

Private and Confidential

Directie Onderwijs

Ontwikkelingsbehoefte van de Arubaanse samenleving



6 april 2010

Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van het project ' Het in kaart brengen van de ontwikkelingsbehoefte van de Arubaanse (volwassen) samenleving'.

Wij willen hierbij iedereen bedanken die zijn of haar medewerking heeft verleend, waardoor de rapportage tot stand is gekomen. In het bijzonder bedanken wij: Directie Onderwijs, Centraal Bureau voor de Statistiek, Directie Sociale Zaken en Directie Arbeid & Onderzoek.

Inhoudsopgave

<i>Inleiding</i>	<i>1</i>
<i>1 Achtergrond</i>	<i>2</i>
<i>2 Doelstelling</i>	<i>7</i>
<i>3 Algehele aanpak</i>	<i>8</i>
<i>4 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt’</i>	<i>11</i>
<i>5 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven’</i>	<i>28</i>
<i>6 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten’</i>	<i>36</i>
<i>7 Algemene conclusie en aanbevelingen</i>	<i>43</i>

Appendix A – Bevindingen deelonderzoek ‘Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt’

Appendix B – Bevindingen deelonderzoek ‘Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven’

Appendix C – Bevindingen deelonderzoek ‘Optimaliseren Vormingsactiviteiten’

Appendix D – Vragenlijsten

Appendix E – Onderzoeksopzet

Appendix F – Lijst benaderde vormingsorganisaties

Inleiding

Directie Onderwijs heeft als een van haar taken het zorgen voor het aansluiten van het (volwassen)onderwijs op de vraag in de arbeidsmarkt. Volwasseneneducatie is tot op heden nog relatief onderbelicht geweest. Directie Onderwijs heeft besloten in dit kader onderzoek te doen naar de ontwikkelingsbehoefte van de Arubaanse (volwassen) samenleving.

Het onderzoek bestaat uit vier deelonderzoeken, te weten:

1. Deelonderzoek 'Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt'
Inzicht verkrijgen in de scholingsbehoefte, gewenste startkwalificatie en kerncompetenties per sector en/of skill level die volgens de werkgever van belang zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de werkplek, alsmede het verkrijgen van inzicht in de scholingsbehoefte van de werknemers;
2. Deelonderzoek 'Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven'
Meer inzicht verkrijgen in de 'Voortijdig Schoolverlaters problematiek' en de problematiek met betrekking tot inactieven;
3. Deelonderzoek 'Optimaliseren Vormingsactiviteiten'
Meer inzicht verkrijgen in de vormingsactiviteiten en de knelpunten die een effectieve ontwikkeling van het aanbod in de weg staan;
4. Deelonderzoek 'Basiseducatie en alfabetiseringsprojecten'
Meer inzicht verkrijgen in de behoefte van de (volwassen) Arubanen met betrekking tot alfabetiseringsonderwijs en basiseducatie voor volwassenen.

Deelonderzoek 4 is apart verwerkt in document 'Deelonderzoek 4 Alfabetisering'.

Dit rapport is als volgt ingedeeld: in hoofdstuk een wordt de achtergrond en rationale van het onderzoek toegelicht, in hoofdstuk 2 wordt de doelstelling beschreven, in hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de globale aanpak. Hoofdstuk 4 beschrijft deelonderzoek 'Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt', hoofdstuk 5 beschrijft deelonderzoek ' Voortijdig Schoolverlaters en Inactieven', hoofdstuk 6 beschrijft deelonderzoek 'Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten' en tot slot beschrijft hoofdstuk 7 de overall conclusie en aanbevelingen. Voor wat betreft begrippen en definities wordt verwezen naar de Onderzoeksopzet, bijlage E.

1 Achtergrond

Waarom een onderzoek naar de Aansluiting Onderwijs Arbeidsmarkt?

Er is een voortdurende behoefte aan inzicht in de afstemming tussen het onderwijsveld en de arbeidsmarkt.

Deelonderzoek 1 betreft een onderzoek naar de aansluiting tussen de behoefte van het bedrijfsleven en het aanbod aan personeel qua startkwalificatie en kerncompetenties. Dit is van belang voor Directie Onderwijs in verband met het nader afstemmen van scholingsprogramma's met de arbeidsmarkt. Met scholing wordt het volgende bedoeld: het primair ontwikkelen van de beroepsgerichte kwaliteiten.¹ Hieronder wordt nader ingegaan op de rationale voor dit deelonderzoek.

Recente onderzoeksgegevens over de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt op Aruba ontbreken

Al in 1999 is een onderzoek uitgevoerd door Glenn Sankatsing in opdracht van CELA (Consejo di Educacion y Labor): een "public-private" organisatie, waarin de Directie Onderwijs, de Directie Arbeid, het bedrijfsleven en de vakbeweging vertegenwoordigd zijn. Het rapport geeft de noodzaak voor een dergelijk onderzoek als volgt weer:

"Vanwege de noodzaak om beleid te stelen op data en analyses, gaf CELA hoge prioriteit aan het uitvoeren van sociaal-wetenschappelijk onderzoek naar het aanbod vanuit beroepsopleidingen en de vraag op de arbeidsmarkt, wat al jarenlang een punt van discussie is geweest op Aruba. Bij de start van de herstructurering van het lager en middelbaar beroepsonderwijs in 1992 was het gemis van een dergelijk onderzoek reeds voelbaar. Het beroepsonderwijs had een laag rendement, was inhoudelijk veranderd en sloot dus duidelijk niet aan op de arbeidsmarkt. Maar waar de "schoen wrong" was niet helemaal duidelijk".

Ook een Interdepartementale commissie om-, her- en bijscholing (rapport: Interdepartementale Commissie Om-, Her- en Bijscholing 1994) beveelt aan om meer gestructureerd onderzoek te doen naar de behoeften op de arbeidsmarkt:

"In dit verband dient gewezen te worden op de nog rudimentaire gegevens die vanuit bepaalde directies gegeven kunnen worden, die goede planning nog in de weg staan. ... er dient een gecoördineerde inspanning te komen ... om tot het beter in kaart brengen van de verwachte behoeften op het gebied van regulier en niet-regulier beroepsonderwijs".

Hoewel er dus in het verleden enkele onderzoeken zijn gedaan naar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt (zie naast bovengenoemde rapporten ook de publicaties van Directie Onderwijs, Notitie Volwasseneneducatie; Education di Ofishi No-Formal, 1999 en Directie Arbeid & Onderzoek, Instroom uit het onderwijs op de Arubaanse arbeidsmarkt 2005), geven deze onderzoeken geen volledig beeld. Om die reden heeft de Directie Onderwijs behoefte aan een dergelijk onderzoek.

¹ Bron: Nota Volwasseneneducatie op Aruba voor de toekomst.

Veranderingen in het onderwijs zelf kunnen leiden tot afstemmingsproblemen

- Zowel de instroom van leerlingen in het onderwijs, als het onderwijs zelf, verandert voortdurend. Aruba heeft te maken met veranderende instroom van leerlingen en veranderingen in het onderwijs zelf. En hoewel de nadruk van dit deelonderzoek zal liggen op de vraagzijde vanuit de arbeidsmarkt, is het bij ieder afstemmingsvraagstuk van belang ook de huidige aanbodzijde in ogenschouw te nemen.

Maatschappelijke en economische ontwikkelingen op Aruba leiden tot een veranderde vraag naar arbeidskrachten

Tegelijkertijd veranderen de behoeften vanuit de maatschappij en de economie. De Directie Arbeid en Onderzoek concludeert in haar rapport over de behoefte aan arbeidskrachten in 2006 het volgende:

- Er blijkt een sterke groei te zijn in werkgelegenheid in de sectoren zakelijke dienstverlening en bouw. De meeste vraag naar personeel bevindt zich in de sectoren horeca en bouw.
- Er is een personeelsbehoefte van 10.003: per vacature had men gemiddeld 3 arbeidskrachten nodig.
- De meeste vraag naar personeel ligt op MBO niveau of lager.
- Indien er de komende jaren 1.500 extra nieuwe hotelkamers komen, dan leidt dat tot 6.000 extra banen.

Directie Arbeid en Onderzoek concludeert in het rapport verder het volgende:

- Er dient te worden gestreefd naar een zo optimaal mogelijke afstemming tussen (beroeps-)onderwijs en de arbeidsmarkt (kwalitatief en kwantitatief). Dit ter bevordering van de kwaliteit en kwantiteit van de “toekomstige” arbeidskrachten.
- Gezien de hoeveelheid vraag naar arbeid en de hoeveelheid afgestudeerden, kan er worden gesteld dat er veel meer vraag naar personeel is dan wat er naar verwachting beschikbaar zal komen op de arbeidsmarkt.

In de discussies met verschillende organisaties, die we tijdens de voorbereiding van dit onderzoek hebben gevoerd, komt het 'kwantitatieve' aspect veelvuldig terug. Bij ongewijzigd economisch beleid, en de strengere immigratieregels, zijn er te weinig mensen om alle vacatures te vervullen. Daarbij komt dat veel jongeren die van school komen, niet terecht komen in sectoren waar de grootste behoefte ligt. In 2006 bestond de beroepsbevolking uit 69.314 mensen. In totaal waren er 3.702 vacatures geregistreerd, waarbij de personeelsbehoefte 10.003 was.² In de toerisme sector werd in 2006 een tekort verwacht van 5.000 arbeidskrachten voor de komende 3 jaar (Aruba Hotel and Tourism Association, 2007). De Kamer van Koophandel voorspelt op basis van cijfers CBS dat de arbeidsbehoefte de komende jaren sterk zal groeien, terwijl het lokale aanbod – in ieder geval tot na 2018- zal dalen als gevolg van demografische ontwikkelingen.³

Het is niet aannemelijk dat onderwijs alleen dit probleem kan oplossen. Echter, naast het kwantitatieve aspect, is er een kwalitatief aspect.

Waarom onderzoek naar de Oorzaken Voortijdig Schoolverlaters en Inactieven?

Er is onvoldoende inzicht in de oorzaken van voortijdig schoolverlaters en inactieven

Voortijdig schoolverlaten is tegenwoordig een groot probleem in veel landen (Beekhoven & Dekkers, 2005). Deze problematiek heeft negatieve gevolgen zowel voor de schoolverlater, de school als voor de samenleving (Mulder, de Boom e.a., 2003; Inspectie van het Onderwijs, 2000). Eén van de negatieve gevolgen voor de schoolverlater betreft het slechte vooruitzicht op de arbeidsmarkt. Tevens loopt de voortijdige schoolverlater een grote kans op vervreemding van de samenleving en kan hij of zij zelfs in de wereld van criminaliteit belanden (Aluede & Ikechukwu, 2003). Naast de negatieve gevolgen voor de schoolverlater brengt vroegtijdig schoolverlaten ook een vermindering van het onderwijsrendement mee voor de onderwijsinstelling. Ten slotte heeft de problematiek van voortijdig schoolverlaten een negatief gevolg voor de samenleving die hoge kosten moet maken om deze groep van voortijdig schoolverlaters op te vangen en op het goede pad te begeleiden (Inspectie van het Onderwijs, 2000).

Het percentage Voortijdig Schoolverlaters is op Aruba relatief hoog

Ook Aruba heeft te maken met de problematiek van voortijdige schoolverlaters. Het Lager beroepsonderwijs op Aruba, beter bekend als de 'Educacion Profesional Basico (EPB)' (letterlijk vertaald; Basis beroepsonderwijs)⁴, blijkt de laatste jaren een jaarlijks drop-out/voortijdig schoolverlaten percentage van tussen de 7% en 9% te hebben.

Het totale aantal voortijdige schoolverlaters vanaf schooljaar 1999-2000 tot en met schooljaar 2005-2006 bedraagt circa 1204. De onderstaande tabel geeft het aantal en percentage

² Overzicht arbeidsparticipatie en werkgelegenheid, Directie Arbeid en Onderzoek

³ "De Arubaanse arbeidsmarkt in de toekomst 2007"

⁴ Het aantal voortijdige schoolverlaters van de EPI is niet bekend.

voortijdig schoolverlaters per jaar weer. Het uitvalpercentage van schooljaar 2005-2006 is hoger dan in 1999-2000, terwijl het hoogste percentage in 2001-2002 was.

Tabel 1. Aantal drop-outs van de EPB per schooljaar

Schooljaar	Aantal drop-outs per jaar	Aantal in procenten
1999-2000	136	7.28%
2000-2001	170	8.08%
2001-2002	210	9.53%
2002-2003	173	8.06%
2003-2004	174	8.65%
2004-2005	177	8.93%
2005-2006	164	7.72%

Bron: Jaarverslag van SEPB 2003,2004 en 2005 en Jaarverslag van Directie Onderwijs, 2006.

De voortijdig schoolverlatersproblematiek doet zich op meerdere niveaus voor

Uit de probleemanalyse van het onderwijs in Aruba, blijkt dat op meerdere niveaus drop-out/voortijdig schoolverlaten problematiek bestaat. Zo is er een laag rendement van het studiefinancieringsstelsel voor het buitenland. In de periode 1985-2000 zijn zo'n 3.400 studenten met Arubaanse studiefinanciering naar het buitenland gegaan voor verdere studie. De Arubaanse overheid heeft in die periode zo'n 100 miljoen Florin uitgegeven aan studiefinanciering, voor zowel studie in Aruba als in het buitenland.

De opbrengsten van deze investering laten zeer te wensen over: velen halen de studie niet en velen die de studie wel halen keren niet terug. De ervaring met de Arubanisering van het leerkrachtenkorps heeft geleerd dat vervanging van studie in het buitenland door lokale opleidingen een positief effect heeft op de kadervorming. Zo is het aandeel van de Arubaanse/Antilliaanse leerkrachten van 1970 tot 1980 gestegen van 52% naar 80%.

Voortijdig schoolverlaten kan een voorbode zijn van "uitval" op latere leeftijd

Voortijdig schoolverlaten wordt algemeen beschouwd als een van de grote problemen van het huidige onderwijs. Voortijdig schoolverlaten kan een voorbode zijn van "uitval" uit de samenleving, bijvoorbeeld in de vorm van werkeloosheid, sociale uitsluiting of deelname aan criminele activiteiten.

Waarom een onderzoek naar het Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten?

Aanbod aan vormingsactiviteiten is niet optimaal

Vormingsactiviteiten worden veelal in hoge mate georganiseerd door particulier initiatief. Het is aan de ene kant van belang dat de overheid dit initiatief niet dwarsboomt. Aan de andere kant is een pluriform aanbod vaak een belemmering voor transparantie, toegankelijkheid en duurzaamheid.

In de SHO-nota werd er al op gewezen dat de volwassenenvorming de minst ontwikkelde sector van educatie is in Aruba; een mening die opnieuw bevestigd werd in de 'hearings' (zie. Volwasseneneducatie, oktober 2002). Er is een scala aan vormingsactiviteiten, die echter te kleinschalig zijn en zich vaak beperken tot eigen kring.

.

2 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is om de ontwikkelingsbehoefte van volwassenen van Aruba in kaart te brengen. Directie Onderwijs heeft hiervoor de volgende subdoelstellingen gedefinieerd:

- Meer inzicht verkrijgen in de behoeftes en kerncompetenties per branche en/of beroepsgroep in verband met de afstemming scholingsprogramma's en arbeidsmarkt.
- Meer inzicht verkrijgen in de 'drop-out problematiek' en de problematiek met betrekking tot de inactieve jongeren.
- Meer inzicht verkrijgen in de vormingsactiviteiten en de knelpunten die een effectieve ontwikkeling van het aanbod in de weg staan.
- Meer inzicht verkrijgen in de behoeften van de (volwassen) Arubanen met betrekking tot alfabetiseringsonderwijs en basiseducatie voor volwassenen.

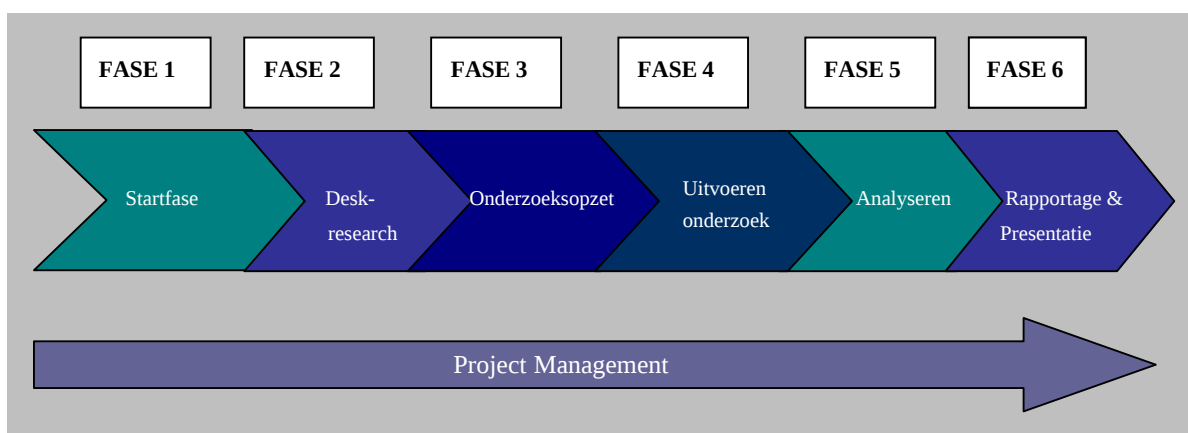
De reikwijdte van dit project is als volgt gedefinieerd:

- Het opzetten van het onderzoek en onderzoeksmethode;
- Het uitvoeren van onderzoek verdeeld in vier subonderzoeken met vier doelgroepen gebaseerd op de doelstellingen zoals hierboven gedefinieerd;
- Het verwerken en analyseren van de verkregen informatie;
- Het verwerken van de resultaten in een rapport inclusief eventuele aanbevelingen;
- Daadwerkelijke implementatie van de uitkomsten van het onderzoek valt buiten de reikwijdte van dit project;
- Het daadwerkelijk en tijdig participeren van instanties en personen in het onderzoek valt buiten de directe invloedssfeer van PwC. PwC heeft verschillende acties ondernomen om participatie te stimuleren, hier wordt tijdens de beschrijving van de aanpak van de verschillende deelonderzoeken nader op in gegaan.

3 Algehele aanpak

In dit hoofdstuk wordt de aanpak van het onderzoek beschreven.

Hieronder volgt een schematisch overzicht van de verschillende fasen die zijn doorlopen in het kader van het onderzoek.



Figuur 1: schematische aanpak

Gezien de diverse doelgroepen van het onderzoek die Directie Onderwijs heeft geformuleerd, is er voor gekozen het onderzoek te verdelen in vier deelonderzoeken. De vier gedefinieerde deelonderzoeken zijn:

1. Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt;
2. Oorzaken Voortijdig Schoolverlaters en Inactieven;
3. Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten;
4. Basiseducatie en alfabetiseringsprojecten.

De aanpak voor de vier deelonderzoeken was tot aan fase 3 (de onderzoeksopzet) gelijk. In de onderzoeksopzet is de aanpak per deelonderzoek nader beschreven.

Voor een gedetailleerder beeld van de onderzoeksopzet verwijzen wij u naar het document 'Onderzoeksopzet', Versie 4 van 15 augustus 2008 (bijlage E).

3.1. Opgedane ervaringen tijdens het verzamelen van data bij de verschillende deelonderzoeken.

Tijdens de start van het veldwerk heeft PwC samen met Directie Onderwijs een persconferentie gegeven. In deze persconferentie werd over het onderzoek uitgewijd en het belang van deelname benadrukt. De persconferentie is op televisie uitgezonden en in de kranten is hier eveneens aandacht aan besteed.

Over het algemeen werd het initiatief van Directie Onderwijs voor dit onderzoek naar opleidingsbehoefte positief ontvangen. Desondanks is in de praktijk gebleken dat de meeste organisaties geen tijd investeren in het daadwerkelijk deelnemen aan het onderzoek, resulterend in een lage respons: van de 186 benaderde organisaties, hebben uiteindelijk slechts 20 organisaties deelgenomen, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 11%. Dit betekent dat de resultaten niet representatief zijn voor de gehele doelgroep. Daarnaast heeft dit beperkte aantal respondenten de kwantitatieve/ statistische analyse gelimiteerd, zoals het analyseren van eventuele correlaties.

Bij het deelonderzoek 'Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt' zijn de organisaties vallend in de steekproef benaderd middels een uitnodigingsbrief om deel te nemen aan het onderzoek. Tevens zijn deze organisaties veelvuldig nagebeld met het verzoek deel te nemen. De online enquête werd een maand langer opengesteld dan vooraf was begroot, zodat organisaties langer in de gelegenheid werden gesteld deel te nemen. Tijdens de telefonische follow-up werd aan de organisaties ook de mogelijkheid geboden dat een medewerker van PwC persoonlijk langs kwam, waarbij de enquête gezamenlijk werd ingevuld op papier. Hierna voerde PwC zelf de gegevens van de respondent in de online enquête. Ondanks deze inspanningen, hebben uiteindelijk totaal 20 organisaties deelgenomen aan de werkgeversenquête. Tevens hebben in totaal 341 werknemers deelgenomen aan de werknemersenquête en zijn in het kader van dit deelonderzoek interviews gehouden met 7 brancheorganisaties.

Bij het deelonderzoek 'Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven' heeft Directie Onderwijs 172 Voortijdig Schoolverlaters geselecteerd (108 EPB studenten en 64 Algemeen Voortgezet Onderwijs studenten), schriftelijk uitgenodigd en nagebeld met het verzoek deel te nemen. Ondanks deze inspanningen, hebben in totaal uiteindelijk 13 Voortijdig Schoolverlaters deelgenomen. In de onderzoeksopzet is aangegeven dat er een groep van 68 Voortijdig Schoolverlaters nodig is om te kunnen toetsen welke factoren kunnen bijdragen aan voortijdig schoolverlaten. Dit betekent dat de resultaten niet representatief zijn voor de gehele doelgroep.

Bij het deelonderzoek 'Optimaliseren Vormingsactiviteiten' heeft PwC 31 vormingsorganisaties benaderd om deel te nemen middels een uitnodigingsbrief. In deze brief werd tevens gevraagd of de vormingsorganisaties hun medewerking wilden verlenen voor het benaderen van hun vormingsdeelnemers. Tegelijkertijd was de betreffende enquête en het antwoordfaxformulier voor het benaderen van deelnemers bijgevoegd.

Vervolgens heeft PwC deze vormingsorganisaties nagebeld met de vraag of de stukken in goede orde zijn ontvangen, alsmede of de betreffende organisatie al dan niet wil participeren aan het onderzoek.

Uiteindelijk hebben er in totaal maar 4 vormingsorganisaties aan ons verzoek gehoor gegeven, hetgeen neerkomt op een responspercentage van 13%. Dit betekent dat de resultaten niet representatief zijn voor de gehele doelgroep.

Voor wat betreft de vormingsdeelnemers, hebben in totaal 78 vormingsdeelnemers deelgenomen aan het onderzoek. Deze vormingsdeelnemers waren allen afkomstig van 3 van de eerder genoemde 4 vormingsorganisaties.

4 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt’

In dit hoofdstuk wordt allereerst de doelstelling van dit deelonderzoek beschreven, vervolgens zal de aanpak kort beschreven worden en tot slot de voornaamste bevindingen van dit deelonderzoek.

De doelstelling van dit deelonderzoek is inzicht verkrijgen in de scholingsbehoeftes, gewenste startkwalificatie en kerncompetenties per sector en/of skill level die volgens de werkgever van belang zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de werkplek, evenals het verkrijgen van inzicht in de scholingsbehoefte van de werknemers.

4.1. Aanpak

Variabelen en vragenlijst

Op basis van bovenstaande doelstelling zijn de volgende variabelen gedefinieerd, zoals tevens aangegeven in de onderzoeksopzet.

Werkgevers	Werknemers
Achtergrondkenmerken werkgever – leeftijd – geslacht – opleidingsniveau – nationaliteit – bedrijf – sector	Achtergrondkenmerken – leeftijd – geslacht – opleidingsniveau – nationaliteit – bedrijf – functie – functieniveau
Kerncompetenties werknemers per “skill levels”	
Startkwalificatieniveau werknemers – niveau	
Scholingsbehoefte werknemers per skill level – soort (welke opleiding, secretaresse, ict, ober etc) – vorm scholing (praktijkgericht, theoretisch, via ict, kleine of grote groepen, kortdurend of niet) – niveau (certificaat, lbo, mbo etc) – type scholing (cursus, training, volwaardige opleiding)	Scholingsbehoefte werknemers per functiegroep – soort (welke opleiding, secretaresse, ict, ober etc) – vorm scholing (praktijkgericht, theoretisch, via ict, kleine of grote groepen, kortdurend of niet) – niveau (certificaat, lbo, mbo etc) – type scholing (cursus, training, volwaardige opleiding)

Werkgevers	Werknemers
Bereidheid investeren bedrijven/ Samenwerking bedrijfsleven-Scholen – financieel (delen kosten, materiaal, middelen) – aanbieden stageplekken – aanbieden stagebegeleiding – aanbieden facilitator – aanbieden vakspecialisten ter ontwikkeling opleiding en eindtoetsen – uitwisselingstrajecten	

Tabel 2: Variabelen deelonderzoek 1

Op basis van bovenstaande variabelen zijn de vragenlijsten opgesteld (zie bijlage D). De werkgeversenquête bestond uit 36 vragen, waaronder:

- 4 vijfpunts Likertschaalvragen;
- 25 gesloten vragen;
- 7 open vragen.

De werkgeversenquête kon digitaal via een website ingevuld worden.

Alvorens het daadwerkelijke veldwerk van start is gegaan, heeft PwC een pilot uitgevoerd bij een organisatie ten einde eventuele onduidelijkheden nog te kunnen verwerken in de definitieve versie. De organisatie die aan de pilot heeft deelgenomen betreft een organisatie met meer dan 100 werknemers. Hierbij is tevens de tijdsduur die het invullen van de enquête neemt in ogenschouw genomen. Op basis van de pilot is naar voren gekomen dat de enquête relatief veel tijd in beslag neemt om in te vullen. Op basis van feedback van de pilot is besloten –in samenspraak met Directie Onderwijs- een vraag uit de enquête te verwijderen, wegens complexiteit van de vraag.

Dit was de volgende vraag “Please check which competences need to be developed further for each level”. Deze vraag was verder uitgewerkt in een matrix, waarbij verticaal de ISCO niveaus waren weergegeven en horizontaal de competenties.

Tevens is er een vraag eenvoudiger gemaakt. Dat is de vraag: “Do you, or any of your employees, want to attend courses in the following areas?” Deze vraag was verder uitgewerkt in een matrix, waarbij horizontaal de ISCO niveaus waren weergegeven en verticaal de cursusonderwerpen. De ISCO niveaus zijn uit de vraag verwijderd om de vraag overzichtelijker te maken.

Er is voor gekozen de respondenten de mogelijkheid te geven om een vraag niet te beantwoorden, zodat wanneer een respondent geen antwoord kon geven op een bepaalde vraag, zij wel verder konden gaan naar de volgende vraag. Dit ter voorkoming dat een respondent zou afhaken.

Tevens zijn brancheorganisaties benaderd voor een interview, waarbij een specifieke vragenlijst als leidraad is gebruikt. De vragenlijst voor de brancheorganisaties bestond uit 22 open vragen.

De werknemersenquête bestond uit 33 vragen, waaronder:

- 2 vijfpunts Likertschaalvragen;
- 25 gesloten vragen;
- 6 open vragen.

