volwassenonderwijs? Op welke manier gebeurt dat?

### *D. Infrastructuur aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt*

17. Hoe vindt de afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven plaats en in hoeverre kan deze afstemming verbeterd worden?
18. Hoe kan het aanbod van stageplaatsen in kwalitatieve en kwantitatieve zin verbeterd worden?
19. In welke mate is er sprake van verdringing op de stagemarkt van het beroepsonderwijs? Met andere woorden: in hoeverre worden de stageplekken ingenomen door Nederlandse mbo-leerlingen en hoe kan dit fenomeen beheersbaar gehouden worden? *Aanvullend: In hoeverre bestaan er mogelijkheden voor werkend leren en voor stages? En op welke manier en door welke groepen (Nederlandse mbo-leerlingen) worden deze momenteel plaatsen opgevuld?*
20. Hoe kan bevorderd worden dat leerlingen met beperkte mogelijkheden een passende stageplaats geboden wordt en in hoeverre is dat nu al het geval?
21. *Aanvullend: Hoe kan de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt worden verbeterd (waar marktwerking en waar overheidsingrijpen)?*
22. *Aanvullend: Wat moet veranderen in het onderwijs om beter aan te sluiten op de behoefte aan arbeid?*

23. *Aanvullend: Hoe kan scholing van werkenden worden verbeterd (leven lang leren)?*

*E. Concrete vragen bedrijven*

24. Bent u ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel? Zo niet, waarom niet?
25. Wat is de belangrijkste economische activiteit?
26. Hoeveel bedraagt uw omzet en bedrijfsresultaat?
27. Hoeveel mensen heeft u in dienst?
28. Hoe heeft uw bedrijfsresultaat zich de afgelopen jaren ontwikkeld (groei/stabilisatie/krimp)?
29. Wat zijn de belangrijkste belemmeringen bij het uitoefenen van uw onderneming?
30. Heeft u behoefte aan voorlichting over ondernemen?
31. Over welke onderwerpen zou u voorlichting wensen?
32. Heeft u een vestigingsvergunning? Kostte het veel moeite om die te krijgen? Hoe ging dat in zijn werk?



## Bijlage 2      Onderzoeksverantwoording

### Deelonderzoek arbeidsmarkt

#### Opzet deel arbeidsmarkt

De opzet van beide deelonderzoeken (arbeidsmarkt en onderwijs) is kwalitatief. Het is mogelijk om de onderzoeksvragen in voldoende mate te beantwoorden zonder een survey onder bedrijven en instellingen uit te voeren. Het onderzoek naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt kan worden uitgevoerd op basis van:

- a. beschikbaar onderzoeksmateriaal dat wij hebben kunnen bestuderen;
- b. ander onderzoek over kengetallen;
- c. een beperkt aantal persoonlijke interviews met experts en branchevertegenwoordigers;
- d. onze jarenlange ervaring op het gebied van onderzoek naar de vraagzijde van arbeidsmarkten;
- e. onze jarenlange ervaring met vergelijkbaar onderzoek in de betreffende regio.

Dit houdt in dat wij er niet voor kiezen om een survey onder bedrijven en instellingen te houden, met als doel een representatief beeld van de vraagzijde vast te stellen. Wij hebben daarvoor de volgende overwegingen:

- Bestaande statistieken laten zien dat het om heel kleine aantallen bedrijven en vacatures gaat. Zelf bij een heel goede respons (wat relatief hoge kosten met zich mee brengt) zijn de netto aantallen zo klein, dat schattingen niet de gewenste mate van betrouwbaarheid hebben. Dat geldt zeker voor gedetailleerde uitspraken per sector en per eiland. Het leidt dus tot schijnnaauwkeurigheid. Dit geldt zeker voor St. Eustatius en Saba. Voor Bonaire is relatief recent een vacature-enquête uitgevoerd die gebruikt kan worden.
- Wij vermoeden sterk dat er bij de bevolking en het bedrijfsleven op de eilanden een zekere onderzoeksmoeheid is opgetreden. Wij kiezen daarom liever voor een kwalitatieve opzet, die wat minder breed is en wat directer aansluit bij de meningen die leven.
- De alternatieve kwalitatieve opzet is relatief efficiënt en biedt tegelijkertijd de mogelijkheid om dieper in te gaan op de aansluitingsproblematiek en op beleidsmogelijkheden.

#### Werkwijze deel arbeidsmarkt

##### *Desk research beschikbaar (onderzoeks-) materiaal*

Op basis van ander arbeidsmarktonderzoek, uit diverse landen, kunnen ratio's worden vastgesteld. Te denken valt aan de volgende ratio's:

- vacaturegraad (openstaande, instroom en vervulde vacatures/werkgelegenheid);
- gemiddelde vacatieduur (duur dat een vacature openstaat);
- verhouding standen en vacaturestromen.

Deze ratio's kunnen worden gebruikt om alle beschikbare bronnen zo veel mogelijk op één noemer te brengen. Dat wil zeggen dat er een vergelijkbaar beeld van de werking van de arbeidsmarkt ontstaat, voor alle drie de eilanden, per sector en naar andere achtergrondkenmerken (opleiding, e.d.).

Wij zijn ons hierbij van bewust dat arbeidsmarkten sterk van elkaar kunnen verschillen en dat ook de conjunctuur invloed heeft op de ratio's. Ondanks dat helpen de ratio's ons om de kwaliteit van de beschikbare bronnen (zie 3.2.1) te beoordelen.

### *Persoonlijke interviews*

De persoonlijke interviews worden afgenomen door zeer ervaren onderzoekers. De gesprekken worden over het algemeen gevoerd in het Nederlands. In totaal worden 30 interviews afgenomen. Gesprekken worden gevoerd met vertegenwoordigers van de volgende organisaties, bedrijven en instellingen:

- Curaçao: KvK, Centrale Bank; ministerie van Onderwijs; gevolmachtigde.
- BES-eilanden: CBS en KvK Bonaire, werkgeversorganisaties, brancheorganisaties en directies van (grotere) bedrijven. De gesprekken binnen het bedrijfsleven worden per eiland zo goed mogelijk gespreid over de belangrijkste sectoren.

Wij beschikken over voldoende contacten en ervaring om de interviews te kunnen arrangeren. Procedureel kan hulp van de opdrachtgever gewenst zijn (bijvoorbeeld bij een bevestigingsbrief).

Over het algemeen komen alle genoemde onderzoeksvragen komen bij alle gesprekken aan de orde, afgezien bij een enkel gespecialiseerde instelling (CBS bijvoorbeeld).

## Deelonderzoek onderwijs

### Desk research

Net als in het deelonderzoek arbeidsmarkt bestaat het deelonderzoek onderwijs uit desk research en diepte-interviews. Ook over het onderwijs op de BES-eilanden is al een en ander bekend. De bronnen worden aangevuld door middel van een internet search en het opvragen van documenten en (onderzoeks-) rapporten bij de relevante partijen op de BES-eilanden.

### Diepte-interviews

Om in kaart te brengen of er voldoende aanbod aan opleidingen en afgestudeerden op de BES-eilanden aanwezig is, zou gedifferentieerd moeten worden naar doelgroepen:

- de ‘reguliere’ doorstroom van funderend onderwijs naar sbo/ho (met onderscheid naar niveaus);
- de voortijdige schoolverlaters zonder diploma en zonder werk;
- de gediplomeerde uitstroom zonder werk;
- de werkenden.

Om de verschillende doelgroepen in kaart te kunnen brengen, moeten verschillende soorten organisaties benaderd worden. Voor de diepte-interviews zijn in ieder geval de volgende partijen op de BES-eilanden van belang:

- Regionaal Service Centrum Bonaire;
- Dienst Onderwijs en Cultuur (SEK);
- St. Ban Boneiru Bèk;
- Stichting Project;
- Acht onderwijsinstellingen;
- Projectbureaus sociale vormingsplicht;
- Uitvoerders sociale vormingsplicht.

Echter ook op Curaçao zit een aantal relevante partijen voor het onderzoek. Dit zijn:

- Ministerie van Onderwijs en Cultuur;
- Uitvoeringorganisatie Stichting Ontwikkeling Nederlandse Antillen (USONA);
- Directie Jeugd- en Jongeren Ontwikkeling (DJJO);
- Vier onderwijsinstellingen op Curaçao.