Evenals bij de werkgeversenquête is ook bij de werknemersenquête een pilot gehouden. Er zijn 10 werknemersenquête afgegeven aan het management van een organisatie, het management van deze organisatie heeft de enquête verspreid binnen de organisatie. In totaal hebben 10 werknemers deelgenomen aan de pilot. Op basis van de positieve feedback is besloten om de werknemersenquête te handhaven.

Populatie

Onderstaande populaties zijn benaderd voor deelname aan dit deelonderzoek:

- Werkgevers: General Managers en Directies van de in de steekproef betrokken organisaties.
- Werknemers van de in de steekproef betrokken organisaties.
- Branche-Organisaties, te weten:
 - Aruba Bankers Association (ABA);
 - Aruba Financial Center Association (AFCA);
 - Aruba Gastronomic Association (AGA);
 - Aruba Hotel and Tourism Association (AHATA);
 - Aruba Trade and Industry Association (ATIA);
 - San Nicolaas Business Association (SNBA);
 - Employers Association Aruba Construction (WAB);
 - Dienst Personeel en Organisatie;
 - Directie Personeel en Organisatie.

Steekproef- werkgevers

In samenwerking met CBS is de steekproef als volgt opgebouwd:

- De 113 grootste organisaties van Aruba, die verantwoordelijk zijn voor 50% van de workforce zijn integraal benaderd. Deze organisaties hebben minimaal 75 medewerkers in dienst. De lijst met deze organisaties is aangeleverd door CBS.

- Daarnaast is van de 220 organisaties die tussen de 25 en 74 medewerkers in dienst hebben een a-selecte steekproef van 33% genomen, hetgeen neerkomt op 73 bedrijven. De lijst met deze organisaties is aangeleverd door CBS.

Dataverzamelingsprocedure - werkgevers

De directies van de organisaties vallend in de steekproef hebben allen per bode een brief ontvangen met daarin het verzoek deel te nemen aan het onderzoek, waarbij de URL van de website was vermeld waarop men de enquête kon invullen. Tevens werd in de brief gevraagd of zij medewerking wilden verlenen aan de werknemersenquête. De organisatie kon middels het invullen van een bijgevoegd formulier aangeven akkoord te gaan dat PwC hun werknemers kon benaderen voor deelname aan het onderzoek.

Twee weken na het bezorgen van de uitnodigingsbrief heeft PwC de organisaties nagebeld met de vraag of ze de brief in goede orde hebben ontvangen en met het verzoek om (alsnog) deel te nemen. Tijdens de eerste nabelronde zijn de volgende reacties naar voren gekomen:

- a. Wel ontvangen, maar nog niet gelezen;
- b. Wel ontvangen, maar nog niet besloten om deel te nemen;
- c. Wel ontvangen en toezegging tot deelname;
- d. Wel ontvangen, maar besloten niet deel te nemen.

Tevens kwam het voor dat de directeur niet altijd bereikbaar was, bij deze gevallen werd 3 maal gepoogd de directeur alsnog telefonisch te bereiken. Bij bovengenoemde reacties a t/m c is tevens nog driemaal nagebeld, bij uitblijven van participatie.

Tijdens het nabellen is tevens aangeboden om gezamenlijk met een medewerker van PwC de enquête in te vullen. Twee respondenten hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Tijdens de dataverzamelingsperiode bleek dat de respons moeizaam binnen kwam. Hierdoor is in overleg met Directie Onderwijs besloten om de dataverzamelingsperiode te verlengen met een maand.

Datascreening en data-analyse

De gegevens van de werkgeversenquête zijn direct in een Excel database gekomen gezien het feit dat deze enquête online werd ingevuld.

Uit de datascreening is gebleken dat bij elke vraag missing values voorkomen. Deze missing values variëren van 30% tot en met 71% per vraag. Voor de volledigheid is de data zo veel mogelijk met en zonder missing values weergegeven. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de data zoals weergegeven in valid percentages, de percentages betreffen van de antwoorden van de respondenten die daadwerkelijk antwoord hebben gegeven op de vraag.

Op basis van het lage responspercentage kan geconcludeerd worden dat de resultaten uit dit deelonderzoek niet representatief zijn voor de doelgroep. De resultaten van dit deelonderzoek zijn met name indicatief voor de sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg, alsmede voor de relatief grote organisaties vanaf 100 medewerkers. Hieronder volgt een overzicht van de respondenten naar sector en aantal medewerkers.

Overzicht respondenten

Verdeling sector	%	valid %
Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg	17,6%	30,0%
Bouw	11,8%	20,0%
Hotels en Restaurants	5,9%	10,0%
Communicatie	5,9%	10,0%
Overig	17,6%	30,0%
Geen antwoord	41,2%	—

Aantal medewerkers in %	%	valid %
26- 50 medewerkers	6,3%	11,1%
51- 100 medewerkers	6,3%	11,1%
101- 200 medewerkers	18,8%	33,3%
201- 350 medewerkers	6,3%	11,1%
Meer dan 351 medewerkers	18,8%	33,3%
Geen antwoord	43,5%	—

Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt, komen de meeste respondenten van dit deelonderzoek uit de sector 'Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg', alsmede uit de sector 'Overig'. Bij 'Overig' hebben de respondenten ingevuld: Onderwijs, Logistiek en Beveiliging.

Uit voorgaand overzicht blijkt dat een derde van de respondenten bestaat uit bedrijven tussen de 101 en 200 medewerkers en een derde uit organisaties met meer dan 351 medewerkers. Hetgeen betekent dat de grote organisaties oververtegenwoordigd zijn binnen de respondentengroep.

Dataverzamelingsprocedure - Werknemers

In de brief die de werkgevers vallend in de steekproef van werkgeversenquête hebben ontvangen werd naast de uitnodiging voor deelname aan het werkgeversgedeelte ook gevraagd of zij hun toestemming wilden verlenen voor het benaderen van hun werknemers. De organisaties konden hun medewerking kenbaar maken middels het invullen en retourneren van een antwoordfaxformulier.

Na toestemming te hebben verkregen van de betrokken werkgevers, heeft PwC de fysieke enquêtes van de werknemersenquête bij de participerende organisaties bezorgd. De fysieke enquêtes zijn dusdanig ontwikkeld dat deze middels de systematiek van CBS kunnen worden ingelezen. Tevens werden bij de enquêtes speciale potloden geleverd die de respondenten dienden te gebruiken bij het invullen van de enquête, zodat het automatisch inlezen van de ingevulde antwoorden kon plaatsvinden.

De betreffende werkgever zorgde ervoor dat de werknemers de enquête ontvingen. Nadat de werknemers de enquête hadden ingevuld verzamelde de werkgever de enquêtes weer en kwam PwC de enquêtes ophalen. De werkgever kon kiezen voor een werknemersenquête in Papiamentu en/of in het Engels. De werknemersenquête was ontwikkeld in het Engels en is

door een medewerker van PwC de enquête vanuit het Engels naar het Papiamentu vertaald, waarbij de vertaling gecontroleerd is door een andere medewerker van PwC.

Tijdens de datavezamelingsperiode bleek dat de respons moeizaam binnen kwam. Hierdoor is in overleg met Directie Onderwijs besloten om de dataverzamelingsperiode te verlengen met een maand.

Datascreening en Data-analyse

In overleg met en na toestemming van Directie Onderwijs zijn de schriftelijke gegevens van de werknemersenquêtes door CBS verwerkt in een database. CBS heeft de enquête allereerst gecodeerd. Daarnaast heeft CBS vijf ingevulde enquêtes ingevoerd in Excel en dit Excelbestand aan PwC ter controle overhandigd, tezamen met het codeboek. Vervolgens heeft PwC het codeboek gecontroleerd of inderdaad bij elke vraag de juiste codemogelijkheid is weergegeven en heeft PwC vervolgens deze vijf ingevoerde enquêtes getoetst met de daadwerkelijk ingevulde hardcopy enquêtes. PwC heeft correcties doorgegeven aan CBS die deze heeft verwerkt en vervolgens alle enquêtes heeft ingevoerd.

Uit de datascreening is gebleken dat bij elke vraag missing values voorkomen. Deze missing values variëren van 5% tot en met 44% per vraag. Voor de volledigheid is de data aangegeven inclusief missing values, alsmede zonder missing values. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de data zoals weergegeven in valid percentages, de percentages betreffen van de antwoorden van de respondenten die daadwerkelijk antwoord hebben gegeven op de vraag.

In totaal hebben 341 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, waarbij er een respons error is van 2 enquêtes wegens het niet leesbaar zijn van de ingevulde antwoorden. Hetgeen betekent dat er 339 enquêtes zijn geanalyseerd. Op basis de bepaalde steekproef van 1312 werknemers en 339 respondenten is dit een responspercentage van 25,8%.

Hieronder volgt een overzicht van de respondenten naar sector, geslacht, functie en geboorteland.

Overzicht respondenten

<i>Verdeling naar Sector</i>	<i>%</i>	<i>valid %</i>
Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg	59%	78%
Hotels & Restaurants	16%	21%
Communicatie	1%	1%
Geen antwoord	25%	—

<i>Geslacht</i>	<i>%</i>	<i>valid %</i>
Vrouw	72%	76%
Man	22%	24%
Geen antwoord	6%	—

<i>Functie</i> ⁵	%	valid %
Teaching professionals	37%	48%
Legislators	11%	14%
Overige	7%	9%
Office clerks	4%	5%
Teaching associate professionals	3%	4%
Protective services workers	3%	4%
Other associate professionals	3%	3%
Engineering science	2%	3%
Customer service clerks	2%	3%
Other professionals	2%	3%
Associate professionals	1%	1%
General Manager	1%	1%
Building trades workers	1%	1%
Metal, machinery trade workers	1%	1%
Geen antwoord	23%	—
<i>Geboorteland</i>	%	valid %
Aruba	75%	79%
Nederland	8%	9%
Colombia	3%	3%
Dominica Republiek	2%	2%
Venezuela	1%	1%
Suriname	6%	6%
Geen antwoord	6%	—

Zoals uit bovenstaand overzicht blijkt komen de meeste respondenten uit de sector ‘Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg’, waarbij binnen deze sector de meeste respondenten uit de branche ‘Onderwijs’ komen. Dit kan wellicht een verklaring zijn voor de oververtegenwoordiging van de functie ‘teaching professionals’ (leraar). Tevens blijkt uit voorgaand overzicht dat de meeste respondenten vrouw zijn en dat de meeste respondenten geboren zijn op Aruba.

Op basis van het lage responspercentage alsmede de oververtegenwoordiging van de sector ‘Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg’ en dan met name Onderwijsbranche kan geconcludeerd worden dat de resultaten uit dit deelonderzoek niet representatief zijn voor de doelgroep. De resultaten van dit deelonderzoek zijn met name indicatief voor de sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg.

⁵ In verband met de zorgvuldigheid is de Engelse benaming gehandhaafd.

Brancheorganisaties

Brancheorganisaties zijn betrokken omdat verwacht mag worden dat zij een overkoepelende visie hebben over de sector/ de organisaties die zij vertegenwoordigen.

De brancheorganisaties zijn telefonisch uitgenodigd door PwC voor een interview, desgewenst werd hen een aanvullende e-mail gestuurd. Als leidraad voor het interview is een semi gestructureerde vragenlijst ontwikkeld. Alle benaderde brancheorganisaties, behalve AGA en AHATA, hebben hun medewerking verleend. De volgende brancheorganisaties hebben hun medewerking verleend:

- Aruba Bankers Association (ABA);
- Aruba Financial Center Association (AFCA);
- Aruba Trade and Industry Association (ATIA);
- San Nicolaas Business Association (SNBA);
- Employers Association Aruba Construction (WAB);
- Dienst Personeel & Organisatie;
- Directie Personeel & Organisatie.

De aantekeningen van de interviews met de brancheorganisaties zijn verwerkt in gespreksverslagen. De gespreksverslagen zijn geclusterd per vraag en vervolgens geanalyseerd waarvan de voornaamste bevindingen zijn afgeleid.

4.2. Voornaamste bevindingen

Deze paragraaf beschrijft de voornaamste bevindingen gerelateerd aan de hoofdvraag van dit deelonderzoek. Allereerst zal de gedefinieerde hoofdvraag worden beschreven en vervolgens de onderliggende subvragen. Voor een gedetailleerd overzicht van de bevindingen verwijzen wij naar bijlage A.

De hoofdonderzoeksvraag: welke kerncompetenties en startkwalificatieniveau moeten werknemers hebben volgens Arubaanse werkgevers om te kunnen werken en functioneren op de arbeidsmarkt en welke scholingsbehoefte bestaat er bij werkgevers en werknemers?

De hoofdvraag kan weer opgesplitst worden in vier subvragen:

- Wat is het gewenste startkwalificatieniveau dat werknemers moeten bezitten volgens de werkgevers?
- Welke scholingen zijn gewenst door werknemers en werkgevers per sector en skill level?

- Welke kerncompetenties van werknemers zijn door de werkgevers gewenst (per sector en skill level)?
- Op welke wijze in welke mate willen bedrijven investeren in volwasseneneducatie?

Hieronder worden de bevindingen per subvraag nader behandeld.

Gewenste startkwalificatieniveau

Startkwalificatie Aruba

Gezien de ontwikkelingen in de Arubaanse samenleving in het algemeen en het Arubaanse bedrijfsleven in het bijzonder, afgezet tegen de economische en technologische ontwikkelingen op wereldniveau, kan worden gesteld dat thans op Aruba de startkwalificatie voor deelname aan het arbeidsproces kwalificatieniveau 1 of 2 is, overeenkomende met een voltooide EPB-opleiding⁶ (Education Profesional Basico).

In onderstaande tabel zijn de resultaten van de werkgeversrespondenten aangegeven (in valid percentages) ten aanzien van de gewenste startkwalificatie per skill level.

Valid Percentage	Legislators, Senior Officials and Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Service workers and shop and market sales workers	Skilled agricultural and fishery workers	Craft and related trades workers	Plant and machine operators and assemblers	Elementary Occupations
Basisonderwijs of minder									20.0%
LBO (EPB)					25.0%		25.0%	25.0%	20.0%
Algemene Voortgezet Onderwijs	12.5%		12.5%	57.1%	25.0%	25.0%		25.0%	40.0%
MBO (EPI)		25.0%	87.5%	42.9%	50.0%		50.0%	25.0%	
HBO of WO	87.5%	62.5%							
Geen Antwoord	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet van toepassing		12.5%				75.0%	25.0%	25.0%	20.0%

Tabel 3: Gewenste startkwalificatie werkgeversrespondenten

Op basis van bovenstaande tabel kan geconcludeerd worden dat de gehanteerde startkwalificatie (EPB) aangegeven als gewenste startkwalificatie door de werkgeversrespondenten bij de volgende skill levels:

- “Service workers” en “shop workers” en “market sales workers”;
- “Craft” en “related trade workers”;
- “Plant” en “machine operators” en “Assemblers”;
- “Elementary occupations”.

Echter, er kan geconcludeerd worden dat de meerderheid van de werkgeversrespondenten een hogere gewenste startkwalificatie dan EPB wensen bij bovengenoemde skill levels.

⁶ bron: Nota Volwasseneneducatie op Aruba voor de toekomst.

Voorts wordt de gewenste startkwalificatie door de meerderheid van de werkgeversrespondenten als volgt aangegeven per skill level:

- Legislators, Senior Officers, Managers HBO/WO niveau;
- Professionals HBO/WO niveau;
- Technicians and Associate Professionals MBO niveau;
- Clerks Algemeen Voortgezet Onderwijs;
- Craft and related trades workers MBO niveau;
- Elementary Occupations Algemeen Voortgezet Onderwijs.

Aan de werknemersrespondenten is gevraagd wat zij het minimaal benodigde opleidingsniveau voor het verkrijgen van een baan op Aruba vinden. Ruim een derde van de respondenten (valid percentage) geeft aan dat het EPB niveau het minimaal benodigde opleidingsniveau op Aruba is, hetgeen overeenkomt met de gehanteerde startkwalificatie van het Land Aruba.

Minimaal benodigde opleidingsniveau Aruba	%	valid %
EPB (LBO)	27%	38%
MAVO	14%	20%
EPI (MBO)	8%	11%
Basisonderwijs	6%	8%
Geen specifieke opleiding	5%	7%
HAVO	5%	7%
Weet niet	3%	4%
HBO	3%	4%
VWO	1%	1%
Universiteit	0%	0%
Geen antwoord	28%	—

Tabel 4: Minimaal benodigde opleidingsniveau Aruba volgens werkgeverrespondenten.

Voor wat betreft de brancheorganisaties kan gesteld worden dat zij verschillen van mening over de gewenste startkwalificatie van het land Aruba, variërend van EPB (LBO), MAVO, HAVO tot MBO.

Voor de sector die de brancheorganisaties vertegenwoordigen geven zij aan:

- Bankwezen HAVO niveau;
- Detailhandel San Nicolaas MAVO niveau;
- Financiële Dienstverlening MBO niveau;
- Bouw EPB (LBO) niveau.

Uit voorgaande opsomming blijkt dat bij een van de sectoren (de bouwsector) het gewenste startkwalificatieniveau overeenkomt met de gedefinieerde startkwalificatie van Aruba zijnde EPB. Voor de overige sectoren is een hogere gewenste startkwalificatie aangegeven.

Al geruime tijd doet de discussie zich voor op het gebied van diversificatie van Land Aruba. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht dat Aruba zich naast het toerisme, kan positioneren als financieel centrum in de regio. Indien dit daadwerkelijk besloten zal worden, dan is het waarschijnlijk dat de startkwalificatie van het Land Aruba verhoogd zal moeten worden, gezien het feit dat de organisatie voor de branche 'Financiële Dienstverlening' heeft aangegeven MBO niveau als startkwalificatie te wensen.

Welke scholingen zijn gewenst door werknemers en werkgevers per sector en skill level⁷

Zowel aan de werkgevers als de werknemers is gevraagd aan welke cursus zij behoefte hebben. De hierna aangegeven tabellen geven een overzicht van de cursussen die het meest zijn aangegeven waar behoefte aan is volgens de werkgevers- en werknemersrespondenten. Hierbij kan geconcludeerd worden dat de werkgeversrespondenten en werknemersrespondenten gezamenlijk behoefte hebben aan een cursus op het gebied van computervaardigheden en leiderschapsvaardigheden.

MEEST AANGEGEVEN CURSUSBEHOEFTE	Werkgevers		%
	Presentatievaardigheden		100%
	Computervaardigheden		100%
	Onderhandelingsvaardigheden		100%
	Omgaan met agressieve klanten		100%
	Leiderschapsvaardigheden		86%
	Training voor trainen van mensen		86%
	Schriftelijke Vaardigheden		86%
	Mondelinge Vaardigheden		86%
	Persoonlijke Vaardigheden		86%
	Verkoopvaardigheden		83%
	Inkoop		83%
	Marketing en Promotie		80%
	Klantvriendelijkheid		80%

Tabel 5: Overzicht meest aangegeven cursusbehoeftes werkgeversrespondenten

⁷ Gezien het aantal respondenten is het niet mogelijk om de antwoorden van met name de werkgevers op te splitsen naar sector en skill level.

MEEST AANGEGEVEN CURSUSBEHOEFTE	Werknemers
	Computervaardigheden (17%)
	Sociaal Emotionele Vaardigheden (11%)
	Leiderschapsvaardigheden (10%)
	Functiespecifieke vaardigheden (9%)

Tabel 6: Overzicht meest aangegeven cursusbehoeftes werknemersrespondenten

De behoefte aan cursussen van de werknemersrespondenten is hieronder uitgesplitst naar de sector Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg en de sector Hotels & Restaurants. Hierbij zien we tevens bij beide sectoren de behoefte aan een cursus computervaardigheden terugkomen.

MEEST AANGEGEVEN CURSUSBEHOEFTE	Werknemers sector Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg	Werknemers sector Hotels & Restaurants
	Computervaardigheden (15%)	Computervaardigheden (23%)
	Leiderschapsvaardigheden (13%)	Een training voor het trainen van mensen (15%)
	Sociaal Emotionele Vaardigheden (12%)	Functiespecifieke vaardigheden (11%)
	Functiespecifieke Vaardigheden (9%)	Managen van werknemers (10%)

Tabel 7: Overzicht meest aangegeven Cursusbehoefte verdeeld naar sector

Naast eerder genoemde cursusbehoefte met name op het gebied van vaardigheden is tevens gevraagd welke behoefte respondenten hebben de komende jaren voor wat betreft ander soort training/cursus. Hieronder volgt een overzicht van de meest voorkomende antwoorden van respectievelijk de werknemers en werkgevers.

MEEST AANGEGEVEN CURSUS NODIG	Werknemers
	Papiamento (13%)
	Pedagogiek/ Onderwijs (12%)
	ICT (10%)

Tabel 8: Welke cursus nodig werknemersrespondenten

MEEST AANGEGEVEN CURSUS NODIG	Werkgevers
	Nederlands (12%)
	Klantenservice (10%)
	ICT/ Engels / Papiamentu (9%)

Tabel 9: Welke cursus nodig werkgeversrespondenten

Noot: De werknemersrespondenten hebben aangegeven behoefte te hebben aan een opleiding/ cursus op het gebied van pedagogiek/ onderwijs. Hierbij dient opgemerkt te worden dat een relatief groot deel van de werknemersrespondenten afkomstig is uit de sector Onderwijs.

Het feit dat de antwoorden in de twee vragen naar cursusbehoefte, uitgewerkt in bovenstaande tabellen, verschillen, komt voort uit het feit dat dit twee verschillende vragen in de enquêtes waren met verschillende antwoordmogelijkheden.

Directie Onderwijs kan bij het ontwikkelen van het curriculum richten op de bovenstaande meest aangegeven cursussen waar behoefte aan is.

Naast het aangeven van aan welke cursussen/trainingen de werkgevers behoefte hebben c.q. nodig zijn, hebben werkgevers aangegeven dat hierbij behoefte bestaat aan praktische scholing in kleine groepen. Daarnaast hebben werkgevers aangegeven het belangrijk te vinden dat de scholing officieel erkend is en dat bij de keuze van scholing prijs eveneens een belangrijke rol speelt.

Voor wat betreft de brancheorganisaties is de behoefte aan specifieke opleiding/cursus versnipperd en is er geen overkoepelende behoefte. De enige gemeenschappelijke factor die werd aangegeven is het feit dat de mogelijkheid voor het opleiden van specialisten op Aruba beperkt is. Binnen dit kader heeft elk van de brancheorganisaties hun specifieke sector behoefte aan specialisme naar voren gebracht en zijn hieronder opgesomd:

- Opleiding Logistiek Management;
- Technische HBO opleiding;
- Opleiding Register Accountant;
- Opleiding voor het behalen van een 'middenstandsdiploma';
- Opleidingen op financieel gebied.

Welke kerncompetenties van werknemers zijn door de werkgevers gewenst per sector

De brancheorganisaties hebben de volgende gemeenschappelijke kerncompetenties aangegeven als wenselijk:

- Integer;
- Zelfstandigheid;
- Verantwoordelijkheid.

De brancheorganisatie van de sector financiële dienstverlening geeft naast bovenstaande tevens de volgende kerncompetenties aan: accuraat, servicegericht, commercieel en klantgericht handelen.

De brancheorganisatie van het bankwezen noemt daarnaast tevens conceptueel denken als belangrijke kerncompetentie.

De werkgeversorganisatie –sector overstijgend- geeft daarnaast tevens als kerncompetentie aan: resultaatgericht en oplossingsgericht handelen.

Voor de belangrijkste sector op Aruba, te weten Toerisme, geven alle brancheorganisaties servicegerichtheid en klantgerichtheid aan als belangrijke kerncompetentie.

Momenteel worden er op Aruba geen competentieprofielen gebruikt door onderwijsinstellingen of bedrijven, waarvan de brancheorganisaties op de hoogte zijn. Men vermoedt dat bestaande, sectorspecifieke, competentieprofielen die elders worden gehanteerd best bruikbaar kunnen zijn voor Aruba. Voor het invoeren van een 'National Qualification Framework' denkt slechts een organisatie dat er draagvlak op Aruba voor zal zijn.

Voorts blijkt uit de tabel 10 dat de werkgeversrespondenten over het algemeen tevreden zijn over het competentieniveau van de medewerkers die de afgelopen 12 maanden zijn aangenomen. Zo geven de respondenten aan tevreden te zijn over de volgende competenties:

- Basis taalvaardigheid;
- Basis rekenvaardigheid;
- Communicatie met de klant;
- Marktkennis.

Tegelijkertijd, alle 13 competenties in acht nemende, kan gesteld worden dat de volgende competenties het meest worden aangegeven als zijnde minder tevreden, door de werkgeversrespondenten:

- Attitude;
- Ondernemerschap;
- Creativiteit;
- Communicatie met collega's.

Vraag: In hoeverre ben je tevreden met het competentieniveau van de medewerkers die de laatste 12 maanden zijn aangenomen?

	%	Valid %
Marktkennis		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	50%	75%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Technische Kennis		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Vakvolwassenheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	33.33%	50.00%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Attitude		
Ontevreden	16.66%	22.22%
Neutraal	25.00%	33.33%
Tevreden	33.33%	44.44%
Geen antwoord	25.00%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Teamwork		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Basis Rekenvaardigheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	58%	87.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Basis Taalvaardigheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	0.00%	0.00%
Tevreden	66.66%	100.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Ondernemerschap		
Ontevreden	16.66%	28.86%
Neutraal	16.66%	28.86%
Tevreden	25.00%	42.26%
Geen antwoord	41.66%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Creativiteit		
Ontevreden	16.66%	25.00%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Commerciële Vaardigheid		
Ontevreden	8.33%	14.26%
Neutraal	16.66%	28.57%
Tevreden	33.33%	57.14%
Geen antwoord	41.66%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Communicatie met collega's		
Ontevreden	16.66%	25.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Computer Vaardigheid		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	25.00%	37.50%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Communicatie met klanten		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	58.33%	87.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

Tabel 10: Tevredenheid werkgeversrespondenten diverse competenties werknemers.

In welke mate willen bedrijven investeren in volwasseneneducatie

Uit de antwoorden van de werkgeversrespondenten blijkt dat de bereidheid om te investeren in training binnen de eigen organisatie bestaat en dat deze bereidheid zich met name manifesteert in de vorm van het aanbieden van coaching/ begeleiding aan (nieuwe) medewerkers en/of het laten deelnemen aan bijvoorbeeld gastcolleges.

Vraag: Geef aan of u bereid bent te investeren in training en met welke middelen:
In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven.

Valid Percentage	Ja	Nee	Deels	Helemaal niet
Meer geld uit te geven aan externe training/o pleidingsorganisaties	50.0%	16.66%	33.33%	
Het delen van de trainingskosten met andere organisaties	16.66%	33.33%	50.0%	
Het delen van faciliteiten	20.0%	60.0%		20.0%
Het aanbieden van stageplaatsen	33.33%	33.33%	16.66%	16.66%
Het aanbieden van coaching/begeleiding aan stagiaires	57.1%	28.6%	14.3%	
Het verzorgen van facilitatoren, coaches, gastcolleges	66.66%	16.66%	16.66%	
Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen met de ontwikkeling van trainingen	50.0%	33.33%	16.66%	
Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen bij het ontwikkelen van eindexamens	33.33%	33.33%	33.33%	

Tabel 11: Investeringsbereidheid werkgeversrespondenten

Aan de werkgevers is tevens gevraagd welke incentive hen het meest aanspreekt bij het participeren in duale trajecten (leren-werken). In tabel 12 zijn de antwoorden op deze vraag van de respondenten weergegeven. De werkgeversrespondenten geven aan dat 'het ontvangen van subsidie' en 'ondersteuning van de brancheorganisaties' belangrijk worden geacht bij het stimuleren van dergelijke duale trajecten.

	Percentage van het totale aantal
Belastingvoordeel	5.6%
Subsidie	27.8%
Officieel erkending als geaccrediteerde organisatie die stageplaatsen aanbiedt	22.1%
Beter communicatie met de scholen	11.1%
Ondersteuning van brancheorganisaties	27.8%
Geen speciale ondersteuning nodig	5.6%

Tabel 12: Incentives werkgevers

De brancheorganisaties hebben allen aangegeven dat er weinig draagvlak bij de werkgevers zal bestaan om bij te dragen bij het opzetten van scholing op nationaal niveau en dan met name in geval van financiële middelen. Volgens de brancheorganisaties percipiëren de werkgevers onderwijs als een taak van de overheid. Een brancheorganisatie geeft aan dat er enkele werkgevers eventueel wel bereid zijn om mee te werken, zo lang dit geen financiële middelen bevat.

Er wordt door de brancheorganisaties aangegeven dat opleiding niet hoog op de agenda staat bij de werkgevers en derhalve geen hoge kostenpost met zich meebrengt. Hierdoor is het minder noodzakelijk om deze opleidingskosten te reduceren middels bijvoorbeeld het onderling delen van de kosten.

5 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven’

In dit hoofdstuk wordt allereerst de doelstelling van dit deelonderzoek beschreven, vervolgens zal de aanpak kort beschreven worden en tot slot de voornaamste bevindingen van dit deelonderzoek.

De doelstelling van dit deelonderzoek is het verkrijgen van inzicht in de factoren die een rol spelen bij het voortijdig schoolverlaten en het inactief zijn van jongeren in het werkveld en onderwijs.

Het aantal voortijdig schoolverlaters is volgens de cijfers van Directie Onderwijs 236 voor het jaar 2005-2006 en 221 voor schooljaar 2004-2005. Hierbij hanteert Directie Onderwijs de volgende definitie: jongeren die schoolverlaten zonder startkwalificatie.

CBS heeft aangegeven dat er 1.059 inactieven zijn. Waarbij zij als definitie van inactieve het volgende hebben gehanteerd: niet schoolgaand & niet werkend. Van deze groep inactieven zijn er 557 Arubanen, 166 Colombianen, 99 Dominicanen, 237 met een andere nationaliteit dan reeds genoemd.

Overigens bevindt 30,4% van de groep inactieven zich in de leeftijden 14,15, 16, 17 jaar, 69,6% van de inactieven bevinden zich in de leeftijdscategorie 18-20 jaar.

Directie Arbeid en Onderzoek heeft aangegeven dat er, in de leeftijdscategorie 15 tot en met 25 jaar, 2533 personen met de status ‘onbekend’ zijn. Hiermee wordt bedoeld dat zij:

- Niet geregistreerd zijn als werkend bij Directie Arbeid en Onderzoek;
- Niet geregistreerd zijn als werkend bij de overheid (exclusief docenten);
- Niet geregistreerd zijn als schoolgaand;
- Niet geregistreerd zijn als bijstandsgerechtigden.

5.1. Aanpak

Variabelen en vragenlijst

Op basis van bovenstaande doelstelling zijn de volgende variabelen en subvariabelen gedefinieerd voor Voortijdig Schoolverlaters:

- School;
 - Schoolloopbaan;
 - Prestaties op school;
 - Taal op school;
 - Motivatie op school;
- Schoolklimaat;
 - Sociaal klimaat;
 - Schoolorganisatie;
 - Leerklimaat;
- 'Peers';
- Gezinsfactoren;
 - Betrokkenheid ouders;
 - Opleiding ouders;
- Gezinsverantwoordelijkheid;
- Werken als alternatief;
- Stressvolle life-event;
- Toekomstplannen.

Op basis van bovenstaande variabelen is de vragenlijst voor Voortijdig Schoolverlaters opgesteld (zie bijlage D). Er is door PwC en Directie Onderwijs gezamenlijk een vragenlijst ontwikkeld voor het houden van semi-gestructureerde interviews. Per (sub)variabele zijn enerzijds aandachtsgebieden geformuleerd en anderzijds schaalvragen geformuleerd. In totaal zijn er 11 vijfpunts Likertschaalvragen geformuleerd.

Vervolgens is er een interview afgenomen als pilot. Het resultaat hiervan was dat er inhoudelijk geen wijzigingen dienden te worden aangebracht in de vragenlijst en dat het interview een tijdsbestek in beslag neemt van driekwartier tot een uur.

Op basis van eerder genoemde doelstelling zijn de volgende variabelen voor de Inactieven gedefinieerd:

- Werkervaring;
 - Primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden;
 - Loopbaan aspecten;
 - Aard van het werk;
 - Aansluiting persoonlijke eigenschappen;
 - Team / collega's;
 - Leidinggevenden;
 - Organisatiecultuur.

- Gezinsverantwoordelijkheid;
- Stressvolle life-event;
- Bron van inkomsten;
- Toekomstplannen.

Op basis van bovenstaande variabelen is de vragenlijst voor Inactieven opgesteld (zie bijlage D). Er is door PwC en Directie Onderwijs gezamenlijk een vragenlijst ontwikkeld voor het houden van semi-gestructureerde interviews. Per (sub)variabele zijn enerzijds aandachtsgebieden geformuleerd en anderzijds schaalvragen geformuleerd. In totaal zijn er 10 vijfpunts Likertschaalvragen geformuleerd.

Tevens zijn schoolleiders benaderd voor een interview, waarbij een specifieke vragenlijst als leidraad is gebruikt. De vragenlijst voor de schoolleiders bestond uit 64 open vragen, 1 gesloten vraag en 1 schaalvraag.

Populatie

Onderstaande populaties zijn benaderd voor deelname aan het onderzoek:

- Voortijdig Schoolverlaters;
- Inactieven;
- Schoolleiders Voortgezet Onderwijs.

Steekproef

Directie Onderwijs heeft 172 Voortijdig Schoolverlaters (108 EPB studenten en 64 Algemeen Voortgezet Onderwijs studenten) een brief gestuurd met het verzoek deel te nemen aan het onderzoek.

Er zijn 48 Inactieven benaderd voor deelname.

Er zijn 9 schoolleiders benaderd voor deelname.

Dataverzamelingsprocedure - Voortijdig Schoolverlaters

Alvorens het daadwerkelijke veldwerk van start is gegaan, heeft PwC een sessie bijgewoond waarbij een vertegenwoordiger van de kindertelefoon van Aruba praktische tips heeft gegeven in de omgang met jongeren, zodat hier rekening mee kan worden gehouden bij het afnemen van de interviews.

Aanvankelijk was afgesproken dat PwC van Directie Onderwijs een bestand met Voortijdig Schoolverlaters zou ontvangen. Bij nader inzien was het voor Directie Onderwijs niet mogelijk de NAW-gegevens van de Voortijdig Schoolverlaters vrij te geven, wegens privacy redenen. Hierdoor zijn de Voortijdig Schoolverlaters door Directie Onderwijs zelf benaderd. Directie Onderwijs heeft de Voortijdig Schoolverlaters een brief gestuurd met daarin het verzoek contact op te nemen met Directie Onderwijs of zij willen deelnemen aan het onderzoek. Nadat

de Voortijdig Schoolverlater contact had opgenomen met Directie Onderwijs en na toestemming/instemming van de respondent, werd zijn/haar naam en telefoonnummer doorgegeven aan PwC. Vervolgens maakte PwC een afspraak met de betreffende Voortijdig Schoolverlater voor het afnemen van een interview. Het interview werd afgenomen in het Papiamento. Overigens zijn alle interviews die ten behoeve van dit deelonderzoek zijn gehouden, zijn afgenomen door twee personen. Door deze opzet kon een persoon zich richten op het afnemen van het interview, terwijl de andere persoon zich kon richten op het maken van aantekeningen. Uiteindelijk zijn van alle interviews gespreksverslagen gemaakt.

Tijdens de datavezamelingsperiode bleek dat de respons moeizaam binnen kwam. Hierdoor is in overleg met Directie Onderwijs besloten om de datavezamelingsperiode te verlengen met een maand.

In totaal heeft Directie Onderwijs 27 Voortijdig Schoolverlaters aangedragen. PwC heeft vervolgens al deze 27 voortijdig schoolverlaters benaderd. Negen voortijdig schoolverlaters zijn echter niet op komen dagen bij het afgesproken interview en waren hierna niet meer bereikbaar, vijf voortijdig schoolverlaters waren überhaupt niet bereikbaar waardoor geen afspraak gemaakt kon worden. Uiteindelijk hebben er 13 Voortijdig Schoolverlaters deelgenomen aan dit deelonderzoek, waarvan 7 vrouwen en 6 mannen.

In de onderzoeksopzet is aangegeven dat er een groep van 68 Voortijdig Schoolverlaters nodig is om te kunnen toetsen welke factoren kunnen bijdragen aan voortijdig schoolverlaten. Dit betekent dat de resultaten niet representatief zijn voor de gehele doelgroep en uitsluitend als indicatief kunnen worden gezien.

Data-analyse

Van elk afgenomen interview is een gespreksverslag opgesteld. Op basis van de gespreksverslagen zijn vervolgens per vraag de antwoorden van alle respondenten weergegeven in spreadsheetformaat, waarna geanalyseerd en de voornaamste bevindingen zijn afgeleid. Aangezien het onderzoek vooral beschrijvend van aard is en weinig respondenten heeft, worden alle antwoorden integraal opgenomen in bijlage B.

Datavezamelingsprocedure - Inactieven

De inactieven zijn aangedragen door Directie Sociale Zaken. Een 'Job Coach' van Directie Sociale Zaken heeft een aantal inactieven benaderd met de vraag of zij mee wilden doen aan het onderzoek. Indien de inactieve medewerking wilde verlenen werd er een afspraak gemaakt voor een persoonlijk interview. PwC heeft in de 6 diverse regiokantoren van Directie Sociale Zaken de verschillende interviews gehouden in het Papiamento.

Tijdens de datavezamelingsperiode bleek dat de respons moeizaam binnen kwam. Hierdoor is in overleg met Directie Onderwijs besloten om de datavezamelingsperiode te verlengen met een maand.

In totaal hebben 36 inactieven deelgenomen aan dit deelonderzoek, waarvan 3 mannen en 33 vrouwen.

Data-analyse

Van elk afgenomen interview is een gespreksverslag opgesteld. De gespreksverslagen zijn geclusterd per vraag (zie bijlage B) en vervolgens geanalyseerd waarvan de voornaamste bevindingen zijn afgeleid. Op basis van de gespreksverslagen zijn vervolgens per vraag de antwoorden van alle respondenten weergegeven in spreadsheetformaat, waarna geanalyseerd en de voornaamste bevindingen zijn afgeleid. Aangezien het onderzoek vooral beschrijvend van aard is en weinig respondenten heeft, worden alle antwoorden integraal opgenomen in bijlage B.

Dataverzamelingsprocedure -Schoolleiders Voortgezet Onderwijs

In de onderzoekopzet werd gesteld dat de interviews met de schoolleiders telefonisch werden afgenomen. Voortschrijdend inzicht heeft ertoe geleid dat de interviews met de schoolleiders persoonlijk zijn afgenomen in het Nederlands. Een schoolleider gaf aan dat er op zijn/haar school geen voortijdig schoolverlaters voorkwamen en hierdoor een interview niet zinvol zou zijn. PwC heeft met 8 schoolleiders gesproken werkzaam op de volgende scholen:

- EPB San Nicolas;
- EPB Hato;
- John Wesleycollege (mavo);
- La Sallecollege (mavo);
- Colegio San Antonio (mavo);
- Filomenacollege (mavo);
- Mon Plaisircollege (mavo);
- Colegio Arubano (havo-vwo).

Data-analyse

Van elk afgenomen interview is een gespreksverslag opgesteld. Op basis van de gespreksverslagen zijn vervolgens per vraag de antwoorden van alle respondenten weergegeven in spreadsheetformaat, waarna geanalyseerd en de voornaamste bevindingen zijn afgeleid (zie bijlage B).

5.2. Voornaamste bevindingen

Deze paragraaf beschrijft de voornaamste bevindingen gerelateerd aan de hoofdvragen. Allereerst zal de gedefinieerde hoofdvraag worden beschreven en vervolgens de onderliggende subvragen. Voor een gedetailleerd overzicht van de bevindingen verwijzen wij naar bijlage B.

De hoofdonderzoeksvraag: wat zijn de oorzaken van het ontstaan van voortijdig schoolverlaters en inactieven en zijn zij bereid zich te laten scholen zodat zij de arbeidsmarkt kunnen gaan betreden?

- Welke factoren leiden tot voortijdig schoolverlaten?
- Waardoor wordt iemand een inactieve?

- Waar komen voortijdig schoolverlaters terecht?
- Aan wat voor soort en type scholing hebben voortijdig schoolverlaters en inactieven behoefte?

Hieronder worden de bevindingen per subvraag nader behandeld.

Welke factoren leiden tot voortijdig schoolverlaten?

Opmerkelijk is dat 9 van de 13 van de geïnterviewde voortijdig schoolverlaters de school niet als hoofdfactor noemt in de beslissing om voortijdig te stoppen met school.

Uit de interviews is gebleken dat over het algemeen de prestaties op school, de taal op school en de motivatie om naar school te gaan geen invloed heeft gehad op de beslissing de school voortijdig te verlaten.

Elf geïnterviewde voortijdig schoolverlaters geven aan dat het sociale klimaat op school en het leerklimaat geen invloed heeft gehad op de beslissing voortijdig de school te verlaten. Tevens geven alle respondenten aan dat de schoolorganisatie geen invloed heeft gehad op de beslissing om voortijdig school te verlaten.

Tijdens de interviews is naar voren gekomen dat de voornaamste factoren die ten grondslag liggen aan het voortijdig schoolverlaten zich berusten in de persoonlijke sfeer van de voortijdig schoolverlater. Hierbij is met name naar voren gekomen dat zwangerschap, sociaal economische situatie thuis, werken als alternatief en betrokkenheid ouders een rol heeft gespeeld bij het voortijdig verlaten van school.

Tevens geven zes respondenten aan dat een stressvolle life-event van invloed is geweest bij de beslissing om voortijdig school te verlaten, alsmede geven zij aan dat deze stressvolle life-event de hoofdreden is voor hun beslissing. Deze stressvolle life-events varieerden van dodelijk ongeval familielid tot financieel te moeten bijdragen door scheiding ouders.

Vanuit de interviews met de schoolleiders komt een gedeeltelijk overlappend beeld naar voren. Enerzijds overlappend zijn de factoren: laag sociaal economische status, weinig betrokkenheid van de ouders, gezinsverantwoordelijkheid. Anderzijds tegenstrijdig voor wat betreft motivatie en schoolprestatie. Het merendeel van de schoolleiders geeft namelijk de volgende factoren aan die naar hun mening en op basis van hun ervaring invloed hebben op het voortijdig schoolverlaten van de leerlingen:

- Gebrek aan motivatie;
- Onvoldoende schoolprestaties;
- Lage sociaal economische status;
- Weinig betrokkenheid van de ouders;
- Grote gezinsverantwoordelijkheid; enerzijds de zorg voor eigen kind, anderzijds de zorg voor een broertje en/of zusje.

Enkele schoolleiders geven tevens aan dat de 'peerpressure' van de criminele jongeren in de woonwijk van de voortijdig schoolverlater een rol spelen bij de beslissing om met school te stoppen.

Waardoor wordt iemand een inactieve?

Tijdens de interviews worden als voornaamste factoren die ten grondslag liggen aan 'het inactief zijn' genoemd: zwangerschap, zorgen voor kinderen, ontslag, niet tevreden zijn met baan en hierdoor stoppen met werken.

Uit het deelonderzoek 'Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten' is gebleken dat het voorkomt dat de vormingsorganisaties ook ervaring hebben met bovengenoemde doelgroepen. Zij ervaren dat de knelpunten met deze doelgroepen zijn: gebrek aan motivatie, taalproblemen, gedragsproblemen, het ontbreken van een doel in het leven, rekenachterstand, sociaal economische problemen. Tevens wordt aangegeven dat bij de doelgroep inactieven het ontbreken van kinderopvang een essentiële rol speelt bij het al dan niet terugkeren in de leer- of werkomgeving.

Waar komen voortijdig schoolverlaters terecht?

Over het algemeen blijkt uit de interviews dat de voortijdig schoolverlaters terecht komen bij on/laaggeschoolde functies en in sommige gevallen bij de middag/avond MAVO. Daarnaast wordt er door de schoolleiders aangegeven dat een deel van de voortijdig schoolverlaters in het criminele circuit terecht komt, alsmede thuisblijven om voor hun kind(eren) te zorgen.

Aan wat voor soort en type scholing hebben voortijdig schoolverlaters en inactieven behoefte?

Tijdens de interviews geven de inactieven aan met name behoefte te hebben aan werk en in mindere mate aan scholing.

De inactieven hebben aangegeven de volgende cursussen eventueel te willen volgen:

- Talen;
- Kapper;
- Computer;
- Manicure/pedicure;
- Administratie;
- Telefoniste;
- Serveerster/ bartender;
- Ambulance assistente;
- Quick books/ MS Office (Excel, Word);
- Peuter/ kleuterleidster;
- Veterinaire assistente;
- Solderen.

De jongere vrouwelijke respondenten van de inactieven geven aan eerst school te willen afmaken alvorens zij een baan gaan zoeken.

De voortijdig schoolverlaters geven aan geen behoefte te hebben aan een volledige opleiding, maar eventueel aan scholing die kort en praktisch is ingericht. Zij hebben aangegeven de volgende cursussen te willen volgen:

- Engels;
- Administratie;
- Quick books;
- MS Office;
- Bartender;
- Computer.

Tevens geven de meeste voortijdig schoolverlaters en een aantal inactieven aan dat een vorm van leren, waarbij men 4 dagen werkt en 1 dag in de week naar school gaat, hen wel aanspreekt.

6 Aanpak en bevindingen deelonderzoek ‘Optimaliseren Aanbod Vormingsactiviteiten’

In dit hoofdstuk wordt allereerst de doelstelling van het deelonderzoek beschreven, vervolgens zal de aanpak kort behandeld worden en tot slot de voornaamste bevindingen van dit deelonderzoek.

Aruba is als jonge natie nog volop in het proces van ‘nation-building’. Om dit proces succesvol te doen verlopen is het onontbeerlijk dat volwassenen vormingsprocessen ondergaan ter competentie vervulling van hun rol als staatsburger.

Een belangrijk aspect hierbij is politieke vorming, met als kernwoorden: emancipatie en weerbaarheid. Tevens is er op Aruba een groeiende vraag naar vormingsactiviteiten gericht op tolerantie en vreedzame conflictoplossing. Samenvattend kan worden gesteld dat de volwassenenvorming gericht op het ‘deelnemen aan het politieke en maatschappelijk leven’ vooral een kwestie is van politieke vorming, vakbondsvorming en consumentenvorming.⁸

Het doel van dit deelonderzoek is het verkrijgen van inzicht in het aanbod van vormingsactiviteiten op Aruba en de knelpunten die een effectieve ontwikkeling van het aanbod in de weg staan, alsmede de behoeftebepaling aan vormingsactiviteiten.

6.1. Aanpak

Variabelen en vragenlijst

Op basis van bovenstaande doelstelling zijn de volgende variabelen gedefinieerd:

- Kenmerken vormingsorganisatie;
 - Aantal deelnemers;
 - Aantal medewerkers;
 - Aantal docenten;
 - Aantal locaties;
 - Bron van inkomsten.
- Vormingsaanbod;
 - Lesmateriaal;
 - Vormingsactiviteiten;
 - Samenwerkingsvormen.
- Knelpunten;
- Behoefted vormingsactiviteiten.

⁸ Bron: Nota Volwasseneducatie op Aruba

De enquête voor de vormingsaanbieders bestond uit 71 vragen, waaronder:

- 32 open vragen;
- 39 gesloten vragen.

De enquête voor de vormingsdeelnemers bestond uit 38 vragen, waaronder:

- 5 open vragen;
- 31 gesloten vragen;
- 2 vijfpunts Likertschaalvragen.

Populatie

Onderstaande populaties zijn benaderd voor deelname aan het onderzoek:

- Aanbieders van vormingsactiviteiten;
- Deelnemers aan vormingsactiviteiten van 16 jaar en ouder.

Steekproef

Allereerst heeft PwC de vormingsaanbieders in kaart gebracht middels:

- Het telefoonboek/ Yellow Pages;
- Internet;
- Informatie van Directie Onderwijs.

In totaal zijn er 31 vormingsaanbieders in kaart gebracht (zie bijlage F). PwC heeft 31 vormingsaanbieders benaderd voor deelname aan het onderzoek.

Dataverzamelingsprocedure

De vormingsaanbieders zijn intergraal benaderd voor deelname aan het onderzoek middels een uitnodigingsbrief. In deze brief werd tevens gevraagd of de vormingsorganisaties hun medewerking wilden verlenen voor het benaderen van hun vormingsdeelnemers. Tegelijkertijd was de betreffende enquête en het antwoordfaxformulier voor het benaderen van deelnemers bijgevoegd.

Vervolgens heeft PwC deze vormingsorganisaties nagebeld met de vraag of de stukken in goede orde zijn ontvangen, alsmede of de betreffende organisatie al dan niet wil participeren aan het onderzoek.

Na toestemming te hebben verkregen van de vormingsorganisatie voor het benaderen van hun deelnemers, heeft PwC de fysieke enquêtes voor de vormingsdeelnemers bezorgd bij de organisatie. Na overleg met de vormingsorganisatie werd de enquête in het Nederlands en/of Papiamento bezorgd. De enquête is ontwikkeld in het Nederlands en is door een medewerker van PwC vertaald naar het Papiamento, waarbij de vertaling is gecontroleerd door een andere medewerker van PwC. Nadat de deelnemers de enquête hadden ingevuld, werden de enquêtes verzameld door de vormingsorganisatie en door PwC opgehaald.

Tijdens de datavezamelingsperiode bleek dat de respons moeizaam binnen kwam. Hierdoor is in overleg met Directie Onderwijs besloten om de datavezamelingsperiode te verlengen met een maand.

Van de 31 benaderde vormingsorganisaties⁹ hebben 4 organisaties deelgenomen aan het onderzoek, hetgeen een responspercentage betekent van 13%. Dit betekent dat de resultaten niet representatief zijn voor de gehele doelgroep.

In totaal hebben 78 deelnemers aan vormingsactiviteiten deelgenomen aan het onderzoek. Deze vormingsdeelnemers waren allen afkomstig van 3 van de eerder genoemde 4 vormingsorganisaties. Dit betekent voor zowel aanbieders als deelnemers dat de hieruit voortvloeiende resultaten niet representatief zijn. Maar meer als indicatie gehanteerd kunnen worden voor vormingsaanbieders en –deelnemers van functionele vormingsactiviteiten in plaats van vormingsactiviteiten gericht op recreatie (bijvoorbeeld muziekles, schilderles et cetera).

Hieronder volgt een overzicht van de vormingsorganisatierespondenten naar aantal medewerkers in 2009.

Overzicht vormingsaanbieders respondenten

Aantal medewerkers 2009

2 respondenten	1-5 medewerkers
2 respondenten	meer dan 50 medewerkers

Hieronder volgt een overzicht van de vormingsdeelnemersrespondenten naar leeftijdscategorie, geslacht en geboorteland.

Overzicht vormingsdeelnemersrespondenten

<i>Leeftijdscategorie</i>	<i>%</i>	<i>valid %</i>
15-25 jaar	49%	54%
26-35 jaar	17%	18%
36-45 jaar	14%	15%
46-55 jaar	5%	6%
46-65 jaar	5%	6%
Ouder dan 65	1%	1%
Geen antwoord	9%	—
<i>Geslacht</i>		
	<i>%</i>	<i>valid %</i>
Vrouw	50%	53%
Man	45%	47%
Geen antwoord	5%	—
<i>Geboorteland¹⁰</i>		
	<i>%</i>	<i>valid %</i>
Aruba	73%	73%
Nederland	9%	9%

⁹ Op verzoek van Directie Onderwijs is de Universiteit van Aruba bij de benaderde organisaties opgenomen, dit gezien het feit dat zij een 'center for life long learning' hebben.

¹⁰ Wegens afrondingsverschillen komt de sommatie op 102% in plaats van 100%.

Anders	4%	4%
Colombia	3%	3%
Dominicaanse Republiek	3%	3%
Geen antwoord	3%	3%
Suriname	3%	3%
Venezuela	3%	3%
Peru	1%	1%
Geen antwoord	0%	—

Uit voorgaand overzicht blijkt dat de respondenten van de vormingsorganisaties bestaan uit vormingsorganisaties met 1-5 medewerkers of meer dan 50 medewerkers.

Uit het overzicht van de vormingsdeelnemersrespondenten blijkt dat de respondenten die zich bevinden in de leeftijdscategorie 15-25 jaar oververtegenwoordigd zijn.

Data-analyse

In overleg met en na toestemming van Directie Onderwijs zijn de schriftelijke gegevens van de vormingsdeelnemers door CBS verwerkt in een database. Vervolgens heeft CBS deze database in Excel aan PwC opgeleverd.

6.2. Voornaamste bevindingen

Deze paragraaf beschrijft de voornaamste bevindingen gerelateerd aan de hoofdvragen. De bevindingen van de vormingsaanbiedersrespondenten zijn over het algemeen citaten, daar waar specificaties zijn aangegeven is dit overgenomen. Allereerst zal de gedefinieerde hoofdvraag worden beschreven en vervolgens de onderliggende subvragen. Voor een gedetailleerd overzicht van de bevindingen verwijzen wij naar bijlage C.

Hoofdonderzoeksvraag: Welke vormingsactiviteiten worden aangeboden en welke knelpunten staan effectieve ontwikkeling van het aanbod in de weg en welke behoefte naar vormingsactiviteiten is er?

- Welke soort vormingsactiviteiten worden momenteel aangeboden?
- Aan welke vormingsactiviteiten bestaat behoefte?
- Welke knelpunten ervaren aanbieders van vormingsactiviteiten?
- Wat zijn de succesfactoren die aanbieders ervaren?

Hierna worden de bevindingen per subvraag nader behandeld.

Welke soort vormingsactiviteiten worden momenteel aangeboden?

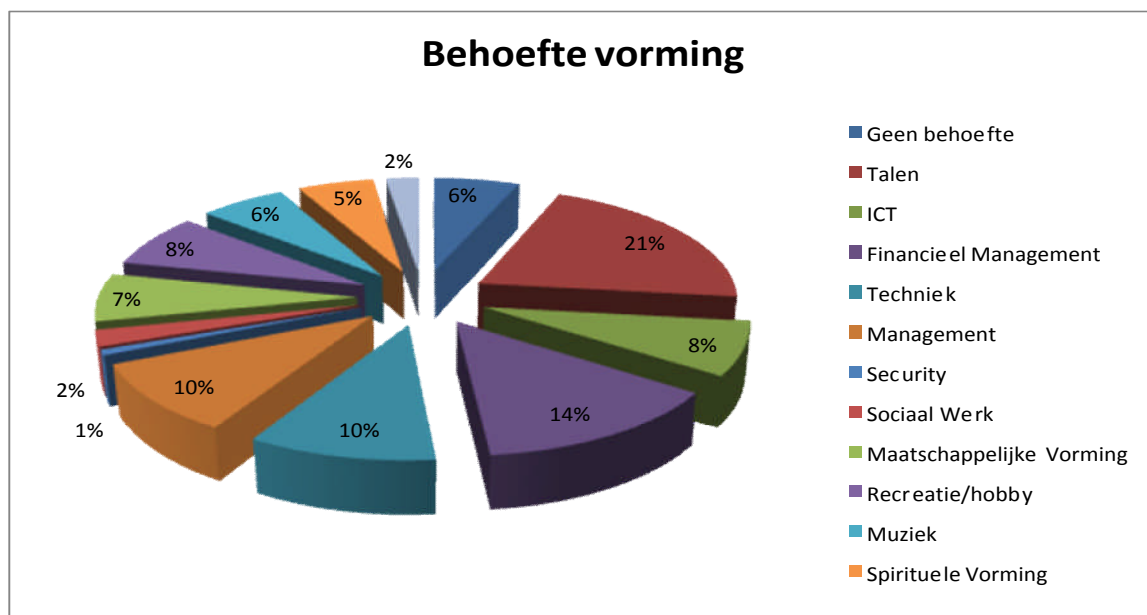
De vormingsaanbiedersrespondenten geven aan de volgende vormingsactiviteiten aan te bieden:

- Talen;
- Techniek;
- Administratie;
- Management;
- Recht;
- Communicatieve vaardigheden;
- Maatschappelijke vaardigheden;
- Mode;
- Landsexamens;
- Examenvakken MAVO.