In totaal worden met vertegenwoordigers van deze organisaties 50 interviews gehouden.

Per soort organisatie wordt een itemlijst opgesteld en voorgelegd aan de opdrachtgever. Aan de hand van de itemlijsten worden uitwerkformats opgesteld, zodat de uitkomsten van de interviews gestructureerd kunnen worden ten behoeve van de analyses.

#### *Onderwijsinstellingen en -organisaties*

Het aantal instellingen op de BES-eilanden die vervolgoedingen aanbieden (sbo en ho) is beperkt. De contactgegevens van de onderwijsinstellingen zijn dan ook eenvoudig te achterhalen. Bovendien werken we samen met een lokale onderwijsexpert die een sterk netwerk heeft op de BES-eilanden en gemakkelijk contact kan leggen met de juiste contactpersonen. Wij zullen alle instellingen voor sbo- en hoger onderwijs interviewen, inclusief de universiteit op Curaçao, op twee niveaus: het hogere beleidsniveau en op sector-/opleidingenniveau. Op sector-/opleidingniveau is met name de decaan/studie-begeleider van belang voor het verkrijgen van inzicht in motief voor studiekeuze (eerste keus of uit noodzaak omdat de gewenste opleiding niet wordt aangeboden), de ‘populariteit’ van bepaalde opleidingen, de aansluiting met de arbeidsmarkt (zijn de afgestudeerden inderdaad in hun beroep terecht gekomen) et cetera. Per instelling worden gemiddeld drie interviews uitgevoerd, in totaal zijn dat er 36.

#### *Overige organisaties*

De verwachting is voor de overige organisaties één interview per organisatie voldoet. De local expert met wie we samenwerken heeft goede contacten met de overige organisaties. Hij weet ook precies wie benaderd moet worden. In totaal worden 14 interviews met ‘overige’ organisaties gehouden.

## Groepsdiscussies

De deskresearch en interviews leveren zeer veel informatie op, vanuit verschillende perspectieven. Om op basis van de gegenereerde informatie niet alleen gerichte maar ook implementeerbare aanbevelingen te kunnen doen, stellen wij groepsdiscussies voor. Nadat alle interviews zijn uitgevoerd, worden per eiland alle respondenten uitgenodigd. Zo komen de verschillende partijen en standpunten bij elkaar.

Er zal eerst een beknopte presentatie gegeven worden van de resultaten per eiland. Vervolgens worden op basis van de resultaten discussies gevoerd over welke verbeteringen mogelijk en wenselijk zijn. Op deze wijze wordt zowel de haalbaarheid van bepaalde aanbevelingen als het draagvlak ervoor geborgd. Deze activiteit verhoogt de waarde van de aanbevelingen sterk.

## Bijlage 3 Literatuurlijst

- Advies wetgeving openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Brief aan De staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. 23-09-2009.
- BPO. (2003). Ago voor wie bedoeld? Verwijzingscriteria en –procedure voor deelname aan arbeidsgericht onderwijs.
- BVE. (2009).Nota wet en regelgeving BES-eilanden inzake SBO en SVP.
- CBS. (2002). Samenvatting en conclusies Schoolgaanden in de Nederlandse Antillen 1992-2001.
- CBS. (2006). Vacatureonderzoek Bonaire 2006.
- CBS. (2006). Vacatureonderzoek Curaçao 2006.
- CBS. (2008). Arbeidskrachtenonderzoek Bonaire 2008.
- DEZA. (2008). The Bonaire Economic Note 2007.
- Dienst Cultuur en Educatie. (2008). Implementatie Sociale Vormingsplicht fase 2: ‘Kiezen voor een beter leven’ versie 5.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling. (2004). Jeugdmonitor II 2002/2003 Bonaire.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling. (2004). Jeugdmonitor II 2002/2003 Curaçao.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling. (2004). Jeugdmonitor II 2002/2003 Saba.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling. (2004). Jeugdmonitor II 2002/2003 Sint Eustatius.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling. (2004). Jeugdmonitor II 2002/2003 Sint Maarten.
- Directie jeugd en jongeren ontwikkeling.(2007). Jeugdmonitor III van de Nederlandse Antillen Scholierenonderzoek. Communities that Care 2006/2007.
- Harmonisatie Onderwijs BES-landen. Brief aan De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. 25-maart-2008.
- ILO Subregional Office for the Caribbean. (2006). Caribbean Employment Forum. National Employment Report Netherlands Antilles
- ILO Subregional office for the Caribbean. (2006). National Employment Report Netherlands Antilles.
- IMD Consultancy. (2003). Afstemmingsproblematiek beroepsonderwijs - arbeidsmarkt. Een inventariserend onderzoek op basis van bestaande gegevens en informatie voor alle eilanden van de Nederlandse Antillen.

- IMD Consultancy. (2006). Relevantie SBO opleidingen Curaçao. Eind rapportage.
- Jaarverslag 2007. (2008). Directie arbeidszaken Nederlandse Antillen.
- Migratie Antilliaanse jongeren. Brief van de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. 01-02-2008.
- Minister van Onderwijs en Cultuur. (2006). Deltaplan samenwerkingsprogramma Onderwijs. “Gezamenlijk en duurzaam resultaatgericht doen”.
- Ministerie van onderwijs en cultuur Nederlandse Antillen. (2006). Onderwijsverslag Nederlandse Antillen.
- Ministerie van OCW. (2007). Samenwerkingsprogramma Onderwijs en Jongeren. Nederlandse Antillen - Nederland 2008-2012.
- Ministerie van OCW. (2009). Samenvatting Memorie van toelichting bij WSF BES.
- Ministerie van VROM. Inspectie Plan ‘D2 Institute for planning, development & design. (2008). Onderwijsfaciliteiten BES-eilanden. Evaluatie en toetsing Bonaire St Eustatius Saba.
- Nuffic. (2008). Waardering van buitenlandse getuigschriften in Nederland. Landenmodule Nederlandse Antillen.
- Nuffic. (2009). Studiegids Nederlandse Antillen. 2e versie.
- Onderwijsinspectie. (2009). Het onderwijs op Bonaire, Sint Eustatius en Saba.
- Onderwijsinspectie. (2009). Jaarverslag 2008.
- OSA Institute for Labor Studies, Tilburg University/Utrecht University en CILS Caribbean Institute for Labor Studies. (2009). EVC op Curaçao: Kansen en Uitdagingen.
- OSA Institute for Labor Studies, Tilburg University/Utrecht University en CILS Caribbean Institute for Labor Studies. (2009). Verslag stakeholders seminar EVC op Curaçao. Kansen en Uitdagingen.
- Poldervaart, J. (2007). Project Wet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba (WolBES).
- Qdev Qualitymanagement. (2009). ‘Samenvatting. Resultaten één-meting ten behoeve van het samenwerkingsprogramma ‘Onderwijs en Jongeren’.
- Regioplan. (2008). Ex-interimevaluatie Sociale Vormingsplicht. Eindrapport.
- SEK. Eilandgebied Bonaire. (2008). Onderwijssamenwerking programma 2009-2012. Programmaliijn: Onderwijs.
- SEOR Erasmus Universiteit Rotterdam. (2008). Economische gevolgen van de status van ultraperifireer gebied voor de Nederlandse Antillen en Aruba.
- Sesna. (2003). Pies to the Rood Map 2003.
- Sesna. (2007). Pies to the Rood Map 2007.
- Smart Works. (2006). Plan Veiligheid Saba.
- Smart Works. (2006). Plan Veiligheid Sint Eustatius.

UWV Werkbedrijf. (2009). Vacatureonderzoek 2009.

Verton Advies NV. (1998). (Mis)Match om-, her-, en bijscholing in de Nederlandse Antillen.

[www.bonairegov.an](http://www.bonairegov.an)

[www.fundashonforma.com/index.php?topic=over\\_fundashon\\_forma](http://www.fundashonforma.com/index.php?topic=over_fundashon_forma).

[www.nrc.nl/nieuwsthema/antillen](http://www.nrc.nl/nieuwsthema/antillen)

[www.stichtingproject.com](http://www.stichtingproject.com).