Aan welke vormingsactiviteiten bestaat behoefte?

De vormingsdeelnemersrespondenten geven aan met name behoefte te hebben aan de volgende vormingsactiviteiten:

- Talen
- Financieel Management
- Techniek
- Management
- ICT
- Recreatie/ hobby



Figuur 2: Behoefte vorming

Welke knelpunten ervaren aanbieders van vormingsactiviteiten?

Hieronder volgt een opsomming van hetgeen de 4 vormingaanbiedersrespondenten te kennen hebben gegeven hetgeen zij ervaren als knelpunten:

- Te weinig docenten op Phd niveau¹¹;
- Geen contact met Directie Onderwijs en Ministerie van Onderwijs;
- Geen beleid vanuit de overheid voor volwasseneducatie.

Tegelijkertijd hebben deze respondenten de volgende oplossingen aangedragen voor de hierboven genoemde knelpunten:

- Faciliteren voor Phd kandidaten;
- Medewerking van de Afdeling Curriculum bij het opstellen en actualiseren van leerplannen;
- Meer medewerkers voor de organisatie van het aanbod;
- Geven van subsidie;
- Inspectie;
- Erkenning van buitenlandse diploma's.

De respondenten geven aan dat de toegankelijkheid van het vormingsaanbod vergroot zou kunnen worden om de volgende manieren:

- Het aanbod van met name praktijkopleidingen moet gecentraliseerd worden.
- Werkgevers moeten geholpen worden om incentives te geven aan werknemers om zich te laten upgraden.
- Directie Onderwijs moet initiatief nemen om de mensen te stimuleren voor 2^e/ 3^e kans onderwijs.
- Het belang van en de waardering voor het ambachtelijke vak moet meer gepromoot worden.
- Meer informatie verstrekken.

Wat zijn de succesfactoren die aanbieders ervaren?

De vormingsaanbieders hebben onderstaande aangedragen:

- De lascursussen, het merendeel van de lassers bij olieraffinaderij LAGO destijds hebben zij opgeleid;
- De cursussen: basis timmeren, monteurkoeltechniek en basis autotechniek.
- Alle programma's van de faculteiten en de activiteiten van het Center for life-long learning;
- Invoeren van schakelklassen voor de MAVO;
- Alfabetiseringsprogramma's;
- Landsexamen MAVO/HAVO;
- Management cursussen.

¹¹ Aangegeven door een vormingsorganisatierespondent.

De lessons learned die de vormingsaanbiedersrespondenten willen delen zijn:

- De drop-outs in het 2^e leerjaar van de MAVO is verminderd door het invoeren van schakelklassen. Aan de hand van een intake-toets Nederlands en Wiskunde/ Rekenen wordt vastgesteld of de deelnemer het niveau van 2^e leerjaar MAVO heeft. Is dit niet het geval dan wordt de deelnemer in een schakeljaar geplaatst. Hierdoor werden de klassen homogener met als gevolg meer gemotiveerde docenten en studenten. Uiteindelijk hierdoor ook beter resultaten.
- Het opleiden van vaklieden die direct inzetbaar zijn. Hiervoor de cursussen zo kort en praktisch mogelijk houden.
- Het aanbieden van landsexamen voor MAVO in een jaar te behalen. De doelgroep is volwassenen die geen basiseducatie of MAVO hebben afgemaakt. Door het in een jaar aan te bieden werd dit een groot succes.

7 Algemene conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden algemene conclusies besproken en in context geplaatst, tezamen met de daarbij behorende aanbevelingen.

Verhoogde startkwalificatie

Een meerderheid van de werkgeversrespondenten alsmede de brancheorganisaties geven aan een hogere startkwalificatie te wensen dan het huidige EPB niveau. Alleen de brancheorganisatie van de Bouwsector geeft aan dat de gewenste startkwalificatie EPB is voor haar sector. Voor de overige sectoren is een hogere gewenste startkwalificatie aangegeven.

Er dient een strategische keuze gemaakt te worden over de startkwalificatie van het Land Aruba. Mede hierbij in ogenschouw nemend de discussie over diversificatie van de Arubaanse economie.

Indien er gekozen wordt voor een verhoging van de startkwalificatie van het Land Aruba, geldt dat in het algemeen een verhoging van het opleidingspeil van de bevolking leidt tot het nationaal en internationaal beter te presteren. Een van de maatregelen om dat te bereiken is het stellen van een streefniveau zoals de startkwalificatie. Het mag niet zo zijn dat door gebruik van het begrip startkwalificatie andere onderwijsniveaus ondergewaardeerd raken. Er is geen één-op-één relatie tussen het startkwalificatieniveau en het kunnen starten op de arbeidsmarkt. De startkwalificatie is één van de treden op de ladder van opleidingsniveaus. Het verwerven van een baan hangt af van een samenspel van diverse factoren waaronder het opleidingsniveau, het perspectief van de werkgever en de arbeidsmarktsituatie. Om het gehele opleidingsniveau van de samenleving te verhogen is het van belang het niveau van de startkwalificatie gaandeweg wat hoger te leggen. Hierbij benadrukkend dat de verhoging geleidelijk moet plaatsvinden en dat een vloeiende aanpassing aan de behoeften van de arbeidsmarkt nodig is¹².

Behoefte aan praktisch ingestelde scholing

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er behoefte is aan opleidingen/cursussen zoals taal- en computercursus/opleidingen. De tendens is hierbij naar niche gerichte opleidingen/cursussen. Naast het aangeven van aan welke cursussen/trainingen de werkgevers behoefte hebben c.q. nodig zijn, hebben werkgevers aangegeven dat hierbij behoefte bestaat aan praktische scholing in kleine groepen. Daarnaast hebben werkgevers aangegeven het belangrijk te vinden dat de scholing officieel erkend is en dat bij de keuze van scholing prijs eveneens een belangrijke rol speelt.

Hiervoor zal Directie Onderwijs op structurele basis in contact dienen te treden met de werkgevers en de brancheorganisaties. Directie Onderwijs hoeft, om in te spelen op de behoefte, over het algemeen geen grote strategische keuzes te maken, aangezien de behoefte aan cursussen/scholing grotendeels van operationele aard is.

¹² Tot hier en nu veder: startkwalificaties en leerroutes, MINOCW, 2005

Matige investeringsbereidheid / participatie bedrijfsleven in scholing

Aan de werkgevers is tevens gevraagd welke incentive hen het meest aanspreekt bij het participeren in duale trajecten (leren-werken). De werkgeversrespondenten geven aan dat 'het ontvangen van subsidie' en 'ondersteuning van de brancheorganisaties' belangrijk worden geacht bij het stimuleren van dergelijke duale trajecten.

Uit de antwoorden van de werkgeversrespondenten blijkt dat de bereidheid om te investeren in training binnen de eigen organisatie bestaat en dat deze bereidheid zich met name manifesteert in de vorm van het aanbieden van coaching/ begeleiding aan (nieuwe) medewerkers en/of het laten deelnemen aan bijvoorbeeld gastcolleges.

In de rolverdeling tussen bedrijfsleven en onderwijs is er altijd een spanningsveld, zo is ook uit de vele literatuur hierover genoegzaam bekend. Bedrijven streven naar winstmaximalisatie.

Opleidingen zijn kostbaar, dus bedrijven investeren alleen indien de 'return on investment' op afzienbare termijn positief is. Daarnaast speelt het fenomeen 'cherry-picking' een rol.

Bedrijven die meer investeren in opleidingen dan hun concurrenten, lopen het risico dat hun personeel door anderen wordt weggekaapt. Tot slot is er een beperkte groep die profiteert van de bedrijfsopleidingen; namelijk alleen diegenen die werkzaam zijn bij de bedrijven die zich deze investeringen kunnen veroorloven. Dit geldt tevens in hoge mate voor Aruba.

Voor deze problemen zijn verschillende oplossingen denkbaar. In veel landen zijn er sectorale organisaties die samen een opleidingsfonds beheren. Hieruit worden bijvoorbeeld leerwerkplekken en opleidingsprogramma's betaald. Ook fiscale stimuleringsmaatregelen zijn denkbaar. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de bereidheid om een gezamenlijk opleidingsfonds te beheren relatief laag is en bestaan er voor bedrijven vanuit de overheid momenteel weinig tot geen financiële incentives voor bedrijven om te investeren in educatie. Niet altijd zijn er financiële maatregelen noodzakelijk; zo kan bijvoorbeeld meer samenwerking tussen ondernemers en scholen gestimuleerd worden door via campagnes een beroep te doen op de maatschappelijke verantwoordelijkheid. Of de overheid kan in samenwerking met de sectoren een 'loket' oprichten waar expertise en informatie over leerwerktrajecten wordt gebundeld. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat zowel brancheorganisatie als de voortijdig schoolverlater positief zijn over dergelijke duale trajecten.

Tot slot is de steun van de betreffende brancheorganisaties voor hun achterban op het gebied van educatie nog voor verbetering vatbaar en dienen zij tevens op structurele basis educatie op de agenda te zetten.

Oorzaken voortijdig schoolverlaten en inactieven voornamelijk in persoonlijke sfeer

Uit de interviews is naar voren gekomen dat factoren in de persoonlijke sfeer van de voortijdig schoolverlater (zwangerschap, sociaal economische situatie thuis, werken als alternatief en betrokkenheid ouders) een belangrijke rol spelen bij het voortijdig schoolverlaten. In mindere mate wordt de schoolorganisatie zelf als belangrijke factor aangewezen. Tegelijkertijd zijn wel de volgende verbeterpunten aangegeven, waarbij Directie Onderwijs een rol kan spelen:¹³

- De mogelijkheid om een kinderopvang te hebben op school;
- Leerplicht invoeren;
- Meer naschoolse activiteiten organiseren, leerlingen van de straat te houden;

¹³ Specifiek is gevraagd naar de aanbevelingen voor scholen. Deze aanbevelingen hebben derhalve geen beslissende factor gespeeld bij de hoofdreden van de respondenten om voortijdig te stoppen met school.

- Meer voorlichting omtrent zwangerschappen;
- Docenten dienen de leerlingen meer te motiveren;
- Elke school dient een psycholoog te hebben om de leerlingen te kunnen helpen;
- Leerlingen moeten meer inspraak hebben op de manier waarop les gegeven wordt;
- Veilige school garanderen;
- Meer controle uitoefenen op leerlingen die spijbelen of verzuimen.

Tijdens de interviews worden als voornaamste factoren die ten grondslag liggen aan 'het inactief zijn' genoemd: zwangerschap, zorgen voor kinderen, ontslag, niet tevreden zijn met baan en hierdoor stoppen met werken.

Bij de interviews van zowel voortijdig schoolverlaters als inactieven is naar voren gekomen dat zij de voorkeur geven aan het geld verdienen op korte termijn en in mindere mate in scholing. Tevens geven zij aan dat –indien zij kinderen hebben- het moeilijk is om een oppas te vinden. Doordat deze groepen veelal in aanmerking komen voor on/laaggeschoolde arbeid kan de situatie zich voordoen dat het grootste gedeelte van het salaris wordt besteed aan de benodigde oppas, hetgeen logischerwijs geen stimulans met zich meebrengt om te blijven/ gaan werken.

Wellicht kan de overheid een rol spelen in het 'financieel toegankelijker' maken van kinderopvang.

Uit interviews blijkt dat de betreffende respondenten niet of minder bewust zijn dat het zich laten scholen hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot, ofwel men eerder op zoek is naar korte termijn financieel gewin in plaats van duurzaam in zichzelf te investeren.

Dit is in contrast met de antwoorden van de vormingsdeelnemers, waarbij dat besef wel degelijk aanwezig is. Wellicht dat voor deze groep leerwerktrajecten uitkomst kan bieden.

Voor Directie Onderwijs is tevens een rol weggelegd om specifieke bewustwordingscampagnes op te zetten, die zowel op de verschillende scholen als ook bij buurtcentra en sportcentra kunnen plaatsvinden. Deze bewustwordingscampagnes hebben het doel men zich ervan bewust te laten worden wat het belang van onderwijs en scholing is. Enerzijds kan de campagne preventief gericht zijn voor de jongeren die nog naar school gaan over de mogelijkheden en voordelen die het volgen van onderwijs met zich meebrengt, alsmede voor de ouders daarvan over het belang van hun betrokkenheid bij het naar school gaan van hun kind. Anderzijds correctief naar de voortijdig schoolverlaters, inactieven en ouders van voortijdig schoolverlaters en jongere inactieven om te stimuleren wederom hun studie op te pakken of een cursus te gaan volgen.

Tot slot een bewustwordingscampagne voor het belang van life long learning voor de gehele volwassenen populatie op Aruba.

Voor wat betreft de inactieven is het aanbevelingswaardig om gezamenlijk met de overige overheidsinstanties een centraal bestand op te zetten en bij te houden, waarbij de inactieven nader in kaart worden gebracht en op basis waarvan deze groep doelgericht benaderd kan worden.

Verdere groei vorming stimuleren

Over het algemeen zijn de deelnemers die deelgenomen hebben aan dit onderzoek tevreden met hetgeen wordt aangeboden door de vormingsaanbieders. De vormingsaanbieders vervullen een belangrijke rol in het nader inspelen van de scholingsbehoefte op Aruba. Zij spelen immers flexibel in op de specifieke marktbehoeftes.

De vormingsdeelnemersrespondenten geven aan met name behoefte te hebben aan de volgende vormingsactiviteiten:

- Talen;
- Financieel Management;
- Techniek;
- Management;
- ICT;
- Recreatie/ hobby.

Vanuit Directie Onderwijs is hier een rol weggelegd om enerzijds de verschillende vormingsaanbieders in kaart te brengen, anderzijds het aanbod van vormingsactiviteiten te stimuleren en tot slot de vormingsaanbieders te monitoren binnen het kader van het vormingsbeleid. Het stimuleren kan worden gedaan door bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van relevante informatie omtrent de doelgroepen, landelijke campagnes over het belang van life long learning, tot het verstrekken van subsidies of fiscale incentives.

7.1. Vervolgstappen

Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat de afstand tussen Directie Onderwijs en de doelgroepen nog relatief groot is. Dit onderzoek is een eerste stap in het verkleinen van deze afstand. Als vervolgstap op dit onderzoek raden wij Directie Onderwijs aan om frequenter en gestructureerder pro-actief contact aan te gaan met de betreffende doelgroepen. Dit hoeft niet noodzakelijkerwijs gepaard te gaan met grootschalige onderzoeken, doch kan ook plaatsvinden middels kwalitatief contact met de betreffende doelgroep. De doelgroep kan bereikt worden door het aangaan van contacten met organisaties die de belangen van de betreffende doelgroep vertegenwoordigen.

Deze contacten kunnen bijvoorbeeld met de betreffende brancheorganisaties worden opgezet c.q. onderhouden. De brancheorganisaties zullen derhalve het onderwerp 'educatie' op de agenda moeten zetten tijdens de contacten met hun achterban. Hierdoor zijn de brancheorganisaties beter in staat hun achterban inzake dit onderwerp te vertegenwoordigen tijdens de gesprekken met Directie Onderwijs.

Directie Onderwijs dient op haar beurt haar strategie en curriculum af te stemmen met de 'klant'. Directie Onderwijs dient haar organisatie mede op basis hiervan in te richten. Dit betekent dat Directie Onderwijs zogenaamde 'account managers' zou kunnen inzetten die zich elk richten op de specifieke doelgroepen, waaronder werkgevers, voortijdig schoolverlaters et cetera.

Op basis van het bovenstaande kan Directie Onderwijs haar beleidsmatige taken en toezichthoudende taken beter afstemmen.

A Bevindingen deelonderzoek 'Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt'

Werkgevers

Hieronder zullen wij de bevindingen per vraag van de werkgeversenquête weergeven. In totaal hebben 20 respondenten deelgenomen aan het onderzoek.

Wij willen de lezer erop attenderen dat het kan voorkomen dat de tabellen en/of grafieken in niet altijd op 100 procent uitkomen, dit komt door afrondingsverschillen.

Vraag: In welke sector bevindt uw organisatie zich?

Verdeling sector	%	valid %
Overheid, Sociaal Werk en Gezondheidszorg	17,6%	30,0%
Bouw	11,8%	20,0%
Hotels en Restaurants	5,9%	10,0%
Communicatie	5,9%	10,0%
Overig	17,6%	30,0%
Geen antwoord	41,2%	—

Vraag: Heeft u medewerkers in dienst?

	Percentage	Valid percentage
Ja	41.2%	77.8%
Nee	0%	0%
Soms	11.7%	22.2%
Geen antwoord	47.1%	-
	100.0%	100.0%

Tabel 13: Medewerkers in dienst

Vraag: Hoeveel medewerkers heeft de organisatie?

	Percentage	Valid Percentage
1-10 medewerkers	0.0%	0.0%
11-25 medewerkers	0.0%	0.0%
26-50 medewerkers	6.3%	11.1%
51-100 medewerkers	6.3%	11.1%
101-200 medewerkers	18.8%	33.3%
201-350 medewerkers	6.3%	11.1%
Meer dan 350 medewerkers	18.8%	33.3%
Geen antwoord	43.8%	-

Tabel 14: aantal medewerkers in dienst

Vraag: Wat is het percentage personeelsleden dat een tijdelijk dienstverband heeft?

18,4% van de medewerkers heeft een tijdelijk dienstverband.

81,6% van de medewerkers heeft een vast dienstverband.

Vraag: Wat is uw rol in de organisatie?

87,5% van de respondenten is HR Manager/ Hoofd HR.

12,5% van de respondenten is Personeelsmedewerkers.

Gemiddeld hadden de respondenten 1,9 jaar ervaring in de organisatie waar ze momenteel werkzaam voor zijn.

Vraag: Binnen de organisatie wat is het percentage medewerkers verdeeld naar niveau?

- Legislators, Senior Officials and Managers 8,3%
- Professionals 39,5%
- Technicians and Associate Professionals 11,5%
- Clerks 16,0%
- Service Workers and shop and market sales workers 11,8%
- Plant and Machine Operators and Assemblers 1,7%
- Elementary Occupations 11,2%

Vraag: Geef het opleidingsniveau van uw huidige medewerkers aan.

Valid Percentage	Legislators, Senior Officials and Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Service workers and shop and market sales workers	Skilled agricultural and fishery workers	Plant and machine operators and assemblers	Elementary Occupations
Basisonderwijs of minder	0.0%	50.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	25.0%	60.0%
LBO (EPB)	0.0%	25.0%	0.0%		0.0%	0.0%	25.0%	20.0%
Algemene Voortgezet Onderwijs	0.0%	12.5%	0.0%	28.6%	75.0%	0.0%	25.0%	0.0%
MBO (EPI)	0.0%		71.4%	42.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
HBO of WO	100.0%		28.6%	14.3%	25.0%	25.0%	0.0%	20.0%
Geen Antwoord	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet van toepassing	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel 15: opleidingsniveau huidige medewerkers

Vraag: Wat is het minimale opleidingsniveau dat uw medewerkers dienen te hebben?

Valid Percentage	Legislators, Senior Officials and Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Service workers and shop and market sales workers	Skilled agricultural and fishery workers	Craft and related trades workers	Plant and machine operators and assemblers	Elementary Occupations
Basisonderwijs of minder	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
LBO (EPB)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%		25.0%	25.0%	20.0%
Algemene Voortgezet Onderwijs	12.5%	0.0%	12.5%	57.1%	25.0%	25.0%	0.0%	25.0%	40.0%
MBO (EPI)	0.0%	25.0%	87.5%	42.9%	50.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%
HBO of WO	87.5%	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Geen Antwoord	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet van toepassing	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	25.0%	20.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel 16: minimaal gewenste opleidingsniveau medewerkers

Vraag: Wat is het minimale opleidingsniveau dat uw medewerkers dienen te hebben op de lange termijn?

Valid Percentage	Legislators, Senior Officials and Managers	Professionals	Technicians and associate professionals	Clerks	Service workers and shop and market sales workers	Skilled agricultural and fishery workers	Craft and related trades workers	Plant and machine operators and assemblers	Elementary Occupations
Basisonderwijs of minder	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
LBO (EPB)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	25.0%	
Algemene Voortgezet Onderwijs	0.0%	0.0%	0.0%	28.6%	50.0%	0.0%	0.0%	25.0%	40.0%
MBO (EPI)	12.5%	12.5%	75.0%	71.4%	50.0%	25.0%	50.0%	25.0%	20.0%
HBO of WO	87.5%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Geen Antwoord	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Niet van toepassing	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	25.0%	25.0%	20.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabel 17: minimaal gewenste opleidingsniveau medewerkers lange termijn

Vraag: Het huidige competentieniveau van mijn medewerkers is toereikend om:

- De standaard gevraagde kwaliteit dienstverlening/ producten te leveren;
- Het standaard gevraagde productieniveau te bereiken;
- In staat zijn om te concurreren met de concurrenten;
- Aan te passen aan de marktontwikkelingen;
- Het opleiden van nieuw personeel.

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven.

Valid Percentage	Mee eens	Neutraal	Niet mee eens
De standaard gevraagde kwaliteit dienstverlening/ producten te leveren	50.0%	50.0%	0.0%
Het standaard gevraagde productieniveau te bereiken	62.5%	37.5%	0.0%
In staat zijn om te concurreren met de concurrenten	62.5%	25.0%	12.5%
Aan te passen aan de marktontwikkelingen	12.5%	50.0%	12.5%
Het opleiden van nieuw personeel	62.5%	37.5%	0.0%

Tabel 18: competentieniveau medewerkers

Vraag: In hoeverre ben je tevreden met het competentieniveau van de medewerkers die de laatste 12 maanden zijn aangenomen?

	%	Valid %
Marktkennis		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	50%	75%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Technische Kennis		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Basis Rekenvaardigheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	58%	87.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Basis Taalvaardigheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	0.00%	0.00%
Tevreden	66.66%	100.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Vakvolwassenheid		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	33.33%	50.00%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Attitude		
Ontevreden	16.66%	22.22%
Neutraal	25.00%	33.33%
Tevreden	33.33%	44.44%
Geen antwoord	25.00%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Teamwork		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Communicatie met collega's		
Ontevreden	16.66%	25.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	41.66%	62.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Communicatie met klanten		
Ontevreden	0.00%	0.00%
Neutraal	8.33%	12.50%
Tevreden	58.33%	87.50%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Ondernemerschap		
Ontevreden	16.66%	28.86%
Neutraal	16.66%	28.86%
Tevreden	25.00%	42.26%
Geen antwoord	41.66%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Creativiteit		
Ontevreden	16.66%	25.00%
Neutraal	16.66%	25.00%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Commerciële Vaardigheid		
Ontevreden	8.33%	14.26%
Neutraal	16.66%	28.57%
Tevreden	33.33%	57.14%
Geen antwoord	41.66%	–
	100%	100%

	%	Valid %
Computer Vaardigheid		
Ontevreden	8.33%	12.50%
Neutraal	25.00%	37.50%
Tevreden	33.33%	50.00%
Geen antwoord	33.33%	–
	100%	100%

Tabel 19: tevredenheid competentieniveau medewerkers

Bij elk van de onderstaande vragen heeft 33.3% van de respondenten geen antwoord gegeven. De genoemde percentages zijn *valid percentages* van respondenten die wel antwoord op de vragen hebben gegeven.

Vraag: Zijn er regelmatig stagiaires binnen uw organisatie werkzaam?

62,5% van de respondenten heeft regelmatig stagiaires.

37,5 van de respondenten geeft aan van niet.

Vraag: Volgt een of meerdere medewerkers van uw organisatie momenteel een trainingsprogramma?

62,5% van de respondenten geeft aan van wel.

25% van de respondenten geeft aan van niet.

12,5% van de respondenten geeft aan dat het niet van toepassing is.

Vraag: Was een of meerdere medewerkers van uw organisatie afgelopen jaar betrokken bij een trainingsprogramma?

37,5% van de respondenten geeft aan van wel.

50% van de respondenten geeft aan van niet.

12,5% van de respondenten geeft aan dat het niet van toepassing is.

Vraag: Volgt een of meerdere medewerkers van uw organisatie momenteel een opleiding?

100% van de respondenten geeft aan dat er een of meerdere medewerkers momenteel een opleiding volgen.

Vraag: Volgde een of meerdere medewerkers van uw organisatie afgelopen jaar een opleiding?

75% van de respondenten geeft aan dat dit het geval was.

25% van de respondenten geeft aan dat dit niet het geval was.

Vraag: Betaalt uw organisatie voor de training/ opleiding?

12,5% van de respondenten geeft aan dat de organisatie de kosten volledig betaalt.

75% van de respondenten geeft aan dat de organisatie een gedeelte van de kosten betaalt.

12,5% van de respondenten geeft aan dat de organisatie geen kosten betaalt.

Vraag: Geef aan welke cursussen/opleidingen er nu nodig zijn, in de komende 1 tot 2 jaar, de komende 3 tot 5 jaar en op lange termijn (meer dan 5 jaar).

Valid Percentage	Nu nodig	Nodig komende 1-2 jaar	Nodig komende 3-5 jaar	Nodig op lange termijn	Niet nodig
Basison derwijs	6.06%				17.24%
MAVO	6.06%	8.70%	20.00%		6.90%
HAVO	6.06%	8.70%	20.00%		3.45%
VWO	3.03%	4.35%			10.34%
Talen	12.10%	8.70%			
Nederlands	12.10%	13.04%			
Engels	9.09%	13.04%			6.90%
Papiament	9.09%	8.70%			6.90%
Spaans	3.03%	4.35%			17.24%
Technische Training	6.06%	13.04%	20.00%		
Electrotechniek	6.06%	4.35%	20.00%	16.66%	3.45%
Onderhoud	3.03%	8.70%		16.66%	6.90%
Robotica	3.03%			33.33%	10.35%
Mechanics	6.06%			33.33%	6.90%
ICT	9.09%	8.70%	20.00%		3.45%

Valid Percentage	Nu nodig	Nodig komende 1-2 jaar	Nodig komende 3-5 jaar	Nodig op lange termijn	Niet nodig
Managing a business	6.25%	11.10%	8.00%		2.56%
Entrepreneurial skill	6.25%		8.00%		2.56%
Hospitality Management	4.17%		4.00%		7.69%
Customer Service	10.42%		4.00%		
Communication	8.33%	11.10%	4.00%		
Administration	8.33%	11.10%	4.00%		2.56%
Human Resource Management	8.33%	11.10%	4.00%		2.56%
Marketing/ Sales	6.25%		4.00%		5.13%
Financial Management	8.33%	11.10%	4.00%		2.56%
Payroll Administration	6.25%	11.10%	4.00%		5.13%
Tax	4.17%		8.00%		5.13%
Healthcare	2.08%	11.10%	4.00%		7.69%
Nursing	2.08%		4.00%		10.26%
Medical Laboratory Assistant	2.08%		4.00%		10.26%
Doctor's assistant	2.08%		4.00%		10.26%
Security	4.17%		8.00%		5.13%
Law	4.17%	11.10%	8.00%		
Construction			4.00%	100.00%	7.69%
Pedagogic/ Education	2.08%	11.10%	4.00%		7.69%
Social Work	4.17%		4.00%		5.13%

Tabel 20: Behoeft cursussen/opleidingen

Vraag: Geef de 3 karakteristieken van scholing aan waar uw organisatie het meest behoefte aan heeft.

- 50% van de respondenten geeft aan: praktische scholing.
- 40% van de respondenten geeft aan: in kleine groepen.
- 30% van de respondenten geeft aan: officieel erkende scholing.
- 30% van de respondenten geeft aan: lage kosten.
- 20% van de respondenten geeft aan: korte duur scholing.
- 10% van de respondenten geeft aan: e-learning.
- 10% van de respondenten geeft aan: theoretisch.
- 20% heeft anders aangegeven namelijk, “up-to-date comprehensive” en “blended”

Bij elk van de onderstaande vragen heeft 30% van de respondenten geen antwoord gegeven. De genoemde percentages zijn *valid percentages* van respondenten die wel antwoord op de vragen hebben gegeven.

Vraag: Heeft uw organisatie een opleidingsplan?

71,4% van de respondenten geeft aan een opleidingsplan te hebben.
14,3% van de respondenten geeft aan geen opleidingsplan te hebben.
14,3% van de respondenten geeft aan niet zeker te weten of er een opleidingsplan is.

Vraag: Heeft uw organisatie een jaarlijks budget gereserveerd voor training en opleiding?

60,0% van de respondenten geeft aan dat zij een jaarlijks budget hebben.
10,0% van de respondenten geeft aan niet zeker te weten of er een jaarlijks budget is.

Vraag: Bent u tevreden met de investering die nodig is om nieuw personeel te trainen?

20,0% van de respondenten geeft aan tevreden te zijn over de benodigde investering.
20,0% van de respondenten geeft aan niet tevreden te zijn over de benodigde investering.
30,0% van de respondenten weet niet zeker of hij/zij tevreden is over de benodigde investering.

Vraag: Hoeveel trainingsdagen heeft een medewerker gemiddeld per jaar?

	Percentage	Valid Percentage
0 dagen per jaar	0.0%	0.0%
1-3 dagen per werknemer per jaar	20.0%	33.33%
4-7 dagen per werknemer per jaar	40.0%	66.66%
8-15 dagen per werknemer per jaar	0.0%	0.0%
Meer dan 16 dagen per werknemer per jaar	0.0%	0.0%
Geen antwoord	40.0%	-

Tabel 21: Aantal trainingsdagen per jaar

Vraag: Bent u betrokken / lid van een van de volgende branche organisaties?

- 30% van de respondenten geeft aan lid te zijn van AHATA;
- 20% van de respondenten geeft aan lid te zijn van ATIA;
- 10% van de respondenten geeft aan lid te zijn ABA;
- 10% van de respondenten geeft aan lid te zijn van SNBA;
- 20% van de respondenten geeft aan lid te zijn van AHRA

Vraag: Bent u op de hoogte van training- en/of opleidingsinitiatieven georganiseerd door branche organisaties?

71,4% van de respondenten geeft aan op de hoogte te zijn van dergelijke initiatieven.

14,3% van de respondenten geeft aan hiervan niet op de hoogte te zijn.

14,3% van de respondenten geeft aan dit niet zeker te weten

Vraag: Kunt u uw tevredenheid inzake het cursus aanbod in uw sector op Aruba aangeven?

	Percentage	Valid Percentage
Erg ontevreden	20.00%	28.60%
Ontevreden	20.00%	28.60%
Neutraal	20.00%	28.60%
Tevreden	10.00%	14.30%
Erg tevreden	0.00%	0.00%
Geen antwoord	30.00%	-
	100%	100%

Tabel 22: Tevredenheid cursusaanbod Aruba

Vraag: Wordt het competentieniveau van de medewerkers besproken in de branche organisaties?

28,6% van de respondenten geeft aan dat het competentieniveau wordt besproken.

71,4% van de respondenten geeft aan dat het competentieniveau niet wordt besproken.

Vraag: Denkt u dat het haalbaar is om meer in training/scholing van medewerkers en nieuwe medewerkers te investeren?

71,4% van de respondenten geeft aan dat dit haalbaar is.

14,3% van de respondenten geeft aan dat dit niet haalbaar is.

14,3% van de respondenten is hier niet zeker van.

Vraag: Geef aan of u bereid bent te investeren in training doormiddel van de volgende middelen:

- Meer geld uit te geven aan externe training/opleidingsorganisaties;
- Het delen van de trainingskosten met andere organisaties;
- Het delen van faciliteiten;
- Het aanbieden van stageplaatsen;
- Het aanbieden van coaching/begeleiding aan stagiaires;
- Het verzorgen van facilitatoren, coaches, gastcolleges;
- Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen met de ontwikkeling van trainingen;
- Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen bij het ontwikkelen van eindexamens.

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven.

Valid Percentage	Ja	Nee	Deels	Helemaal niet
Meer geld uit te geven aan externe training/opleidingsorganisaties	50.0%	16.66%	33.33%	
Het delen van de trainingskosten met andere organisaties	16.66%	33.33%	50.0%	
Het delen van faciliteiten	20.0%	60.0%		20.0%
Het aanbieden van stageplaatsen	33.33%	33.33%	16.66%	16.66%
Het aanbieden van coaching/begeleiding aan stagiaires	57.1%	28.6%	14.3%	
Het verzorgen van facilitatoren, coaches, gastcolleges	66.66%	16.66%	16.66%	
Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen met de ontwikkeling van trainingen	50.0%	33.33%	16.66%	
Het aanbieden van deskundigen op een bepaald gebied om te ondersteunen bij het ontwikkelen van eindexamens	33.33%	33.33%	33.33%	

Tabel 23: Bereidheid investeringen in trainingen werkgemers

Vraag: Geef aan welke van onderstaande opties belangrijk zijn voor uw organisatie:

- Belastingvoordeel;
- Subsidie;
- Officieel erkending als geaccrediteerde organisatie die stageplaatsen aanbiedt;
- Beter communicatie met de scholen;
- Ondersteuning van brancheorganisaties;
- Geen speciale ondersteuning nodig.

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven, het meest populair is subsidie en ondersteuning van de brancheorganisaties.

	Percentage van het totale aantal
Belastingvoordeel	5.6%
Subsidie	27.8%
Officieel erkending als geaccrediteerde organisatie die stageplaatsen aanbiedt	22.1%
Beter communicatie met de scholen	11.1%
Ondersteuning van brancheorganisaties	27.8%
Geen speciale ondersteuning nodig	5.6%

Tabel 24: Incentives werkgevers

Vraag: Wilt u of een van uw medewerkers een van de volgende cursussen volgen?

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven.

De populairste cursussen zijn: Presentatievaardigheden, Computervaardigheden, Onderhandelingsvaardigheden en Omgaan met agressieve klanten.

Valid Percentage	Ja	Nee	Weet het niet
Sales Skills	83.33%	16.66%	0.00%
Service Delivery Skills	80.00%	20.00%	0.00%
Leadership Skills	85.70%	0.00%	14.30%
Managing Employees	71.40%	28.60%	0.00%
Training Others	85.70%	14.30%	0.00%
Writing Skills	85.70%	14.30%	0.00%
Oral Communication	85.70%	14.30%	0.00%
Presentation Skills	100.00%	0.00%	0.00%
Computer Skills	100.00%	0.00%	0.00%
Negotiation Skills	100.00%	0.00%	0.00%
Purchasing	83.33%	16.66%	0.00%
Ordering and processing	50.00%	33.33%	16.66%
Marketing and promotion	80.00%	20.00%	0.00%
Dealing with cash money/ cash systems	66.66%	0.00%	33.33%
Calculating cost price	33.33%	16.66%	50.00%
Safety and environment	50.00%	33.33%	16.66%
Personnel	85.70%	14.30%	0.00%
Dealing with aggressive customers	100.00%	0.00%	0.00%

Tabel 25: Welke cursus te willen volgen

Vraag: In hoeverre bent u tevreden met de volgende aspecten van het huidige cursusaanbod op Aruba?

- Voldoet aan de behoefte van organisaties;
- Komt overeen met de marktontwikkelingen;
- Aanpassing aan het niveau van mijn werknemers;
- Onderhoudt actief contact met de markt;
- Praktijkgericht;
- Kwaliteit docenten/ begeleiders.

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven. De respondenten zijn het minst tevreden over de praktijkgerichtheid.

valid %	Tevreden	Neutraal	Ontevreden
Voldoetaan de behoefte van organisaties	60.00%		40.00%
Komt overeen met de marktontwikkelingen	60.00%		40.00%
Aanpassing aan het niveau van mijn werknemers	60.00%	20.00%	20.00%
Onderhoudt actief contact met de markt	60.00%	40.00%	
Praktijkgericht	20.00%	20.00%	60.00%
Kwaliteit docenten/ begeleiders	20.00%	60.00%	20.00%

Tabel 26: Tevredenheid aspecten cursusaanbod Aruba

Vraag: Welke voorwaarden zijn belangrijk bij de beslissing voor het al dan niet volgen van een cursus, zowel voor u als voor uw medewerkers?

- De tijdsduur van de cursus;
- Of de cursus afgesloten kan worden met officieel erkend certificaat;
- Timing;
- Kwaliteit van de trainingsorganisatie;
- Prijs;
- Persoonlijke interesse.

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven. Hierin is te zien dat de belangrijkste afweging om al dan niet een cursus te volgen de timing is.

	Percentage van het totale aantal
De tijdsduur van de cursus	11.1%
Of de cursus afgesloten kan worden met officieel erkend certificaat	16.7%
Timing	27.8%
Kwaliteit van de trainingsorganisatie	16.7%
Prijs	16.7%
Persoonlijke interesse	11.1%

Tabel 27: Aspecten die belangrijk zijn bij afweging volgen cursus

Vraag: Indien uw medewerkers niet hebben deelgenomen aan cursussen/ opleidingsprogramma's, wat waren hiervoor de drie belangrijkste redenen?

In onderstaande tabel zijn de antwoorden van de respondenten weergegeven. De respondenten geven als belangrijkste reden aan:

- Geen tijd;
- Geen beslissingsbevoegdheid;
- Het cursusaanbod komt niet overeen met de eisen.

	Percentage van het totale aantal
Niet belangrijk	5.9%
Geen tijd	29.4%
Geen expertise	5.9%
Geen behoefte aan scholing	5.9%
Geen beslissingsbevoegdheid	17.6%
Nooit aan gedacht	11.8%
Momenteel aan het overwegen	5.9%
Kleine organisatie	0.0%
Aanbod cursus sluit niet aan onze eisen	17.6%

Tabel 28: Belangrijkste redenen niet deelnemen werknemers aan cursus

Werknemers

Hieronder zullen wij de bevindingen van de werknemersenquête weergeven. In totaal hebben 341 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, waarvan 339 enquêtes bruikbaar waren.

Wij willen de lezer erop attenderen dat het kan voorkomen dat de tabellen en/of grafieken in deze rapportage niet altijd op 100 procent uitkomen, dit komt door afrondingsverschillen.

De respondenten zijn werkzaam in onderstaande sectoren.

Verdeling naar Sector	%	valid %
Hotels & Restaurants	16%	21%
Communication	1%	1%
Overheid, Sociaal Werk & Gezondheids	59%	78%
Geen antwoord	25%	—

Tabel 29: Verdeling naar sector

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 41 jaar.

De meeste respondenten zijn vrouw.

Verdeling naar Geslacht	%	valid %
Vrouw	72%	76%
Man	22%	24%
Geen Antwoord	6%	—

Tabel 30: Verdeling naar geslacht

Het grootste gedeelte van de respondenten is tussen de 0-5 jaren werkzaam bij de huidige organisatie.

Aantal Dienstjaren	%	valid %
0 - 5 jaren	32%	34%
6 - 10 jaren	22%	23%
11 - 20 jaren	14%	14%
20+ jaren	27%	29%
Geen antwoord	5%	—

Tabel 31: Aantal dienstjaren

Een ruime meerderheid van de respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit. Tevens zijn de meeste respondenten geboren op Aruba.

Nationaliteit	%	valid %
Nederland	92%	97%
Colombia	1%	1%
Dominicaanse Republiek	1%	1%
Venezuela	0%	0%
Suriname	1%	1%
Geen Antwoord	5%	—

Tabel 32: Nationaliteit respondenten

Geboorteplaats	%	valid %
Aruba	75%	79%
Nederland	8%	9%
Colombia	3%	3%
Dominica Republiek	2%	2%
Venezuela	1%	1%
Suriname	6%	6%
Geen antwoord	6%	—

Tabel 33: Geboorteplaats respondenten

De meeste respondenten zijn in dienst van een organisatie als werknemer.

Type dienstverband	%	valid %
Werknemer	64%	92%
Stagiaire	1%	2%
Weet niet	4%	6%
Geen antwoord	31%	—

Tabel 34: Type dienstverband

De meeste respondenten zijn leraar. Onderstaand een overzicht van de functies die de respondenten vervullen.

Functie Respondenten	%	valid %
Teaching professionals	37%	48%
Legislators	11%	14%
Overige	7%	9%
Office clerks	4%	5%
Teaching associate professionals	3%	4%
Protective services workers	3%	4%
Other associate professionals	3%	3%
Engineering science	2%	3%
Customer service clerks	2%	3%
Other professionals	2%	3%
Associate professionals	1%	1%
General Manager	1%	1%
Building trades workers	1%	1%
Metal, machinery trade workers	1%	1%
Geen antwoord	23%	—

Tabel 35: Functie respondenten

In het kader van de zorgvuldigheid hebben wij de Engelse terminologie gehandhaafd conform ISCO (International Standard Classification of Occupations). Hierna volgen enkele voorbeelden van functies die onder de categorieën vallen.

- In de categorie 'Legislator' vallen ook de 'Senior Government Officers'.
- In de categorie 'Office Clerks' valt onder andere: Secretaresse, Data-Entry Medewerker, Administratieve Medewerker.
- In de categorie 'Overig' hebben de respondenten onder andere ingevuld: Business Consultant, HR Consultant, General Manager, Huishoudster, Kok, Ober et cetera.

Een meerderheid van de respondenten heeft HBO als hoogst genoten afgeronde opleiding.

Opleiding	%	valid %
Basis school	3%	3%
EPB (LBO)	6%	7%
MAVO	5%	6%
HAVO	1%	2%
VWO	1%	1%
EPI (MBO)	7%	8%
HBO	56%	65%
Universiteit	2%	2%
Overige	4%	5%
Geen antwoord	14%	—

Tabel 36: Opleiding respondenten

De meeste respondenten hebben hun opleiding in Aruba gevolgd.

Land van opleiding	%	valid %
Aruba	66%	75%
Nederland	15%	17%
Dominicaanse Republiek	1%	2%
Venezuela	0%	0%
Suriname	3%	3%
Verenigde Staten	0%	0%
Colombia	1%	2%
Overige	1%	1%
Geen antwoord	12%	—

Tabel 37: Land van laatstgenoten opleiding respondenten

Het merendeel van de respondenten heeft hun opleiding afgerond tussen 2001 en 2009.

Jaar afronding Opleiding	%	valid %
voor 1970	7%	8%
1971 - 1980	14%	15%
1981 - 1990	15%	16%
1991 - 2000	18%	19%
2001 - 2009	40%	43%
Geen antwoord	6%	—

Tabel 38: Jaar afronding opleiding

Het merendeel van de respondenten heeft een afgeronde opleiding als onderwijzer of onderwijkskundige.

Richting opleiding	%	valid %
Onderwijzer en/of Onderwijkskundige	58%	69%
Voortgezet Onderwijs	6%	8%
Overige	5%	6%
Niet van toepassing	4%	5%
Sociale Wetenschappen	2%	2%
Weet niet	2%	2%
Business & Marketing	1%	1%
Horeca & Toerisme	1%	1%
Computing & computing science	1%	1%
Gezondheidszorg	1%	1%
Technical Engineering	1%	1%
Talen & Communicatie	1%	1%
Rekenkunde & Statistiek	1%	1%
Geen antwoord	15%	—

Tabel 39: Richting opleiding

De respondenten is gevraagd of zij momenteel een training volgen en of zij momenteel een opleiding volgen.

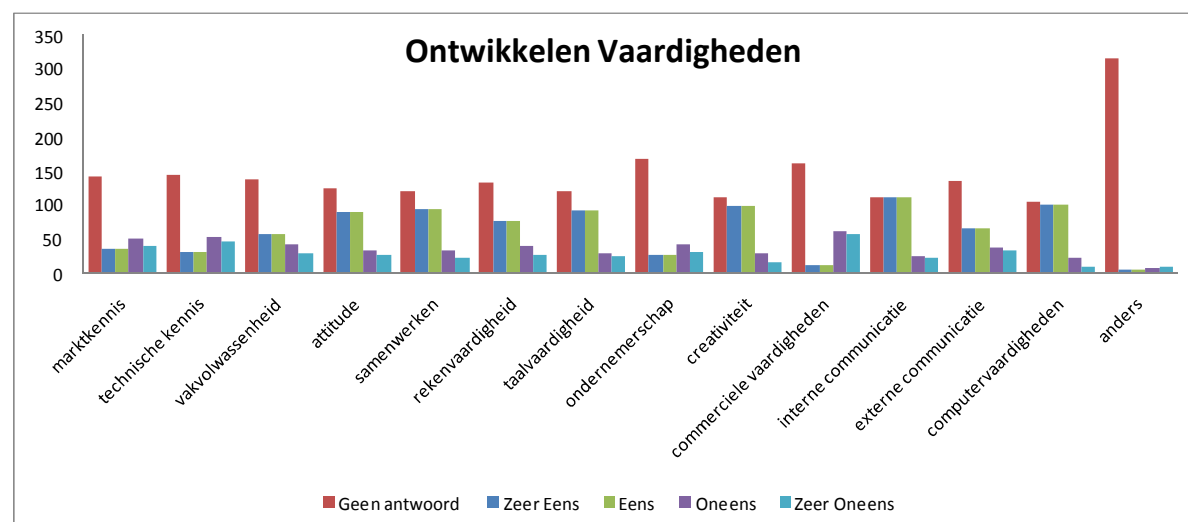
Momenteel volgen training	%	valid %
Ja	10%	13%
Nee	71%	87%
Geen antwoord	19%	—

Tabel 40: Momenteel volgen training

Momenteel volgen Opleiding	%	valid %
Ja	25%	29%
Nee	61%	71%
Geen antwoord	14%	—

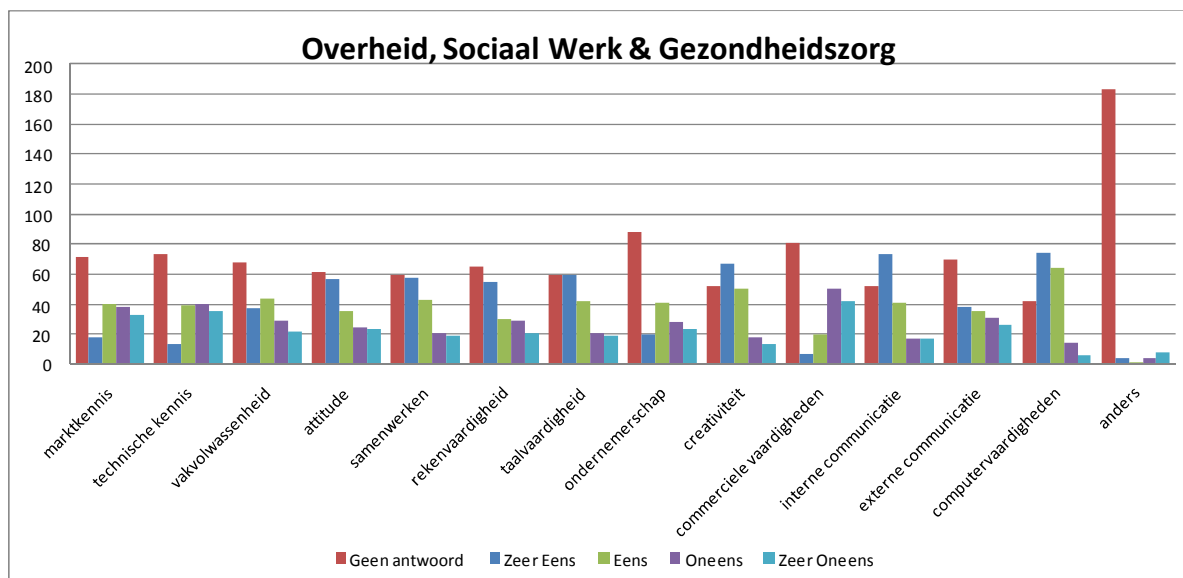
Tabel 41: Momenteel volgen opleiding

Aan de respondenten is gevraagd of en in hoeverre ze genoemde vaardigheden dienen te ontwikkelen om hun werk optimaal te kunnen uitvoeren. In onderstaande grafiek worden de antwoorden van de respondenten weer gegeven in absolute aantallen.



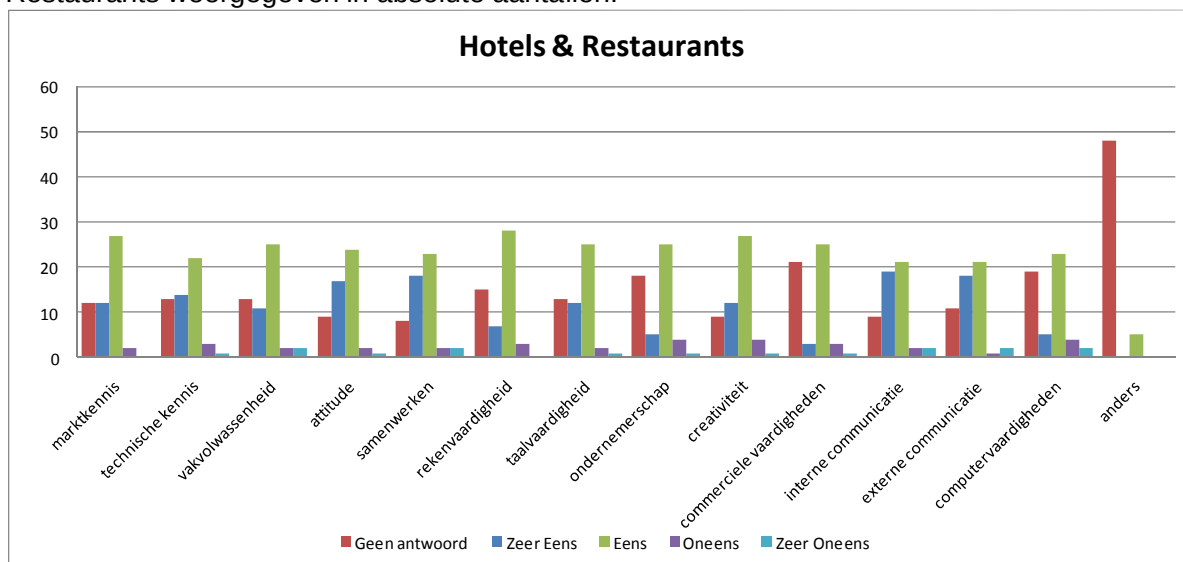
Figuur 3: Ontwikkelen Vaardigheden

In onderstaande grafiek worden de antwoorden van de respondenten van de sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg weergegeven in absolute aantallen.



Figuur 4: Ontwikkelen vaardigheden sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg

In onderstaande grafiek worden de antwoorden van de respondenten van de sector Hotels & Restaurants weergegeven in absolute aantallen.



Figuur 5: Ontwikkelen vaardigheden sector Hotels & Restaurants

Het merendeel van de respondenten heeft de laatste 12 maanden training ontvangen.

Laatste 12 maanden training/scholing/ onderwijs ontvangen	%	valid %
Ja	51%	71%
Nee	21%	29%
Geen antwoord	27%	—

Tabel 42: Ontvangen training/scholing/ onderwijs laatste 12 maanden

Gemiddeld ontvingen de respondenten 10 trainingsdagen.

Werden deze trainingsactiviteiten tijdens werktijd gehouden?	%	valid %
Ja	33%	75%
Nee	11%	25%
Geen antwoord	56%	—

Tabel 43: Trainingsactiviteiten gedurende werktijd

Studievrij van werkgever	%	valid %
Ja	37%	77%
Nee	11%	23%
Geen antwoord	52%	—

Tabel 44: Studievrij ontvangen

De respondenten hebben gemiddeld in totaal 30 uur gespendeerd aan de training (inclusief zelfstudie).

Heeft activiteit tot verplicht cetrificaat geleid	%	valid %
Ja	28%	56%
Nee	22%	44%
Geen antwoord	49%	—

Tabel 45: Activiteit geleid tot verplicht certificaat

Heeft uw (toekomstige) werkgever activiteit betaald?	%	valid %
Ja	37%	76%
Nee	12%	24%
Geen antwoord	52%	—

Tabel 46: Betaling activiteit door werkgever

De respondenten is gevraagd in hoeverre de aangeboden cursussen op Aruba voldoen aan de eisen van organisatie.

Cursusaanbod voldoet aan behoefte bedrijven	%	valid %
Geen antwoord	35%	
Zeer voldoende	10%	15%
Voldoende	26%	39%
Neutraal	19%	30%
Onvoldoende	8%	13%
Zeer onvoldoend	2%	3%

Tabel 47: Voldoen behoefte bedrijven van cursusaanbod

De respondenten is gevraagd in hoeverre de aangeboden cursussen op Aruba aansluiten bij de ontwikkelingen in de markt.

Ontwikkelingen markt	%	valid %
Geen antwoord	37%	—
Zeer voldoende	7%	15%
Voldoende	26%	39%
Neutraal	21%	30%
Onvoldoende	8%	13%
Zeer onvoldoend	1%	3%

Tabel 48: Aansluiting cursusaanbod ontwikkelingen markt

De respondenten is gevraagd in hoeverre de vormingsactiviteiten contacten houden met de markt.

Contacten markt	%	valid %
Geen antwoord	39%	—
Zeer voldoende	4%	7%
Voldoende	23%	38%
Neutraal	24%	39%
Onvoldoende	8%	13%
Zeer onvoldoend	2%	3%

Tabel 49: Contacten markt

De respondenten is gevraagd in hoeverre de aangeboden cursussen op Aruba praktijkgericht zijn.

Praktijkgericht	%	valid %
Geen antwoord	36%	—
Zeer voldoende	7%	11%
Voldoende	23%	35%
Neutraal	25%	39%
Onvoldoende	7%	11%
Zeer onvoldoend	2%	3%

Tabel 50: Praktijkgerichtheid cursussen Aruba

De respondenten is gevraagd wat zij van de kwaliteit van de docenten/begeleiders vinden.