## Bijlage 4 Geïnterviewden Curaçao, BES-eilanden en Sint Maarten

Tabel B 4.1 Geïnterviewden Curaçao

Organisatie	Respondent	Functie
<b>Curaçao</b>		
Dienst Jeugd en Jongeren Ontwikkeling	Yadira Bakhuis	Hoofd van de dienst
Kamer van Koophandel / Chata	Hetty van den Ouweelen	Project manager
Ministerie van Onderwijs & Cultuur	Jolanda Ng	Adjunct directeur
Ministerie van Sociale Zaken	Henk ter Apel	Oud-directeur
Dienst Werk en Inkomen	Xiomara Maurera	hoofd relatiebeheer
	Marula Maduro	vestigingsmanager
USONA	Sonja Boersma	Programmamanager
	Desiree Ogenia	Projectadviseur
SAE	Sandra van Brug	Taskmanager SBO
	Shanine Nicolina	Aankomend Taskmanager SBO
KBB	Gofri van Lieshout	Directeur
	Leonard M. Reymound	Accountmanager Onderwijs
	Miosotis Yearwood	Accountmanager Arbeidsmarkt
AAV	Stella van Rijn	Managing Director
UNA	Jeanne de Bruijn	Oud-rector

Tabel B 4.2 Geïnterviewden Bonaire

Organisatie	Respondent	Functie
<b>Bonaire</b>		
RSC/Ministerie OCW	Fleur Lagher	Kwartiermaker
RSC/Ministerie SZW	Johan van der Graaf	Kwartiermaker
	Hans T. Bor	Kwartiermaker
Bestuurscommissie	Pancratio B. Cicilia	Gedeputeerde Financiën
	Nolly Oleana	Gedeputeerde Onderwijs
SEK	Rollando Pourier	Taskmanager bo/iov/fo
	Allyson Pourier-Beukenboom	Beleidmedewerker
SASO	Mevr. J.F. Christina-Bernabela	Wvd hoofd
Dienst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening	Nina den Heyer	Beleidsmedewerker
Mangazina di Rei	Danilo Christiaan	Projectmanager
POI	Jan Boelens	Hoofd ICT
Forma	Inge Davidsson Berben	Directeur
	Paula Muns	Adviseur leer- werktrajecten (tevens adviseur KBB Calibris)
SGB	Dhr. van het Hof	Directeur
	Marianne Grutters	Unitmanager sbo
	Serapio Pop	Directeur onderwijstaken & tijdelijk unitmanager bavo
	Gemma van der Linden	Unitmanager vsbo en ago
Mariadal	Mevr. H. Doedel	Opleidingscoördinator verpleegkunde en verzorging
AMTS	Dhr. J. Frans	Directeur
Dienst Arbeidszaken	Mrs. J.E. Kristina	Manager
Dienst economische Zaken (DEZA)	Mrs. Evy Martis-van Arneman	Manager
	Mrs. Yajaira Nicolaas	Beleidmedewerker
AKIB	Raymundo Saleh	Board member, oud-gezaghebber
	Sidney Manuel	President
	Mrs. Adele Evertz-Winklaar	Board member
Tourism Corporation Bonaire	Mrs. Ronella Tjin Asjoe-Croes	Director
Cargill	Mrs. S. Cicilia	Manager
	Vurnon F. Cicilia	Field Maintenance Supervisor
	William G. Felix	Project manager
	August S. Albertus	EHS Manager
Flamingo Uitzendburo Bonaire N.V.	Mrs. Brunhilde S. Cicilia	Operations manager
	Mrs. Agnes J. Terborg	Managing director
Tempo Uitzendbureau	Mr. A. van Hoven	Manager
Stichting Centrum Kleinbedrijf Bonaire (Sentropa Empresa Chiki)	Mr. Eva Cicilia	Representative
Fedebon	Mr. G. Bernabela	Representative
Bonaire Hotel and Tourism Association (Bonhata)	Mrs. Sara Matera	President, general manager Divi Flamingo Beach Resort & Casino
	Mrs. Corinne Gerhard	Board member
	Mrs. Marjolijn Eillebrecht	Assistant administrator