Kwaliteit docenten	%	valid %
Geen antwoord	28%	—
Zeer voldoende	9%	12%
Voldoende	33%	45%
Neutraal	22%	30%
Onvoldoende	7%	10%
Zeer onvoldoend	2%	3%

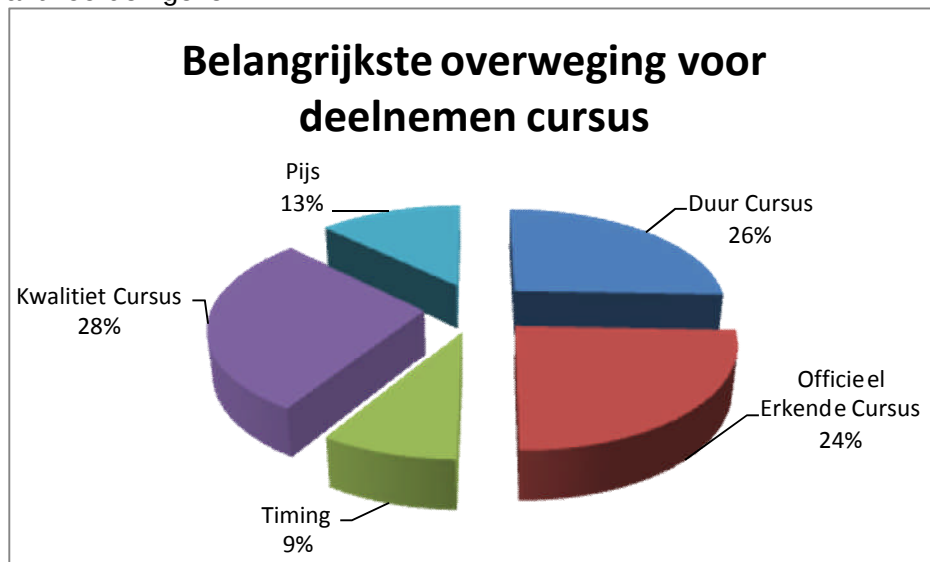
Tabel 51: Kwaliteit docenten

Respondenten ontvangen jaarlijks onderstaand aantal trainingsdagen.

Jaarlijks aantal trainingsdagen	%	valid %
0 dagen	12%	18%
1 - 3 dagen	9%	13%
4 - 6 dagen	17%	25%
6 - 10 dagen	12%	18%
10 - 15 dagen	8%	11%
> 15 dagen	9%	14%
Geen antwoord	33%	—

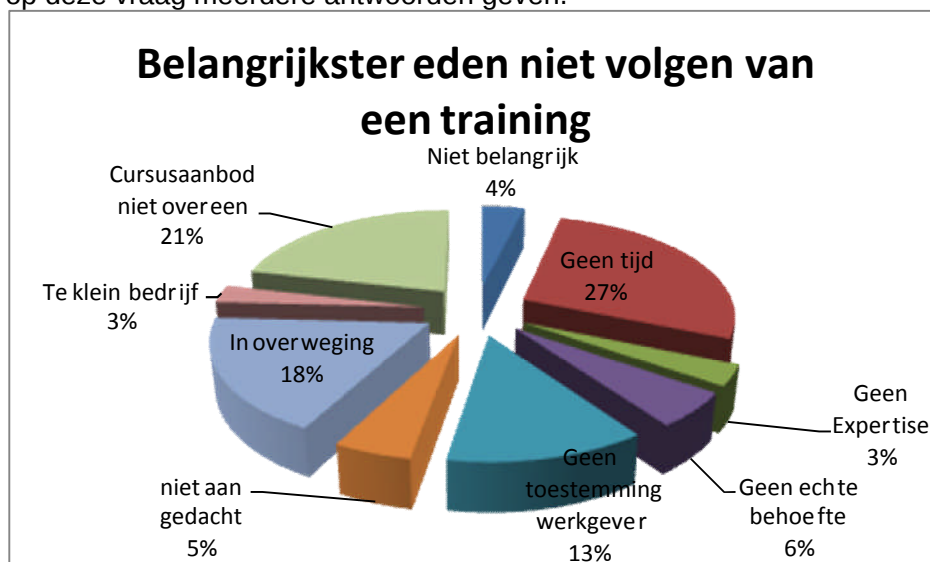
Tabel 52: Jaarlijks aantal trainingsdagen

De respondenten hebben ook aangegeven wat voor hen de belangrijkste overweging is voor het al dan niet deelnemen aan een cursus. Bij deze vraag konden de respondenten meerdere antwoorden geven.



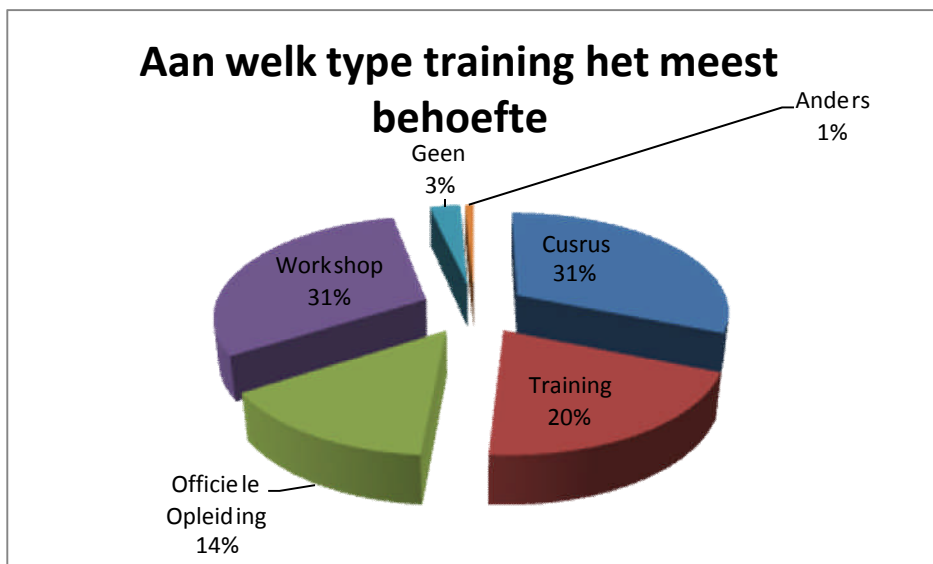
Figuur 6: Overwegingen deelnemen cursus

Als belangrijkste reden voor het niet deelnemen aan een cursus/training geeft 21% van de respondenten aan dat het cursusaanbod niet overeenkomt met hun behoefte. Tevens geeft 13% aan geen toestemming van de werkgever hiertoe te verkrijgen. De respondenten konden op deze vraag meerdere antwoorden geven.



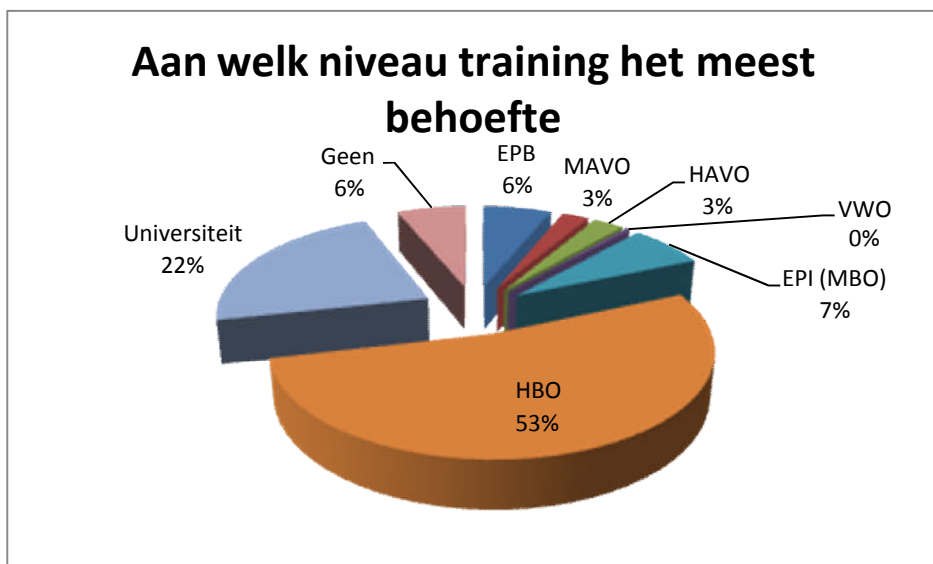
Figuur 7: Reden niet volgen training

Van de respondenten geeft 31% aan als type training de meeste behoefte te hebben aan workshops en cursussen. Bij deze vraag hebben de respondenten meerdere antwoorden aangekruist.



Figuur 8: Welk type training behoefte

De respondenten hebben het meest behoefte aan training/cursussen op HBO niveau, dit geeft 53% van de respondenten aan. Bij deze vraag hebben de respondenten meerdere antwoorden aangekruist.



Figuur 9: Welk niveau training meeste behoefte

Aan de respondenten is gevraagd of de training/cursus die zij nodig achten voor het succesvol uitvoering van hun functie beschikbaar is op Aruba.

Beschikbaarheid training op Aruba	%	valid %
Ja	30%	54%
Nee	10%	18%
Niet bekend	16%	28%
Geen antwoord	44%	—

Tabel 53: Beschikbaarheid training Aruba

Aan de respondenten is gevraagd wat zij het minimaal benodigde opleidingsniveau voor het verkrijgen van een baan op Aruba vinden. Het merendeel van de respondenten gaf EPB als minimaal benodigde opleidingsniveau aan.

Minimaal benodigde opleidingsniveau Aruba	%	valid %
EPB (LBO)	27%	38%
MAVO	14%	20%
EPI (MBO)	8%	11%
Basisonderwijs	6%	8%
Geen specifieke opleiding	5%	7%
HAVO	5%	7%
Weet niet	3%	4%
HBO	3%	4%
VWO	1%	1%
Universiteit	0%	0%
Geen antwoord	28%	—

Tabel 54: Minimaal benodigde opleidingsniveau Aruba

Aan de respondenten is gevraagd welke opleiding/ training zij de komende 3 tot 5 jaar nodig denken te hebben.

De respondenten hebben aangegeven de volgende cursus/ opleiding nodig te hebben de komende 3-5 jaar:

- 18% is geïnteresseerd in een cursus Papiamentu.
- 16% is geïnteresseerd in een cursus/opleiding op het gebied van pedagogiek en/of onderwijs.
- 14% is geïnteresseerd in een cursus/opleiding op het gebied van ICT.
- 12% geeft aan überhaupt de komende 3-5 jaar geen interesse in een cursus/ opleiding te hebben.

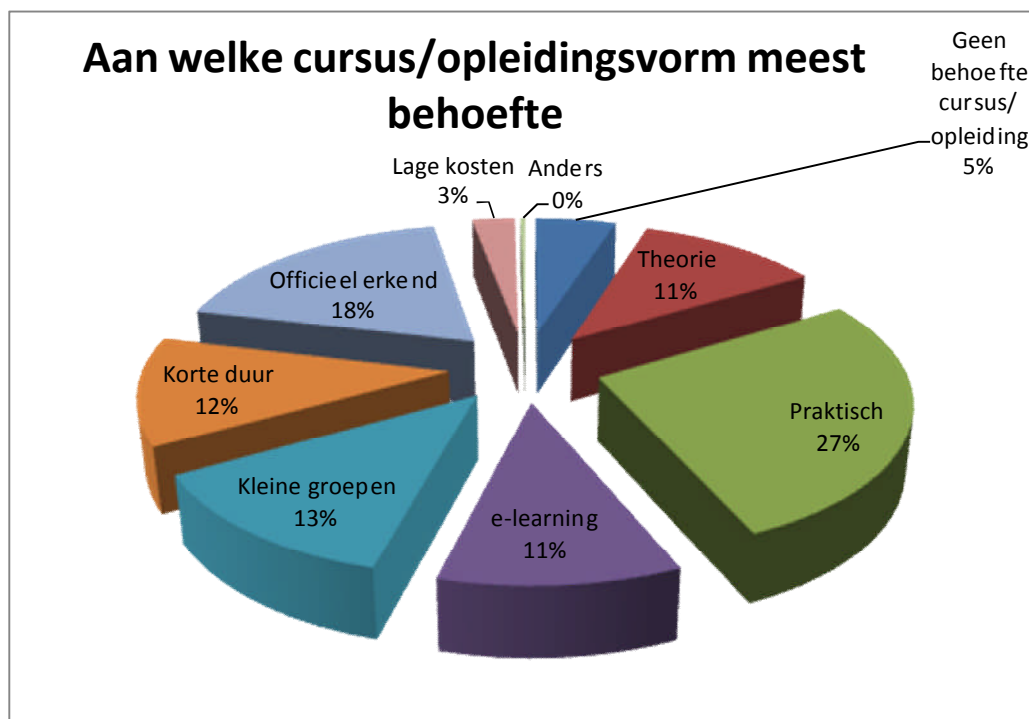
De respondenten van de sector Hotels & Restaurants hebben aangegeven:

- 19% heeft aangegeven cursus/ opleiding op het gebied van Onderhoud (Maintenance);
- 13% heeft aangegeven cursus/ opleiding Engels;
- 11% heeft aangegeven cursus/opleiding Papiamento;
- 11% heeft aangegeven cursus/ opleiding Elektricien;
- 9% heeft aangegeven cursus/ opleiding Nederlands.

De respondenten van de sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg hebben aangegeven:

- 22% heeft aangegeven cursus/ opleiding op het gebied van Pedagogiek/ Onderwijs;
- 21% heeft aangegeven cursus/ opleiding Papiamento;
- 15% heeft aangegeven geen cursus/ opleiding de komende 3 tot 5 jaar nodig denken te hebben;
- 15% heeft aangegeven cursus/ opleiding op het gebied van ICT;
- 10% heeft aangegeven cursus/ opleiding Nederlands.

Aan de respondenten is gevraagd aan te geven aan *welke vorm* cursus/opleiding de meeste behoefte bestaat. 27% van de respondenten heeft de meeste behoefte aan praktische cursussen/opleidingen. Bij deze vraag hebben de respondenten meerdere antwoorden aangekruist.

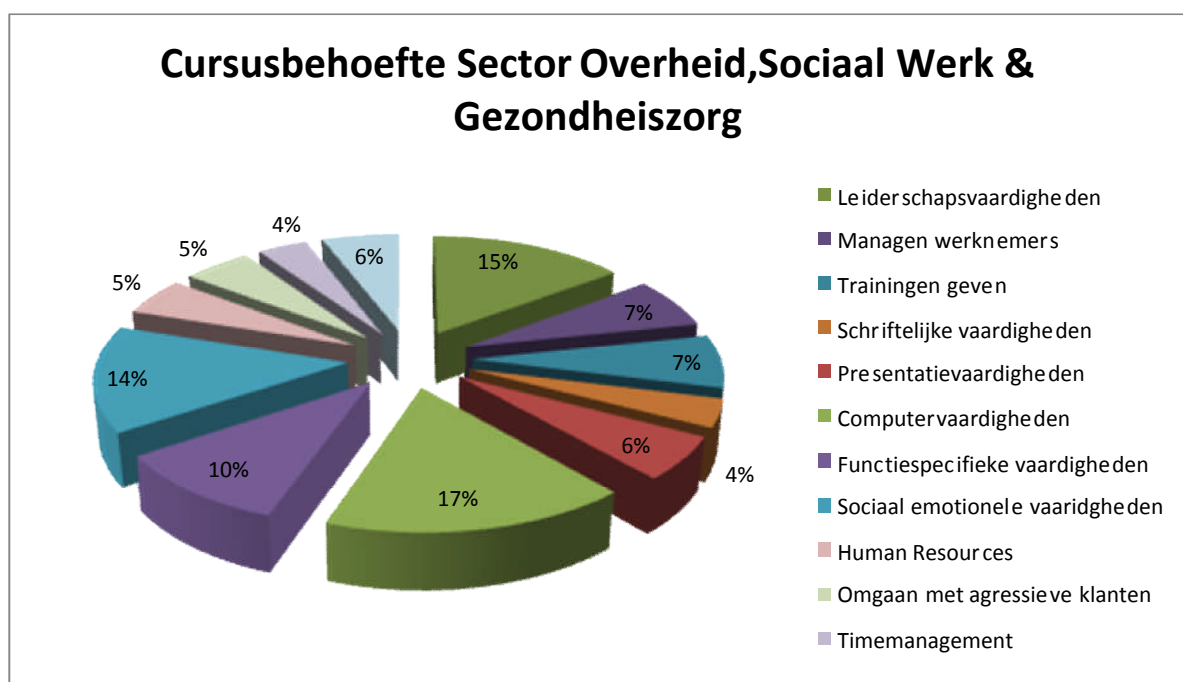


Figuur 10: Behoeft cursus/ opleidingsvorm

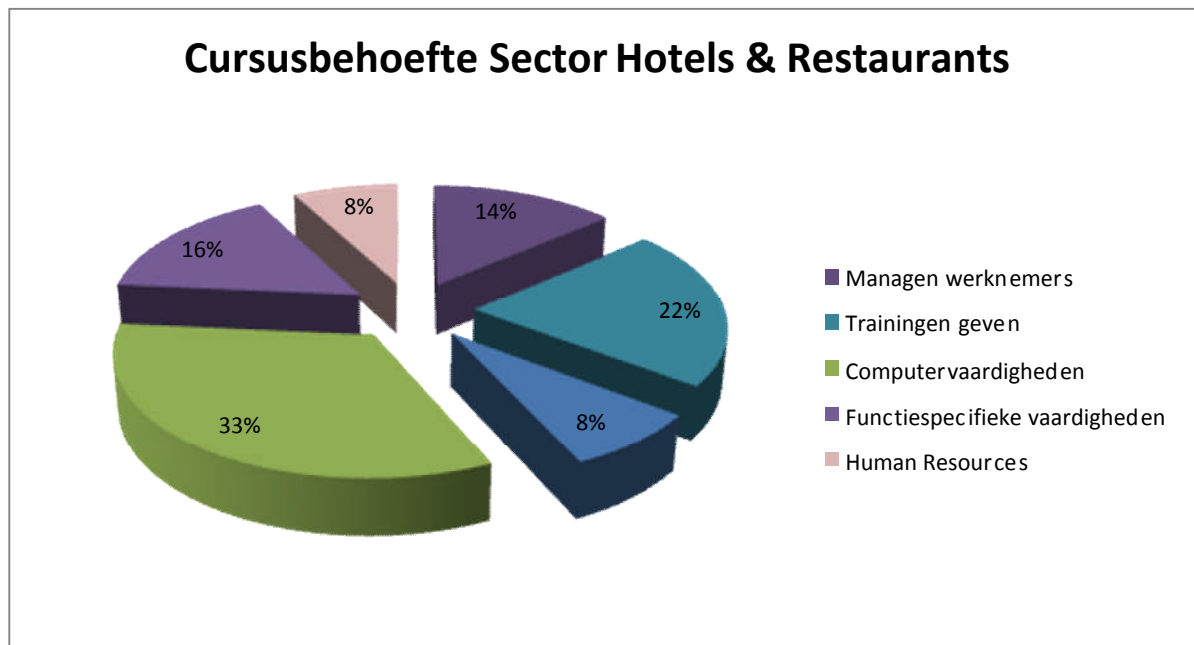
De respondenten hebben aangegeven momenteel de meeste behoefte te hebben aan cursussen op het volgende gebied:

- Computer Vaardigheden (17%);
- Sociaal Emotionele Vaardigheden (10%);
- Functiespecifieke Vaardigheden (9%);
- Leiderschapsvaardigheden (9%);
- Managen van mensen (7%);
- Het trainen van andere mensen (7%).

Onderstaand hebben wij de behoefte aan cursussen van de respondenten per sector weergegeven, zover het aantal waarnemingen voldoende was.



Figuur 11: Cursusbehoefte sector Overheid, Sociaal Werk & Gezondheidszorg



Figuur 12: Cursusbehoefte sector Hotels & Restaurants

Branche-Organisaties

In het kader van het deelonderzoek 'Aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt' hebben wij totaal 6 brancheorganisaties gesproken. Wij hebben met de volgende brancheorganisaties gesproken:

- Aruba Bankers Association (ABA);
- Aruba Financial Center Association (AFCA);
- Aruba Trade and Industry Association (ATIA);
- San Nicolaas Business Association (SNBA);
- Employers Association Aruba Construction (WAB);
- Dienst Personeel en Organisatie;
- Directie Personeel en Organisatie.

Wij hebben bovenstaande organisaties in het kader van dit onderzoek de 'verzamelnaam' brancheorganisaties gegeven, echter zijn bovenstaande organisaties niet allen brancheorganisaties pur sang. De groepen die bovenstaande organisaties vertegenwoordigen vallen niet altijd in een bepaalde branche/sector. Een deel van de organisaties vertegenwoordigt de werkgevers op Aruba, het andere deel van bovengenoemde organisaties vertegenwoordigt de werknemers op Aruba.

Het aantal werkgevers dat de brancheorganisaties vertegenwoordigen varieert van 10 werkgevers tot en met 250 werkgevers. Het aantal werknemers dat deze organisaties vertegenwoordigen varieert van 350 werknemers tot en met ruim 3000 werknemers. Waarbij vermeld dient te worden dat de organisaties die ruim 3000 werknemers vertegenwoordigen, we hiermee niet vertegenwoordigen bedoelen zoals de andere brancheorganisaties dit doen. De organisaties die ruim 3000 werknemers 'vertegenwoordigen', kunnen worden beschouwd als de Personeel & Organisatie afdelingen van deze werknemers. In dit kader hebben wij ze geïnterviewd, omdat zij wellicht een inzicht hebben in de algemene behoefte van een grote groep werknemers.

Er is aan de brancheorganisaties gevraagd wat de gewenste startkwalificatie is voor 'hun' sector. Voor het bankwezen heeft men aangegeven dat de gewenste startkwalificatie HAVO niveau is. Binnen de overheid en de geeft men aan dat het gewenste startkwalificatieniveau MAVO is. Tevens geeft de brancheorganisatie die met name de detailhandel in San Nicolaas vertegenwoordigt aan dat het gewenste startkwalificatieniveau MAVO is. De brancheorganisatie voor de financiële dienstverlening geeft aan dat de minimale gewenste startkwalificatie MBO is, tevens geeft de werkgeversorganisatie die sectoroverstijgend werkgevers vertegenwoordigt aan dat de minimale gewenste startkwalificatie MBO niveau is. Voor de sector bouw wordt aangegeven dat dit LBO is.

Er wordt in eerste instantie aangegeven dat er geen specifieke eisen worden gesteld aan huidige en nieuwe werknemers. Nadat er wordt doorgevraagd zegt men de volgende eisen te stellen aan huidige en nieuwe werknemers: de werknemers dienen praktisch ingesteld te zijn, sociaal vaardig, klant- en servicegericht. Tevens dienen de werknemers een commerciële instelling te hebben.

De geïnterviewde organisaties ervaren dat het huidige uitstroomniveau uit het Arubaanse onderwijs over het algemeen niet aansluit aan de behoeften van de werkgevers. Men name op het gebied van houding, men ervaart een gebrek aan motivatie, zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, servicegerichtheid en klantvriendelijkheid. De brancheorganisaties ervaren dat de uitstroom van het Arubaanse onderwijs niet aansluit, zij vinden het kennisniveau van de schoolverlaters te laag. Overigens gaf men aan dat de uitstroom van HBO/WO op Aruba beter aansluit.

Over de algemene gewenste startkwalificatie op Aruba verschilt de mening. Zo zijn twee brancheorganisaties van mening dat op de korte, middellange en lange termijn een gewenste startkwalificatie is van MAVO niveau. Een organisatie is van mening dat HBO/WO gewenst is, een andere stelt dat dit HAVO is. Een organisatie stelt dat het gewenste startkwalificatieniveau op korte termijn MBO is, echter op de middellange en lange termijn LBO en vaklieden.

Men vindt het huidige opleidingsaanbod op Aruba niet aansluiten, met name omdat er geen specialisten worden opgeleid. De brancheorganisaties ervaren dat het opleidingsaanbod op Aruba gericht is op het opleiden van 'generalisten', hierdoor is het aanbod van mensen die specialistisch zijn opgeleid binnen een bepaald vakgebied minder op Aruba. Dit geldt voor diverse niveaus en richtingen.

Aangaande het opleidingsaanbod hebben de brancheorganisaties de volgende wensen: Opleiding Logistiek, een technische HBO opleiding, een RA opleiding, Een middenstandsopleiding, meer opleidingen op financieel gebied. Tevens wordt er aangegeven dat het wenselijk zou zijn als de universiteit van Aruba meer opleidingen in de avonduren zou verzorgen.

Er vindt slechts bij een brancheorganisatie terugkoppeling naar een opleidingsinstituut plaats. Bij de overige brancheorganisaties vindt er geen officieel overleg plaats met de opleidingsinstituten.

Over het algemeen zijn de brancheorganisaties van mening dat opleidingsinstituten op Aruba niet kunnen voldoen aan de behoefte van de werkgevers met betrekking tot met name opleidingsinhoud en –niveau betreffende specialisme.

Alle brancheorganisaties noemen als kerncompetentie: integer, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. In de financiële sector noemde men tevens servicegericht, commercieel en klantgericht handelen, accuraat.

Het bankwezen noemt men tevens conceptueel denken. De werkgeversorganisatie die sectoroverstijgend alle werkgevers die lid zijn vertegenwoordigd vindt tevens de kerncompetentie resultaatgericht en oplossingsgericht gewenst.

Alle brancheorganisaties noemen de sector 'toerisme' als belangrijkste sector. Allen noemde ook als belangrijkste kerncompetenties: servicegerichtheid en klantgerichtheid.

Momenteel worden er op Aruba geen competentieprofielen gebruikt door onderwijsinstellingen of bedrijven, waarvan de brancheorganisaties op de hoogte zijn. Men vermoedt dat bestaande, sectorspecifieke, competentieprofielen die elders worden gehanteerd best bruikbaar kunnen zijn voor Aruba. Voor het invoeren van een 'National Qualification Framework' denkt slechts een organisatie dat er draagvlak op Aruba voor zal zijn.

De brancheorganisaties geven allen aan dat bedrijven hoogstwaarschijnlijk niet bereid zijn om te investeren in onderwijs. De werkgevers zien dit als een taak van de overheid. Een brancheorganisatie geeft aan dat men eventueel wel bereid is mee te werken, maar niet in financiële middelen.

Over het algemeen wordt er door werkgevers weinig aanvullende scholing aan nieuwe werknemers gegeven. Als er al aanvullende scholing aan nieuwe werknemers wordt gegeven dan betreft dit vaak vaardigheidstrainingen en/of verdieping van vakspecifieke kennis.

Er wordt aangegeven dat opleiding niet hoog op de agenda staat bij de werkgevers en derhalve geen hoge kostenpost met zich meebrengt. Hierdoor is het minder noodzakelijk om deze opleidingskosten te reduceren middels bijvoorbeeld het onderling delen van de kosten.

B Bevindingen deelonderzoek ‘Oorzaken Voortijdig Schoolverlaten en Inactieven’

Inactieven

Er zijn in totaal 36 inactieven geïnterviewd, waarvan 33 vrouwen en 3 mannen. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen is 31 jaar, de gemiddelde leeftijd van de mannen is 49 jaar.

Er is gevraagd wat de laatst genoten opleiding is van de geïnterviewden. Men gaf hierop de volgende antwoorden:

Mannen

- Twee geïnterviewden hebben een (hogere) middelbare opleiding gevolgd en afgemaakt;
- Een geïnterviewde is na de basisschool gestopt en niet naar het voortgezet onderwijs gegaan.