Tabel B 4.3 Geïnterviewden Sint-Maarten

Organisatie	Respondent	Functie
<b>Sint Maarten</b>		
USONA	Bart Pasmaan	Projectadviseur
Dept. for Educational Research, Policy & Innovation (DERPI), SBO Servicecenter	Saskia Kliphuis	Programmamanager sbo
Education Department	Olga Mussington	Study Counselor
University of Sint Martin	Sharon Freiburg	Coördinator lerarenopleiding

Tabel B 4.4 Geïnterviewden Statia

Organisatie	Respondent	Functie
<b>Statia</b>		
Bestuurscommissie	Roy Hooker	Gedeputeerde Onderwijs
Regionaal Service Centrum	Sander Dijkstra	Directeur
Gwendoline van Puttenschool	Camelia Berkel	Directeur
	Hans Odijk	Stafffunctionaris
Dienst Onderwijs	Rene Reehuis	Hoofd Onderwijs
Projectburo Scep Statia	Francine Harrigan-Foe	Manager Projectbureau
SEF	Arlene Spanner Schimdt	Managing Director
Hospitaal Statia	Gerard Berkel	Manager
St. Eustatius Tourism Development Foundation	Lady Alida Francis	Director of Tourism
Dienst Arbeidszaken	Mrs. Carla Duinkerck	Manager
Directie Programmas & Projecten (Sint Maarten)	Elso Kraai	Programme manager

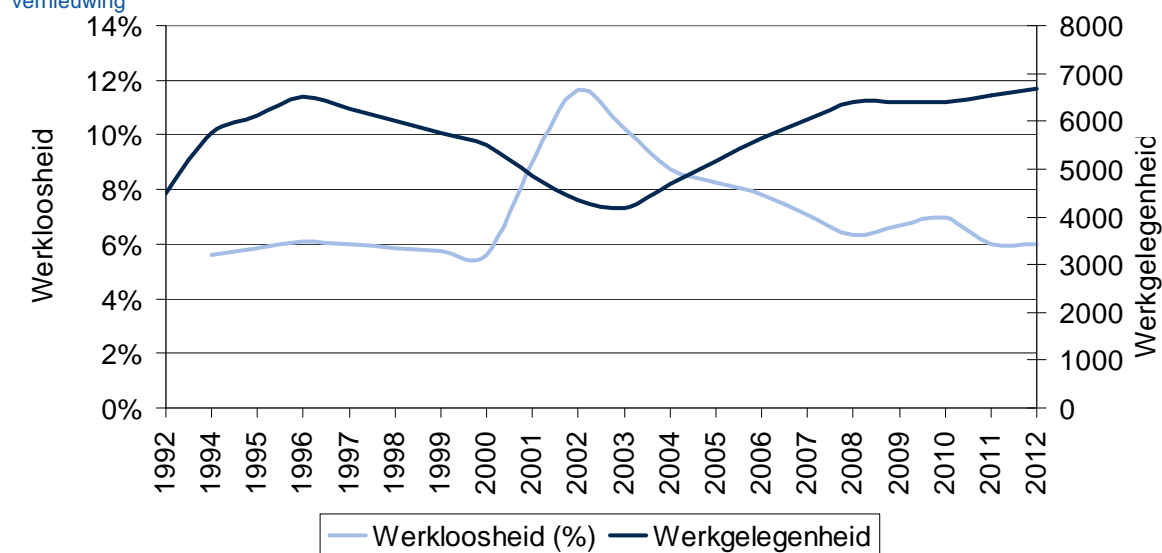
Tabel B 4.5 Geïnterviewden Saba

Organisatie	Respondent	Functie
<b>Saba</b>		
Bestuurscommissie	Hemmie van Xanten	Kwartiermaker
Innovations Bureau Saba	Micheline Hinse	Task Manager PSVE
	Sharon Oleana	Medewerker
SVP	Carl Buncamper	Directeur
	Sjoerd Adema	Manager uitvoering
Saba Business Association	Alida Heilborn	Vice President
	Claire Nujens	Board member
	Sophie van Lind	Secretaresse
Saba Comprehensive School	Elka Charles	Director
	Kathy Wright-Sagers	Career guidance council
Tourist Board	Glenn C. Holm	Director