Vrouwen

- Elf geïnterviewden hebben op de EPB gezeten, waarvan vier de opleiding hebben afgerond;
- Zeven geïnterviewden hebben de MAVO gedaan, waarvan drie de opleiding hebben afgemaakt;
- Vijf geïnterviewden hebben op de huishoudschool gezeten, waarvan een respondent de opleiding heeft afgerond;
- Vier geïnterviewden hebben op de Avond MAVO gezeten, waarvan een respondent de opleiding heeft afgerond;
- Drie respondenten hebben op de EPI gezeten, geen van hen heeft de opleiding afgemaakt;
- Een respondent heeft een HBO opleiding gevolgd en afgemaakt. Tevens heeft een respondent op de MTS gezeten, echter niet afgerond en een respondent op de ETAO gezeten, echter ook niet afgerond.

Hoofdredeenen inactiviteit

Elf van de vrouwelijke geïnterviewden gaven als hoofdrede voor het inactief zijn aan dat zij aan de ene kant voor hun kinderen moeten zorgen en aan de andere kant geen werk kunnen vinden. Een groot deel (17) van de respondenten heeft te maken gehad met ‘het worden ontslagen’ of heeft zelf ontslag genomen. In enkele gevallen werden ze ontslagen en konden daarna geen passende baan vinden. Een aantal respondenten heeft te maken gehad met gezondheidsproblemen en is hierdoor inactief geworden. De vrouwelijke respondenten zijn

gemiddeld tussen de 3 maanden en 3 jaar inactief. Enkele uitschieters waren al 5, 7 en 13 jaar inactief. De mannelijke respondenten zijn gemiddeld 6 maanden inactief.

Twee mannelijke respondenten werken via een contractor, echter de contractor heeft momenteel geen werk meer voor hen. De andere mannelijke respondent is naar Nederland gegaan om te studeren, echter gezien taalbarrière voortijdig teruggekomen op Aruba en nu werkzoekende.

Stoppen met school

De vrouwelijke respondenten hebben de volgende redenen aangegeven waarom zij gestopt zijn met school:

- Zestien respondenten geven aan zwanger te zijn geraakt en hierdoor te zijn gestopt met school;
- Vijf respondenten zijn gestopt van wegens het verhuizen naar/van het buitenland;
- Vier respondenten zijn gestopt vanwege financiële redenen;
- Eén respondent had moeilijkheden met de taal op Avond MAVO. Zij zat voorheen op de EPB waar ze de lessen in het Papiamentu volgde, op de Avond MAVO worden de lessen echter in het Nederlands gegeven;
- Twee respondenten kregen problemen tijdens hun stage waardoor ze de stage niet hebben kunnen afronden en derhalve hun opleiding ook niet;
- Drie respondenten hebben school verlaten om voor een familielid te zorgen;
- Twee respondent hebben de EPB afgerond en zijn daarna aan de Avond MAVO begonnen, maar zij kregen het gevoel dat zij geen gelijke rechten hadden als de medestudenten. Ze voelde zich minderwaardig behandeld doordat zij van de EPB kwamen.

Van de mannelijke respondenten heeft één respondent aangegeven dat hij na de basisschool is gestopt met leren om te gaan werken en geld te verdienen. De andere twee respondenten hadden moeilijkheden met vervolgstudie.

Det meest opvallende reden voor de vrouwelijke respondenten om te stoppen met school is het feit dat ze zwanger zijn geraakt en hierdoor niet meer naar school mogen gaan. Wanneer leerlingen 3 of 4 maanden zwanger zijn moeten ze van de schoolleiding stoppen met school, conform het beleid van de school. Na de bevalling kunnen zij eventueel weer met school beginnen. De meeste geïnterviewden gaan echter niet meer naar school, omdat ze voor hun kind of een familielid moeten zorgen.

Werkervaring

De mannelijke respondenten hebben allen werkervaring. Twee van de mannelijke respondenten werkten voor een contractor. De andere mannelijke respondent was supervisor bij een horeca gelegenheid. Zoals reeds eerder aangegeven waren twee mannelijke respondenten werkzaam via een contractor, maar krijgen momenteel geen werk aangeboden.

De meeste vrouwelijke respondenten hebben werkervaring. De werkervaring van de vrouwelijke respondenten is zeer breed en verspreid over verschillende sectoren. Zes van de

respondenten heeft als laatste baan een rol gehad in de administratie van een bedrijf. Vijf van de respondenten hebben gewerkt als bartender bij een restaurant of hotel. Vier van de respondenten waren verkoopster, de meesten gevallen bij een kledingszaak. Verder was één respondent werkzaam in house-keeping bij een hotel, één was een vakkenvuller bij een supermarkt, één van de respondenten sorteerte brieven bij het postkantoor en een ander sorteerte kleren bij een wasserette.

Het merendeel van de vrouwelijke respondenten heeft zelf ontslag genomen wegens diverse redenen voornamelijk in de privésfeer (moest van man, geen oppas voor de kinderen), een aantal vrouwelijke respondenten is ontslagen. Twee andere respondenten hebben aangegeven dat zij inactief zijn geworden doordat het bedrijf waarvoor zij werkten failliet is gegaan en van andere twee respondenten werd hun contract niet verlengt. Daarnaast heeft een respondent aangegeven ooit in aanraking te zijn geweest met de justitie.

De meeste geïnterviewden staan wel ingeschreven bij het Job Center, maar zijn er tot nu toe niet in geslaagd om een baan te vinden. De geïnterviewden geven aan dat het vaak druk is bij het Job center, waardoor er lange wachttijden/ rijen zijn.

Ruim achttien van de vrouwelijke respondenten die hebben aangegeven dat ze werkzaam waren, vinden dat de primaire en de secundaire arbeidsvoorwaarden geen rol hebben meegespeeld in hun beslissing om te stoppen. Twee van de vrouwelijke respondenten vinden dat het lage salaris een reden is om te stoppen met werken. Andere vrouwelijke respondenten hebben ook aangegeven dat ze te weinig verdienden, maar dit vormde voor hun geen reden om te stoppen met werken. De mannelijke respondenten vonden de arbeidsvoorwaarden geen reden om te stoppen met werken.

Voor wat betreft de loopbaanaspecten is dit voor bijna niemand een factor geweest om te stoppen met werken. Er werd verder in de meeste gevallen ook niet gesproken over een mogelijke cursus via hun werk. Drie vrouwelijke respondenten hebben aangegeven dat dit wel een rol heeft gespeeld en dat het niet kunnen doorgroeien invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met werken.

Vijf van de vrouwelijke respondenten hebben een “stressvolle life-event” meegemaakt die hun heeft bewogen om te stoppen met werken. Dit heeft te maken met het zorgen voor een familielid zoals moeder en/of kinderen.

Bron van inkomsten

De meeste respondenten ontvangen een bijstandsuitkering, dit is meestal hun belangrijkste bron van inkomen. Verder krijgen een aantal geïnterviewden hulp van hun ouders met bijvoorbeeld eten, boodschappen. Verder krijgen een aantal van alleenstaande moeders alimentatie van de vader van hun kinderen. Een enkeling klust her en der om wat geld bij te verdienen.

Gezinsverantwoordelijkheid

Twee van de drie mannelijke respondenten hebben kinderen. Eén mannelijke respondent heeft twee kinderen ouder dan 16, en de andere heeft een kind, maar die woont bij haar moeder in Nederland. Deze respondent heeft een stressvolle life-event meegemaakt doordat hij op heel jonge leeftijd van school moest om te gaan werken en om zijn moeder te helpen met zijn andere jongere broers.

Van de vrouwelijke respondenten hebben 29 daarvan een of meer kinderen. In deze groep zitten er 17 die op een leeftijd jonger dan 20 zwanger zijn geraakt.

Stressvolle 'life events'

28 vrouwelijke respondenten hebben geen stressvolle 'life event' meegemaakt. Van de vijf die wel een stressvolle 'life event' hebben meegemaakt zijn te noemen:

- Ouders van de respondent zijn gescheiden, respondent is later zwanger geraakt en had weinig contact met haar ouders.
- Combinatie school/werk is zwaar. Later is de respondent ook zwanger geraakt waardoor het nog zwaarder werd voor haar.
- Tijdens studie is de respondent zwanger geraakt en later op haar werk kreeg ze last van haar rug.
- De respondent is in aanraking gekomen met de justitie vanwege drugsmokkel die ze heeft laten doorgaan op de werkvloer.
- Verzorgen van de moeder en kind van respondent waren zwaar omdat ze hierdoor geen passend baan kon vinden.

Toekomstplannen

De meeste respondenten volgen nu geen onderwijs. Ze willen liever gaan werken. Anderen hebben geen geld om aan een opleiding te beginnen. Oppas voor kinderen of een ziek familielid is ook een drempel om te beginnen aan een studie. Verder hebben de meesten wel belangstelling in een (korte) cursus om zich te specialiseren en dan hiermee de kans te krijgen om aan een baan te komen.

De jongere vrouwelijke respondenten die nog naar school kunnen willen graag terug naar school om dit te kunnen afmaken. De meesten zijn gestopt vanwege zwangerschap en het niet kunnen vinden van passende opvang voor hun kind(eren). Opleidingen die ze willen afronden zijn EPI of (avond)Mavo. Hierbij zijn ze bereid de reguliere uren te volgen van de respectievelijke opleiding.

De mannelijke respondenten willen allen wel gaan werken. Een andere respondent wil graag licht werk i.v.m. zijn gezondheid.

De meeste van de respondenten hebben aangegeven dat ze eventueel een cursus, training of opleiding zouden willen volgen. Echter, vinden zij het soms te duur om een cursus te volgen. Cursus waarin zij hebben aangegeven geïnteresseerd zijn, zijn:

- Talen;
- Kapper;

- Computer;
- Manicure/pedicure;
- Administratie;
- Telefoniste;
- Serveerster/ bartender;
- Ambulance assistente;
- Quick books/ MS Office (Excel, Word);
- Peuter/ kleuterleidster;
- Veterinaire assistente;
- Solderen.

Verder willen zij ook de garantie hebben dat ze hierdoor meer kans hebben om een baan te krijgen. Zoals eerder genoemd hebben de meeste vrouwelijke respondenten een of meer kinderen waarvoor ze moeten zorgen en oppassen. Hierdoor is het soms ook lastig om aan een cursus te beginnen, omdat ze geen oppas kunnen regelen/betalen voor de kinderen. Dit heeft ook consequenties voor het vinden van een baan. Een respondent heeft aangegeven dat ze meer geld kwijt zou zijn aan oppas, dan zij aan salaris zou ontvangen als ze zou gaan werken. De meeste respondenten hebben geen diploma, hierdoor is het vinden van een goed betaalde baan heel erg moeilijk.

Een aantal geïnterviewden hebben wel aangegeven dat zij het prettig zouden vinden om een combinatie van leren en werken te kunnen doen.

De meeste van de geïnterviewden zijn van mening dat opleidingen, training en cursussen van korte duur en praktisch gericht dienen te zijn.

De volgende verbeterpunten zijn door de geïnterviewden aangegeven met betrekking tot school:

- De manier van lesgeven; klassikaal maar rekening houdend met niveau van de studenten;
- De studenten motiveren en participatie verhogen;
- Vechtpartijen minimaliseren door betere beveiliging rond en binnen het schoolterrein;
- De ouders (meer) betrekken in de resultaten van hun kinderen;
- De opleiding meer richten op de praktijk.

Voortijdig Schoolverlaters

In deze paragraaf worden de bevindingen uit de interviews met voortijdig schoolverlaters behandeld.

Er zijn in totaal 13 voortijdig schoolverlaters geïnterviewd, waarvan 7 vrouwen en 6 mannen. De gemiddelde leeftijd van de vrouwen is 19 jaar en van de mannen 20 jaar. Van de 13 geïnterviewden zaten 10 op de EPB, 2 op de Avond Mavo en 1 op de (reguliere) Mavo.

De hoofdreden voor het voortijdig stoppen met school onder de geïnterviewde vrouwen is zwangerschap. Van de school moeten ze stoppen zodra ze 3 of 4 maanden zwanger zijn,

conform het beleid van de schoolleiding. De meeste van deze jonge moeders moeten gaan werken om financieel voor hun kinderen te zorgen. Verder geven een aantal vrouwelijke respondenten aan dat ze met school zijn gestopt, omdat ze thuis financieel moesten meehelpen. Hierdoor zijn ze gaan werken.

De mannelijke respondenten hadden de volgende redenen aangegeven waarom ze gestopt zijn met school:

- Twee van de geïnterviewde jongens geven aan dat ze problemen hadden op school. In hun geval hadden ze “problemen” met de docent. Eén had het gevoel dat de docent “iets” tegen hem had. De andere respondent werd van school verwijderd, omdat hij beschuldigd werd van agressie tegen een docent;
- Eén respondent geeft aan dat hij zich niet thuis voelde op school, hij vond de school te groot. Tevens was hij meer geïnteresseerd in muziek en wil hij zich volledig richten op zijn muziek carrière;
- Eén respondent geeft aan dat bij hem thuis veel problemen waren. Hierdoor had hij geen steun en motivatie vanuit huis om verder te gaan met school;
- Eén respondent geeft aan dat hij school niet meer interessant vond, waardoor hij is gestopt en naar een andere school is gegaan.

Aan de geïnterviewden zijn een aantal vragen gesteld over factoren die mogelijk invloed hebben gehad op hun beslissing om te stoppen met school.

School

Factoren die hierbij te bedenken zijn prestaties op school, taal waarin de lessen gegeven werden en motivatie.

- **Prestaties op school**

Aan de geïnterviewden zijn een aantal vragen gesteld over hun prestaties op de school die ze verlaten hebben, alsmede de invloed van hun schoolprestaties op hun beslissing om te stoppen met school. De meeste respondenten geven aan dat ze over het algemeen voldoende haalden op school en af en toe onvoldoendes gehaald werden. Eén respondent gaf aan dat hij moeite had met de vakken wiskunde en geschiedenis. Verder geven de meeste respondenten aan dat hun schoolprestaties geen invloed had op de beslissing om school voortijdig te verlaten. Eén respondent geeft aan dat zij veel onvoldoendes behaalde op school en dat dit wel invloed heeft gehad op haar beslissing om voortijdig te stoppen met school.

- **Taal op school**

Op de EPB worden de lessen in het Papiamentu en Nederlands gegeven. De meeste (12) respondenten geven aan geen moeite te hebben met de taal op school. Eén respondent geeft aan dat de overschakeling van Papiamentu op de EPB naar het Nederlands op de Avond Mavo moeilijk was. Zij geeft ook aan dat de taal op de Avond Mavo enigszins invloed heeft gehad op haar beslissing om voortijdig te stoppen met school. De overige respondenten geven aan dat de taal op school helemaal geen invloed had op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school.

- **Motivatie**

Alle respondenten geven aan dat ze het in principe leuk vinden om naar school te gaan. Eén respondent geeft aan dat hij de manier van lesgegeven niet goed vond. Hij is meer praktisch ingesteld waardoor hij de praktijk vakken op de EPB leuker vond. De meeste respondenten die op de EPB zaten geven aan praktijk vakken leuker te vinden dan de theoretische vakken. Eén respondent geeft aan niet gemotiveerd te zijn om naar school te gaan. Echter, deze respondent had ook problemen thuis. Hij geeft aan dat zijn gebrek aan motivatie enigszins invloed had op zijn beslissing om voortijdig te stoppen met school. Motivatie om naar school te gaan heeft geen invloed gehad op de beslissing van de overige respondenten.

Over het algemeen hebben de prestaties op school, de taal op school en de motivatie om naar school te gaan geen invloed gehad op de beslissing om voortijdig de school te verlaten.

Schoolklimaat

Factoren die onder deze categorie vallen zijn het sociale klimaat op school, de schoolorganisatie en het leerklimaat.

1. Het sociale klimaat op school:

- Eén respondent geeft aan zich niet veilig te voelen op school (EPB). Hij vindt de school veel te groot. Verder geeft hij aan dat er wel degelijk regels zijn, maar dat de regels niet gevolgd worden door de leerlingen. Het sociale klimaat heeft een grote invloed gehad op zijn beslissing om te stoppen met school. Een aantal respondenten zijn ook van mening dat ze zich niet veilig voelen op school. Echter, het feit dat ze het sociale klimaat niet prettig vinden heeft geen invloed gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school;
- Er zijn verschillende mogelijkheden voor leerlingen die één of ander probleem hadden. De EPB beschikt over een zorgteam met een sociaal maatschappelijke werker, begeleider en counselor. Dit wordt door de respondenten als positief ervaren;
- Op de EPB gaan de leerlingen over het algemeen goed met elkaar om. Echter, in de pauzes kunnen ook vechtpartijen ontstaan tussen de verschillende groepjes;
- Relatie tussen leerlingen en docenten op de EPB wordt ook als positief ervaren. Bij twee respondenten is het voorgekomen dat zij het gevoel hadden dat de docenten hen niet mogen. Echter, dit had volgens hen geen invloed op hun beslissing om te stoppen met school.
- De regels op de EPB worden als eerlijk en redelijk ervaren. Enig opmerking hierbij is dat de respondenten van mening zijn dat de regels niet altijd nageleefd worden. Bij het niet naleven van regels zijn er bepaalde sancties, hetzij het schoonmaken van het schoolterrein of strafwerk bij de directeur.

Twee van de 13 respondenten geven aan dat het sociale klimaat op school enigszins invloed heeft gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school. Deze respondenten zaten beiden op de EPB. De rest (11) van de respondenten geven aan dat het sociale klimaat op school helemaal geen invloed heeft gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school.

2. De schoolorganisatie:

- Rooster:

De meeste respondenten geven aan tevreden te zijn over hun lesrooster. Bij afwezigheid van docenten wordt dit op een mededelingenbord aangegeven. De leerlingen proberen dan om de lessen te verschuiven om vrije lesuren te vermijden.

- Laat komen:

De meeste respondenten geven aan wel eens laat te komen op school. Bij te laat komen dienen leerlingen zich te melden bij de administratie. Bij meer dan drie keer per week te laat komen krijgen leerlingen straf.

- Spijbelen:

Een aantal respondenten geeft aan wel eens te hebben gespijbeld. Respondenten die spijbelen gaan oftewel met vrienden ergens naar toe of gaan naar huis. Spijbelen wordt door de scholen gecontroleerd middels het klassenboek. Bij spijbelen krijgen leerlingen straf.

- Thuisblijven:

Een aantal respondenten geeft aan wel eens thuis zijn gebleven omdat ze ziek zijn of omdat ze geen reden hadden. Leerlingen dienen een brief van hun ouders in te leveren bij de volgende keer dat ze weer op school zijn.

Alle respondenten geven aan dat de schoolorganisatie geen invloed heeft gehad op hun beslissing voortijdig te stoppen met school.

3. Het leerklimaat:

- Lesinhoud en manier van lesgeven:

Schoolwerk wordt zowel in groepsvorm als op individuele basis gedaan. De respondenten geven aan dat zij dit als positief ervaren. De lesinhoud wordt als interessant ervaren. Echter, een aantal respondenten geeft aan dat een aantal leraren niet altijd gemotiveerd zijn, waardoor zij ook gedemotiveerd raken. Een aantal respondenten geeft aan de voorkeur te hebben om meer praktijk lessen te krijgen in plaats van theorie lessen.

- Naschoolse activiteiten:

Eén respondent geeft aan dat er naschoolse activiteiten zijn zoals voetbal. De rest van de respondenten geven aan dat er geen mogelijkheid was voor naschoolse activiteiten.

Twee van de 13 respondenten geven aan dat het leerklimaat enigszins invloed heeft gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school. De rest (11) van de respondenten geven aan dat het leerklimaat helemaal geen invloed heeft gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school.

“Peers”

Verder is er aan de respondenten gevraagd hoeveel invloed hun vrienden en/of medestudenten invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school.

Alle respondenten geven aan dat hun vrienden en kennissen geen invloed hebben gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school. Deze vrienden c.q. kennissen spijbelden vaak, sommige respondenten geven aan dat ze soms in groepen spijbelden.

Verder geven de respondenten aan dat zij vrienden c.q. kennissen hebben die tevens voortijdig zijn gestopt met school. Een aantal respondenten geeft ook aan dat zij vrienden hebben waarvan zij weten dat ze zonder diploma werken. 3 van de 13 geïnterviewden geven aan dat zij vrienden hebben die weleens in contact zijn gekomen met justitie.

Ouders

Aan de respondenten is er ook gevraagd wat de invloed van hun ouders was op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school.

Vier van de 13 geïnterviewden geven aan dat het feit dat hun ouders niet betrokken waren bij school enigszins invloed heeft gehad op hun beslissing om voortijdig te stoppen met school. De rest (9) van de respondenten geven aan dat de betrokkenheid van hun ouders geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen. De betrokkenheid van de ouders met school was onderverdeeld in de volgende categorieën:

- Helpen met schoolwerk;
- Bijwonen van ouderavond;
- Praten over school.

Negen respondenten geven aan dat hun ouders niet altijd betrokken waren met hun school. Echter, dit heeft volgens hen geen invloed gehad op hun beslissing om te stoppen met school.

Zes van de 13 respondenten geven aan dat een van hun ouders of beide ouders ook voortijdig schoolverlaters zijn.

Gezinsverantwoordelijkheid

Zoals reeds eerder genoemd is zwangerschap één van de hoofdredenen om voortijdig te stoppen met school onder de vrouwelijke respondenten. Het feit dat ze na het bevallen voor hun kinderen moeten zorgen heeft veel invloed gehad op hun beslissing om niet meer naar school te gaan. De meeste van deze jonge moeders krijgen geen alimentatie van de vader van hun kinderen. Hierdoor is het moeilijk om naar school terug te gaan en is werken het eerstvolgende alternatief.

Werken als alternatief

Zes van de 13 respondenten geven aan dat werken als alternatief invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school. Sommige van de respondenten werken om hun kinderen financieel te ondersteunen. Een aantal respondenten dienen te werken om thuis financieel mee te helpen.

Stressvolle “life events”

De meeste van de respondenten geven aan dat tijdens hun schoolcarrière het uitgaan met vrienden en sporten als belangrijk hebben ervaren. Eén respondent geeft aan dat zij vaak spijbelde om met haar vriend te zijn. Tijdens het spijbelen is ze zwanger geraakt, waardoor ze voortijdig met school moest stoppen. Eén respondent was volledig gefocused op de muziek

wereld, dit was ook het belangrijkste wat er in zijn leven was tijdens zijn schoolcarrière. Hij wil verder gaan met muziek en heeft dit ook als reden gegeven om voortijdig te stoppen met school.

De volgende stressvolle gebeurtenissen zijn door een aantal respondenten aangekaart als stressvolle gebeurtenis die hun schoolcarrière belemmerd heeft:

- Een neef van een respondent is voor zijn ogen verongelukt;
- Veel problemen thuis onder andere ruzies omtrent geld;
- Ouders gingen scheiden en toen moest ze gaan werken om financieel het huishouden te ondersteunen.

Toekomstplannen

De meeste respondenten geven aan dat ze graag een combinatie van werken en studeren zouden willen volgen. Aangezien de meesten toch dienen te werken om zichzelf financieel te kunnen ondersteunen. Verder geven ze aan geen tot weinig informatie te hebben gezocht over de mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen hier op Aruba. Een aantal geven aan dat ze niet precies weten waar ze deze informatie kunnen vinden.

De respondenten willen graag de volgende cursussen volgen:

- Engels;
- Administratie;
- Quick books;
- MS Office;
- Bartender;
- Computerles.

Specifiek is gevraagd naar de aanbevelingen die respondenten hebben voor scholen. Deze aanbevelingen hebben geen beslissende factor gespeeld bij de beslissing van de respondenten om voortijdig te stoppen met school, maar worden desalniettemin aangegeven als mogelijke verbeterpunten.

De volgende verbeterpunten zijn door de respondenten aangegeven met betrekking tot school om eventueel voortijdig schoolverlaters te voorkomen:

- Docenten dienen de leerlingen meer te motiveren;
- Elke school dient een psycholoog te hebben om de leerlingen te kunnen helpen;
- Leerlingen moeten meer inspraak hebben op de manier waarop les gegeven wordt;
- Veilige school garanderen;
- Meer controle uitoefenen op leerlingen die spijbelen of verzuimen;
- De mogelijkheid om een kinderopvang te hebben op school;
- Leerplicht invoeren;
- Meer naschoolse activiteiten organiseren, leerlingen van de straat te houden;
- Meer voorlichting omtrent zwangerschappen.

Schoolleiders

In deze paragraaf zullen worden de bevindingen uit de interviews met de diverse schoolleiders behandeld.

In totaal zijn er acht schoolleiders geïnterviewd, waarvan vijf schoolleiders van MAVO scholen, één schoolleider van een HAVO/VWO school en twee schoolleiders van EPB scholen.

Het aantal voortijdig schoolverlaters verschilt per schooltype. Op de mavo scholen zijn er relatief minder schoolverlaters dan op de EPB scholen, blijkt uit de gesprekken met de schoolleiders.

Totaal aantal leerlingen 2008				Totaal aantal leerlingen 2008			
		Aantal VsV-ers 2008	Percentage			Aantal VsV-ers 2008	Percentage
MAVO	254	6	2.36	EPB	1100	122	11.09
MAVO	305	2	0.66	EPB	929	78	8.40
MAVO	385	1	0.26				
MAVO	600	25	4.17				
MAVO	183	1	0.55				

Tabel 55: Percentage voortijdig schoolverlaters

De schoolleiders hebben de volgende factoren opgenoemd als oorzaken die op basis van hun ervaring leiden tot voortijdig schoolverlaten van leerlingen:

- Verkeerde keuze schooltype en verkeerd advies type onderwijs van de basisschool:
Er zijn leerlingen die van de basisschool het advies krijgen om naar de MAVO te gaan, echter op de MAVO blijkt de leerling het niveau niet aan te kunnen. Hierdoor zijn de schoolprestaties van de leerling slecht, waardoor ze gedemotiveerd raken en uiteindelijk stoppen met school. Tevens wordt er door de ouders soms afgeweken van het advies voor schooltype door de basisschool. Dit gebeurt met name wanneer het advies van de basisschool EPB betreft. De ouders willen perse, veelal uit status oogpunt, dat hun kind naar 'Colegio' (HAVO/VWO school) gaat en desnoods naar de MAVO.

- Sociaal- economische problemen:
Leerlingen groeien op in een omgeving waar ze thuis financieel moeten helpen. Hierdoor kiezen sommige leerlingen om te gaan werken in plaats van naar school te gaan. Tevens zijn er leerlingen die thuis op hun broertje en/of zusjes moeten passen, omdat beide ouders werken. Hierdoor kunnen zij zich niet op school/huiswerk focussen.

- Ouders:
Sommige leerlingen groeien op in een omgeving waar het belang van onderwijs niet meegegeven wordt. Ouders die zelf het belang van onderwijs niet zien. Hierdoor 'dwingen' ze hun kinderen niet om naar school te gaan. Ouders van voortijdig schoolverlaters zijn meestal

niet betrokken bij het onderwijs van hun kinderen. Zelf zijn ze vaak ook laaggeschoold of hebben ook hun opleiding niet afgemaakt.

- Zwangerschap

De meeste scholen hebben het beleid dat leerlingen die 3 of 4 maanden zwanger zijn met school moeten stoppen. Echter, mogen ze het volgend schooljaar weer beginnen met school. De meeste komen niet terug, omdat ze voor hun kinderen moeten zorgen.

- Door het schoolbestuur verwijderd

Leerlingen die herhaalde malen agressief gedrag vertonen tegen de docenten worden door het schoolbestuur van school verwijderd. Hetzelfde geldt voor leerlingen die een wapen in hun bezit hebben op school of leerlingen die in het bezit zijn van drugs op school. Tevens hanteren scholen het beleid dat leerlingen die twee keer voor hetzelfde leerjaar zijn blijven zitten, de school dienen te verlaten.