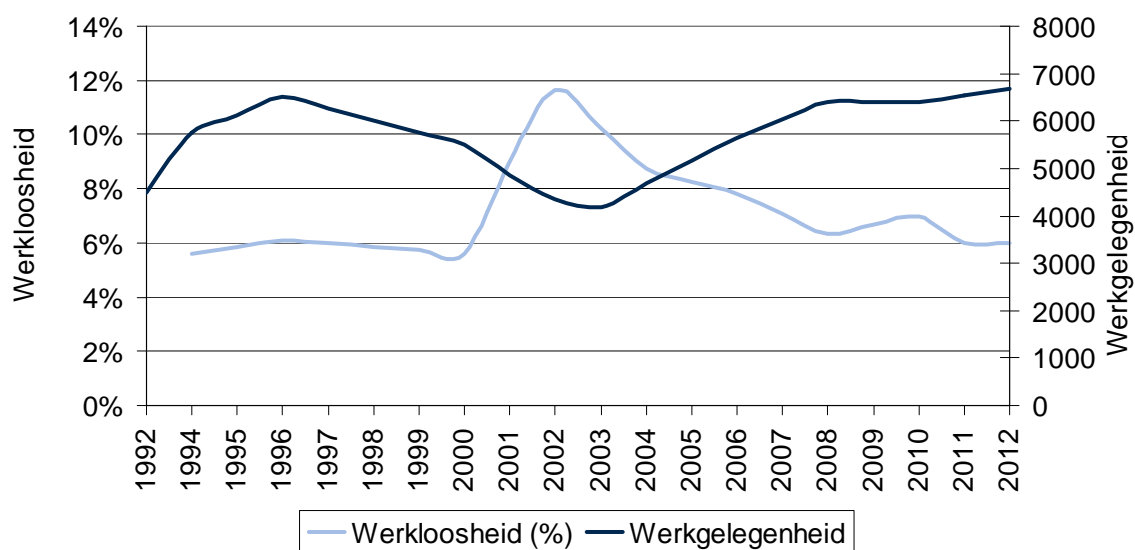


## Bijlage 5 Scenario's ontwikkeling werkgelegenheid en werkloosheid Bonaire 2009-2012

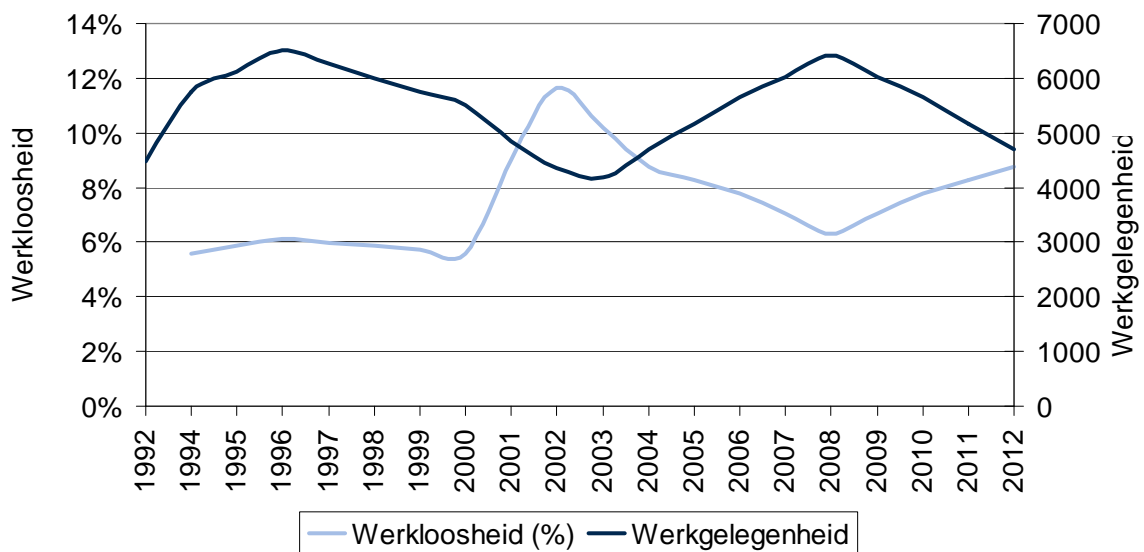
Figuur B 5.1 Scenario 1. Gevolgen kredietcrisis beperkt; snelle bestuurlijke vernieuwing



Figuur B 5.2 Scenario 2. Negatieve gevolgen kredietcrisis beperkt; snelle bestuurlijk vernieuwing



Figuur B 5.3 Scenario 3 Negatieve gevolgen kredietcrisis in combinatie met vertraging bestuurlijke vernieuwing



## Bijlage 6 Opleidingen BES-eilanden en Sint Maarten

Tabel B 6 Opleidingen sbo Bes-eilanden en Sint Maarten

Sbo/TVET	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Bonaire SGB		Administratief medewerker Sociaal pedagogisch werk Kok niveau Algemeen onderhouds-medewerker Gastheer / gastvrouw	Boekhoudkundig medewerker Sociaal pedagogisch werk Allround onderhoudsman EMSI (eerste monteur, installatiemonteur)	Administrateur Onderwijsassistent
Mariadal		Ziekenverzorgende		
ATMS		Vliegtuig Onderhouds-monteur	Verpleegkundige	
Forma	Assistent bouw Assistent zorg Assistent horeca Handyman Receptioniste Telefoniste			

Sbo/TVET	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Statia  SCEP	Assistent kok Ober Barkeeper Schoonmaker Assistent administratie Receptionist Assistent boekhouder Assistent Verpleegster Assistent verzorger Assistent groepsleider kinderopvang Timmeren en metselen	Kok Ober Barkeeper Schoonmaker Administratie Receptionist Boekhouder Verpleegster Verzorger District verpleger Groepsleider kinderopvang Timmeren en metselen		
Saba  Comprehensive school	Timmeren Metselen (Auto)Techniek (i.o.) Electrotechniek en Lassen (i.o.)	Timmeren (i.o.) Metselen (i.o.)		
Svp Saba	Assistent kinderdagverblijf Elektrotechniek			
St. Maarten  USM		Accounting Business Management Computer Information Systems Hospitality Industry Management		

Bron: Het onderwijs op Bonaire, Statia en Saba. (2009). Onderwijsinspectie en interviews BES-eilanden.

## Bijlage 7 Afgestudeerden Bonaire

Tabel B 7 Aantal afgestudeerden naar opleiding en onderwijsinstelling 2008/2009 Bonaire

	<b>SGB</b>	<b>Mariadal</b>
Vsbo Techniek	12	
Vsbo Electro	1	
Vsbo Bouw	5	
Vsbo Metaal	1	
Vsbo Motorvoertuigen	3	
Vsbo Zorg en Welzijn	30	
Vsbo Hospitality	9	
Vsbo Administratie	31	
Havo	15	
Vwo	10	
Ago	3	
Sbo-2 Administratie	6	
Sbo-2 Welzijn	4	
Sbo-2 Horeca	3	
Sbo-2 Techniek	1	
Sbo-3 Administratie	4	
Sbo-3 Welzijn	13	
Sbo-3 Horeca	Nvt	
Sbo-3 Techniek	3	
Sbo-3 Ziekenverzorger		8
Sbo-4 Administratie	8	
Sbo-4 Welzijn	7	
Sbo-4 Horeca	Nvt	
Sbo-4 Techniek	Nvt	
Sbo-4 Verpleger		8



## Bijlage 8 Survey Saba Business Association

Tabel B.8 Resultaat survey over benodigde kunde in organisaties op Saba

Kunde	Aantal maal genoemd
Bartending	7
Waiter/tress	7
Plumber	6
Bookkeeping	5
Carpentry	5
Reception	4
Secretarial	4
Management	2
Cooking	2
Excel/Word processing	2
Electrician	2
Nursing	2
English 2nd language	1
Tile laying	1
Dutch 2nd language	1
Stew-95	1
Mechanic	1
Cleaning	1
Surveyor	1
Basic computer skills	1
Administration	1
Boat-handling	1
Block laying	1