- Vrienden

Het fenomeen negatieve peer pressure heeft een invloed op voortijdig schoolverlaters. Meestal hebben zij in de buurt waar zij wonen ook vrienden die voortijdig schoolverlaters zijn. Deze “verkeerde” vrienden maken ook vaak deel uit van een criminele circuit.

Een aantal van de voortijdig schoolverlaters kiezen ervoor om naar de middag- of avond MAVO te gaan. Sommige MAVO leerlingen die twee keer zijn blijven zitten gaan naar een EPB school. Een aantal voortijdig schoolverlaters gaan werken. Zoals reeds eerder genoemd blijft een aantal leerlingen thuis, omdat zij zwanger zijn geraakt en na de bevalling voor het kind gaan zorgen.

De schoolleiders hebben de volgende eventuele oplossingen aangedragen voor het terugdringen van het aantal voortijdig schoolverlaters:

- Voorlichting geven aan ouders over de verschillende mogelijkheden in het onderwijs;
- Bij sommige leerlingen past de combinatie werken en leren beter dan alleen maar naar school gaan;
- Meer voorlichting omtrent tienerzwangerschap;
- Bewustwording creëren onder ouders en leerlingen over het belang van onderwijs;
- Meer samenwerking tussen ouders en school;
- Imago verbeteren van school, onderwijs aantrekkelijker maken;
- Meer begeleiding op school voor potentiële voortijdig schoolverlaters.

Alle schoolleiders hebben aangegeven dat het belangrijk is dat een school over een zorgteam beschikt. Het zorgteam kan bestaan uit:

- Maatschappelijk werker;
- Remedial teacher;
- Psycholoog;
- Begeleider.

Inactieven

Hieronder zijn de antwoorden van de inactieven op de interviewvragen integraal uitgewerkt.

Vraag 1:	Personalia:		
Geslacht	33 vrouwen 3 mannen		
Leeftijd	<table border="0"> <tr> <td> 19 jaar (2 respondenten) 20 jaar (3 respondenten) 21 jaar (1 respondent) 22 jaar (3 respondenten) 24 jaar (3 respondenten) 27 jaar (3 respondenten) 28 jaar (2 respondenten) 31 jaar (1 respondent) 32 jaar (2 respondenten) 33 jaar (1 respondent) 35 jaar (1 respondent) </td><td> 38 jaar (2 respondenten) 41 jaar (1 respondent) 42 jaar (1 respondent) 43 jaar (2 respondenten) 44 jaar (2 respondenten) 45 jaar (1 respondent) 48 jaar (1 respondent) 49 jaar (1 respondent) 50 jaar (2 respondenten) 53 jaar (1 respondent) </td></tr> </table>	19 jaar (2 respondenten) 20 jaar (3 respondenten) 21 jaar (1 respondent) 22 jaar (3 respondenten) 24 jaar (3 respondenten) 27 jaar (3 respondenten) 28 jaar (2 respondenten) 31 jaar (1 respondent) 32 jaar (2 respondenten) 33 jaar (1 respondent) 35 jaar (1 respondent)	38 jaar (2 respondenten) 41 jaar (1 respondent) 42 jaar (1 respondent) 43 jaar (2 respondenten) 44 jaar (2 respondenten) 45 jaar (1 respondent) 48 jaar (1 respondent) 49 jaar (1 respondent) 50 jaar (2 respondenten) 53 jaar (1 respondent)
19 jaar (2 respondenten) 20 jaar (3 respondenten) 21 jaar (1 respondent) 22 jaar (3 respondenten) 24 jaar (3 respondenten) 27 jaar (3 respondenten) 28 jaar (2 respondenten) 31 jaar (1 respondent) 32 jaar (2 respondenten) 33 jaar (1 respondent) 35 jaar (1 respondent)	38 jaar (2 respondenten) 41 jaar (1 respondent) 42 jaar (1 respondent) 43 jaar (2 respondenten) 44 jaar (2 respondenten) 45 jaar (1 respondent) 48 jaar (1 respondent) 49 jaar (1 respondent) 50 jaar (2 respondenten) 53 jaar (1 respondent)		
Burgerlijke Staat	21 inactieven zijn ongehuwd 6 inactieven zijn getrouwd 9 inactieven zijn gescheiden		
Geboorteland	33 inactieven zijn op Aruba geboren 1 is in Venezuela geboren, 1 in Colombia geboren en 1 op het Dominicaanse Republiek.		
Onderwijs	<i>Mannen</i> - Twee geïnterviewden hebben een (hogere) middelbare opleiding gevolgd en afgemaakt; - Een geïnterviewde is na de basisschool gestopt en niet naar het voortgezet onderwijs gegaan. <i>Vrouwen</i> - Elf geïnterviewden hebben op de EPB gezeten, waarvan vier de opleiding hebben afgerond; - Zeven geïnterviewden hebben de MAVO gedaan, waarvan drie de opleiding hebben afgemaakt; - Vijf geïnterviewden hebben op de huishoudschool gezeten, waarvan een respondent de opleiding heeft afgerond; - Vier geïnterviewden hebben op de Avond MAVO gezeten, waarvan een respondent de opleiding heeft afgerond; - Drie respondenten hebben op de EPI gezeten, geen van hen heeft de opleiding afgemaakt; - Een respondent heeft een HBO opleiding gevolgd en afgemaakt. Tevens heeft een respondent op de MTS gezeten, echter niet afgerond en een respondent op de ETAO gezeten, echter ook niet afgerond.		
Geboorteland Ouders	28 respondenten: beide ouders geboren op Aruba 1 respondent: moeder op Aruba geboren, vader op Sint Maarten geboren 1 respondent: moeder op Aruba geboren, vader in Portugal geboren 2 respondenten: beide ouders in Venezuela geboren 2 respondenten: beide ouders in Colombia geboren 1 respondent: moeder op Dominicaanse Republiek, vader op Curacao		

Woonplaats	▪ 1 respondent: moeder op Dominicaanse Republiek, vader op Aruba ▪ 21 respondenten wonen bij hun ouders ▪ 12 respondenten wonen op zichzelf ▪ 1 respondent woont bij oudste dochter ▪ 1 respondent woont bij grootouders ▪ 1 respondent woont bij zus
Vraag 2:	Inactiviteit: Hoe breng je de dag grotendeels door? Meerdere antwoorden mogelijk ▪ Huishoudelijke taken (17) ▪ Passen op kind(eren) (18) ▪ Zoeken naar baan via kranten of Job Center (10) ▪ Vrijwilligerswerk ▪ Zorgen voor een familielid (6)
Vraag 3:	Hoofdrede voor vertrek van school ▪ Zwanger geraakt (16) ▪ Verhuizen naar het buitenland (5) ▪ Financiële redenen (4) ▪ Moeite met de taal op de Avond Mavo (1) ▪ In de problemen gekomen tijdens hun stage, waardoor ze hun stage niet hebben kunnen afronden en derhalve hun opleiding ook niet (2) ▪ Het verzorgen van een familielid (3) ▪ Na de EPB naar de Avond Mavo gegaan, maar niet afgerond. Ze kregen het gevoel dat zij geen gelijke rechten hadden als de medestudenten. (2) ▪ Werken om geld te verdienen (1) ▪ Moeite met de vervolgstudie (2)
Vraag 4:	Hoofdrede voor inactiviteit ▪ School was te duur, ze had liever dat haar broertje naar school ging. Ze was werkzaam bij een hotel maar kon niet blijven werken vanwege haar jonge leeftijd. ▪ Krijgt geen baan aangeboden vanwege hoge leeftijd (2) ▪ Is ontslagen (1) ▪ Zelf ontslag genomen wegens geen goede behandeling door haar baas. ▪ Het kost geld om een studie te volgen. Als freelancer krijgt ze weinig werk. ▪ Wegens langdurig arbeidsongeschikt (3) ▪ Heeft nog geen passend baan kunnen vinden (13) ▪ Op kind(eren) passen (8) ▪ In aanraking gekomen met justitie ▪ Zorgen voor kind die langdurig ziek is ▪ Zorgen voor familielid (2)
	Hoe lang inactief ▪ 3 maanden (4) ▪ 6 maanden (4) ▪ 7 maanden (2) ▪ 1 jaar (7) ▪ 1,5 jaar (2) ▪ 2 jaar (4) ▪ 2,5 jaar (3) ▪ 3 jaar (4) ▪ 4 jaar (2) ▪ 5 jaar (2)

	▪ 7 jaar ▪ 13 jaar
--	---

Vraag 5:	Werkervaring:
Vraag 5.1:	Heb je ooit gewerkt?
	25 van de 36 respondenten hebben werkervaring
Vraag 5.2:	Beschrijving van de laatste drie banen:
	• Boekenwinkel: - o Vanaf 1994/1995 tot en met 2003; - o Werkzaam als kassier bij de kopieerafdeling; - o Vast contract; - o Maandag t/m zaterdag; - o 8:00 – 18:00 - o Vond het werk leuk en had veel verantwoordelijkheid. • Kledingzaak: - o Vanaf 2003 t/m 2005, kledingzaak is toen failliet verklaard; - o kassier; - o Vast contract; - o Maandag t/m zaterdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Restaurant - o 3 a 4 maanden (t/m juni 2009) - o supervisor - o Vast contract; - o Vond het werk wel goed, en had veel verantwoordelijkheid. • Restaurant - o 3 jaar - o supervisor; - o Vast contract; - o Vond het werk heel leuk.
	• Supermarket - o Tot en met 2007; - o vakkenvuller; - o Vast contract.
	• Dagopvang - o Tot en met april 2009, (zelf ontslag genomen.) Noot: geen andere werkervaring, alleen stage gelopen bij een paar restaurants, ongeveer 2 weken.
	• Constructiebedrijf - o Werkzaam als assistent van de uitvoerder.
	• Restaurant - o Werkzaam als bartender - o Vast contract - o 6 dagen per week

	• Housekeeping Noot: heeft verder als invalster gewerkt bij de overheid.
	• Fastfood restaurant • Zorgsector Noot: haar ex-man wou niet dat ze ging werken. Daarom heeft ze altijd zelf ontslag genomen.
	• Restaurant (april/mei 2008) - o Kassier; - o 40 uur per week; - o Bijna 3 maanden gewerkt.
	• Raffinaderij (5 jaar geleden) - o Firewatch - o Van 7pm tot 7am
	• Meubelzaak (2 a 3 maanden gewerkt) - o kassier; - o Zelf ontslag genomen, omdat ze haar werk niet leuk vond. Verder vond het het systeem om de kas te controleren niet goed. • Supermarkt - o Kassier - o Supermarkt is dicht gegaan. • Hotelsector (2005) - o Night auditor - o Van 11pm tot 7am
	• Fastfood restaurant (3 a 4 maanden gewerkt) • Bouwbedrijf (2 jaar) - o Administratie
	• Sales girl (2 jaar) • Nanny
	• Telecombedrijf - o Balie Sorter; - o Parttime contract; - o Oproepbasis - o Vond het werk leuk en had veel verantwoordelijkheid. • Hotelsector - o Werkzaam als Runner; - o Vast contract; - o Maandag t/m zaterdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Bouwbedrijf - o Diverse soorten werkzaamheden, timmerman, metselaar, etc.; - o Parttime contract; - o Project Contract basis - o Tevreden met werk. - o 8 uren per dag; - o Maandag t/m vrijdag. • Contractorbedrijf - o Diverse soorten werkzaamheden, timmerman, metselaar, etc.; - o Project Contract basis; - o 8 uren per dag; - o Maandag t/m vrijdag.

	• Administratie - o Bestelling behandelen; - o Parttime contract; - o Vond het werk leuk en had veel verantwoordelijkheid. • Sales - o Verkoper; - o Vast contract; - o Maandag t/m vrijdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Koerier - o Werkzaam als Bode/Administratie - o Fulltime contract; - o Heeft 1 jaar hier gewerkt; - o Oproepbasis - o Vond het werk leuk en had veel verantwoordelijkheid. • Verzekeringsmaatschappij - o Werkzaam als Delivery/Cashier; - o Parttime contract; - o 2 maanden hier gewerkt; - o Maandag t/m zaterdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Hotel - o Werkzaam als Nightauditor - o Project contract; - o Heeft 2,5 maanden hier gewerkt; - o Oproepbasis - o Vond het werk saai. • Verzekeringsmaatschappij - o Werkzaam als Credit administratie; - o Projecten contract; - o 3 maanden hier gewerkt; - o Maandag t/m zaterdag; - o Vond dat de administratie een zootje was en ging daar weg; - o 9:00 – 18:00.
	• Sales - o Werkzaam als verkoper - o Vast contract; - o Heeft 2,5 jaren hier gewerkt; - o Maandag t/m vrijdag; - o 9:00 – 18:00. • Administratie - o Werkte vooral met Quickbooks; - o Vast contract; - o Heeft hier 5 jaar gewerkt; - o Maandag t/m vrijdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Car-rental op Bonaire - o Rental agent all-around - o Fulltime contract; - o Heeft 2 jaar hier gewerkt;

	- o Oproepbasis - o Vond het werk leuk, geen druk en had veel verantwoordelijkheid.
	• Travel Agency - o Werkzaam als travel agent/administratie - o Fulltime contract; - o Heeft 2 maanden hier gewerkt; - o Oproepbasis - o Vond het werk leuk. • Beveiliging - o Werkzaam als security voor screening; - o Parttime contract; - o 4 jaar hier gewerkt; - o Maandag t/m zaterdag; - o 9:00 – 18:00; - o Vond het werk saai.
	• Toeristische sector - o Werkzaam als agent; - o Ze zou fulltime contract krijgen maar raakte zwanger; - o Maandag t/m zaterdag; - o Ze vond het werk interessant en had leuk om met toeristen te werken. • Fastfood Restaurant - o Ze was cassiere; - o Tijdelijk contract; - o Maandag t/m zaterdag; - o 9:00 – 18:00.
	• Casino - o Werkzaam als dealer/waitress; - o fulltime; - o Maandag t/m zaterdag; - o Heeft 1 jaar hier gewerkt. • Fastfood restaurant - o keukenmedewerker; - o Vast contract; - o Maandag t/m zaterdag; - o 6:00 – 22:00.
	• Contractor - o Diverse soorten werkzaamheden, solderen, timmerman, metselaar, etc.; - o Project contract; - o Project Contract basis - o Tevreden met werk. - o 8 uren per dag; - o Maandag t/m vrijdag; - o Al 10 jaar bij Valero. • Contractor - o Diverse soorten werkzaamheden, timmerman, metselaar, etc.; - o Project Contract basis; - o 8 uren per dag; - o Maandag t/m vrijdag.
	• Leesblad

	- o Uitdelen van kranten; - o Vast contract; - o Heeft dit werk 3 jaar gedaan; - o Werk is tussen 3 en 6 na de middag en je moet over een auto beschikken.
	• Nightclub - o All around administratie; - o Vast contract; - o Maandag t/m vrijdag; - o 11:00 PM– 4:00 AM.
	• Wasbedrijf - o Werkzaam als klerenwasser; - o Op oproepbasis; - o Vond het werk niet leuk.
Vraag 5.3:	Wat zijn de belangrijkste reden(en) waarom je bent gestopt met werken?
	De respondenten geven de volgende antwoorden aan: • Zij is bij kledingzaak gaan werken omdat de salaris hoger was dan bij vorige baan. • Beide werkplekken zijn dicht / failliet gegaan. • Zij werd ontslagen (4). • Ontslag genomen (6). • Werkte op contractbasis, toen bedrijf overging naar andere eigenaar, kreeg ze geen baan aangeboden. • Er wordt niet veel gedaan. GM op de hoogte gesteld. Imago van haar afdeling binnen hotel is niet zoals het zou moeten. Mensen van haar groep worden gezien als verstandelijke gehandicapten. • Wegens lay-off kon hij ook nergens anders geplaatst worden. • Contract kwam tot een eind en werd niet meer verlengd. • Slechte behandeling door de werkgever. • Ze wou stoppen vanwege stagiaires die te traag werken en geen communicatie met management. • Vanwege haar rugklachten was ze langdurig AO en ze hadden haar gevraagd om haar ontslagbrief in te dienen. • Zaak werd verkocht en ze ging dus weg. • Ging naar de gevangenis, omdat men betrokken was bij drugssmokkel. • Ze had geen oppas en de werkuren van fastfood restaurant was zwaar. Bij carrental moest ze weg vanwege zwangerschap. • Bij Casino is ze gestopt omdat haar contract was afgelopen en ze nemen niemand meer in dienst. • Situatie raffinaderij zorgt ervoor dat hij nu inactief is. • Zoon was ziek en ze had niemand die haar kon helpen met oppas. • Ze vond dat het een slecht betaalde baan was.
Vraag 5.4:	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden:
	• Toen ze zwanger was kon ze halve dagen werken. Ze kan zich niet herinneren of ze vakantie dagen had. • Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (17). • Minimumloon (6) • Slecht, 1 dag in de week vrij, alhoewel dit geeft haar tijd om te studeren. • Salaris was slecht.
Vraag 5.5:	Aard en inhoud van het werk:
	• Bij kledingzaak had ze meer verantwoordelijkheid. Zij heeft ook op Curaçao gewerkt

	voor een aantal dagen. Via kledingzaak heeft ze een cursus “Boekhouden” gevolgd. De cursus werd gegeven door haar eigen leidinggevende. Je krijgt wel een kans om bij te leren. • In het begin veel verantwoordelijkheid, maar weinig druk van leidinggevende (2). • Tijdens haar zwangerschap veel druk van leidinggevende. • Ze had veel verantwoordelijkheden (6). • Ze was verantwoordelijk voor de kassa. • Hoge werkdruk, ze werkte meestal on-site bij de verschillende opdrachten. • Geen grote werkdruk (2). • Weekends harder moeten werken, salaris komt niet overeen met mate van werk. • Timmerwerk, metselen, etc. • Het doen van de taken die verwacht werden. Echter de supervisors verstoorde het werk, maakte het leven moeilijk op het werk. • In het begin wel leuk, daarna niet meer, te veel stress. • Werk was niet uitdagend genoeg (2). • Werken met toeristen vond ze leuk. • Ze kon het werk snel oppakken. Schrobben/boenen was haar te zwaar. • Vond het werk leuk en het werken in een uniform ook leuk. • Geen probleem met verantwoordelijkheden op werk. • Krant ophalen en uitdelen. Niet moeilijk maar wel heel saai. • Ze vond het goed alhoewel slecht betaald.
Vraag 5.6:	Loopbaanaspecten: • Cursus aangeboden bij kledingzaak, niet bij oude baan. • De leidinggevende was van plan om de inactieve een cursus aan te bieden. Echter, helaas is het bedrijf failliet gegaan. • Er werd nooit over cursus gesproken op het werk (13). • Werk is niet uitdagend genoeg en daardoor wil iets anders doen om mensen te helpen zoals een arts. • Geen doorgroei mogelijkheden (5). • Geen carrière mogelijkheden in het werk, wil voor zichzelf studeren. • Ze kon groeien in haar werk vanwege ervaring. • Er was groeimogelijkheden waardoor de meer beslissingen zou gaan nemen. • Werk was afhankelijk van je eigen prestaties, en hoe langer je werkte hoe hoger je kon groeien. Wel viel op dat de Latino's sneller groeiden en voorkeur kregen.
Vraag 5.7:	Aansluiting van persoonlijke eigenschappen van de respondent en de baan: • Ze is van mening dat er een match was tussen haar persoonlijke eigenschappen en het type werk dat ze deed. Ze had er ook vertrouwen in dat ze haar werk goed kon doen. • Zij had er vertrouwen in dat ze haar werk goed kon doen (16). • Ze heeft zelf een moeilijke karakter. Bij het hotel leren omgaan met zichzelf en andere mensen. • Werk is rustig, leeftijd wel een issue voor de anderen. • Heel goed in sales. • Werkgever wil niet socialiseren met de werknemers. • Ze is iemand die vrij snel routines niet leuk vindt. Heeft ook suggesties naar boven gebracht maar heeft niks meer erover gehoord. • Ze vindt dat ze met haar werk paste, veel geleerd van het werk en communicatie met collega's. • Werken bij fastfood restaurant paste niet bij haar. Eerder werk bij carrental vond ze

	van wel. • Goed werk maar slecht betaald.
Vraag 5.8:	Het team/ de collega's • Voelde ze zich niet thuis op het werk. • Goede communicatie, kon goed omgaan met collega's (15). • Had geen collega's. • Ze had ook goede relatie met haar collega. Af en toe moest ze wel werk doen van haar assistent manager • Ze werkte samen met haar nicht, geen goede communicatie. • Enkele collega's o.k., anderen niet (2). • Soms concurrentie tussen de collega's vanwege weinig werk. • Relatie collega's was niet goed. Iedereen probeerde om voor zichzelf te zorgen dat ze boven de anderen doorgroeiden in positie. • Relatie collega's was goed. Alleen de supervisors deden lastig (2).
Vraag 5.9:	Leidinggevend: • Haar direct leidinggevende was heel attent, gaf de medewerkers aandacht. • Haar leidinggevende was heel autoritair, en af en toe oneerlijk. • Haar leidinggevende was heel streng. • Goede communicatie, ze had een goede leidinggevende (10). • Ze had een goede leidinggevende, toen hij ontslagen werd, heeft zij ook ontslag genomen. • Geen goede relatie met haar leidinggevende, weinig contact. Ze vond hem wel bij de hand en respectloos. • Geen goede behandeling van de baas. (3) • Baas was ok, maar daarna niet meer. Was heel controlling en daarna bedreigde de baas haar ook nog. • Eigenaar had zaak verkocht. Ze had goede relatie met de baas. De nieuwe baas vond ze niet aardig en daardoor ging ze daar weg. • Elke 6 maanden was er een andere hoofdbewaker aanwezig, Meestal wist deze niks van het werk. • Geen goede behandeling van de supervisors, de Latino's krijgen voorkeur boven de Arubaanse werknemers. • Met de baas was de communicatie goed, alleen de supervisors proberen zichzelf te profileren (2).
Vraag 5.10:	Organisatiecultuur: • Zij heeft zelf geen druk ervaren van haar leidinggevende, maar ze had wel het gevoel dat er veel druk van boven werd uitgeoefend op haar leidinggevende. • Flexibel organisatiecultuur (9). • Normale cultuur. • Ze deden niet moeilijk (2). • Vond dat ze redelijk flexibel waren. • Supervisors die denken dat zij de baas zijn. Er wordt veel gediscrimineerd. • Voor de baas is veiligheid niet belangrijk, je werkt onder veel druk en baas is weinig flexibel. • Veel buitenlanders en er wordt alleen Spaans gesproken op de werkvloer. • Supervisors waren ok. • Hiërarchie is niet naar wensen. Mensen werken overtime om verloren tijd in te halen. • Er heerste een strakke hiërarchie, niet flexibel (3).

	• Hiërarchie was niet goed, er heerste veel scheiding tussen de werknemers en de werkgevers. • Ze doen lastig																																																
	Een overzicht van de schaalvragen 5.4 t/m 5.10 In hoeverre hebben de verschillende aspecten van werk invloed gehad op hun beslissing om te stoppen met werken (cijfers zijn aantal respondenten).																																																
	<table><tr><th></th><th>Helemaal geen invloed</th><th>Enigszins invloed</th><th>Neutraal</th><th>Involed</th><th>Veel invloed</th></tr><tr><td>In hoeverre hebben de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?</td><td>18</td><td>3</td><td></td><td>2</td><td>2</td></tr><tr><td>In hoeverre heeft de aard en inhoud van het werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?</td><td>16</td><td>2</td><td>2</td><td>4</td><td>1</td></tr><tr><td>In hoeverre hebben de loopbaan aspecten in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?</td><td>15</td><td>3</td><td>4</td><td>2</td><td>1</td></tr><tr><td>In hoeverre hebben je persoonlijke eigenschappen in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?</td><td>17</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>4</td></tr><tr><td>In hoeverre hebben het 'team' / collega's meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?</td><td>16</td><td>2</td><td></td><td>6</td><td>1</td></tr><tr><td>In hoeverre hebben de leidinggevenden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?</td><td>15</td><td>1</td><td></td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>In hoeverre heeft de organisatiecultuur meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?</td><td>16</td><td>3</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr></table>		Helemaal geen invloed	Enigszins invloed	Neutraal	Involed	Veel invloed	In hoeverre hebben de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	18	3		2	2	In hoeverre heeft de aard en inhoud van het werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	16	2	2	4	1	In hoeverre hebben de loopbaan aspecten in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	15	3	4	2	1	In hoeverre hebben je persoonlijke eigenschappen in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	17	1	1	2	4	In hoeverre hebben het 'team' / collega's meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	16	2		6	1	In hoeverre hebben de leidinggevenden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	15	1		4	5	In hoeverre heeft de organisatiecultuur meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	16	3	2	2	2
	Helemaal geen invloed	Enigszins invloed	Neutraal	Involed	Veel invloed																																												
In hoeverre hebben de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	18	3		2	2																																												
In hoeverre heeft de aard en inhoud van het werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	16	2	2	4	1																																												
In hoeverre hebben de loopbaan aspecten in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	15	3	4	2	1																																												
In hoeverre hebben je persoonlijke eigenschappen in je werk meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	17	1	1	2	4																																												
In hoeverre hebben het 'team' / collega's meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	16	2		6	1																																												
In hoeverre hebben de leidinggevenden meegespeeld in je beslissing om te stoppen met werken?	15	1		4	5																																												
In hoeverre heeft de organisatiecultuur meegespeeld in je beslissing om de baan te verlaten of te stoppen met werken?	16	3	2	2	2																																												
Vraag 6:	Gezinsverantwoordelijkheid: De geïnterviewde inactieven geven de volgende antwoorden aan: ▪ Heeft kinderen (28) ▪ Geen kinderen (8) ▪ 1 kind (10), 2 kinderen (9), 3 kinderen (6), 4 kinderen (2), 5 kinderen (1) ▪ Leeftijd van kind(eren): 1 – 27 jaar ▪ Respondent zorgt over familielid (6) ▪ Onder de verantwoordelijkheid van respondent (2)																																																
Schaalvraag	2 van de 28 respondenten geven een 5 aan (veel invloed op hun beslissing) 1 van de 28 respondenten geven een 4 aan (enigszins invloed op hun beslissing) 25 van de 28 respondenten geven een 1 aan (helemaal geen invloed op hun beslissing)																																																
Vraag 7:	Stressvolle 'life events': De geïnterviewde inactieven geven de volgende antwoorden aan: • Reden waarom ze nu niet werkt is haar dochter van 14. Ze is ernstig ziek, en zij moet voor haar zorgen. • Dood van haar moeder had een impact op haar. Ze woonde alleen samen met haar moeder. Een tijd na de dood van haar moeder, werd haar huis in brand gestoken. • Toen ze klein was woonde ze bij haar oma. Haar oma is haar voogd, omdat haar moeder een drugsverslaafde was. • Moet voor haar zoon zorgen, kreeg geen hulp van haar ex-man • Ze heeft een plek nodig om haar kinderen te laten wanneer ze aan het werk is																																																

	• Ze heeft last van der hart. Zij heeft een scheiding meegemaakt, waarin drugsgebruik van haar man een rol heeft gespeeld. • Ze moet nu voor haar moeder zorgen. • Ze is in de periode van december 2008 – maart 2009 ziek geworden door “dengue”. Ze moest ook voor haar tante zorgen die een auto ongeluk heeft gehad. • Haar neefje had een auto ongeluk gehad. • Ongeluk op de werkvloer: splinter in het oog. • Ze moest een operatie laten doen. Ze werd AO verklaard en kon voor lange periode niet gaan werken of baan zoeken. • Dood van een van haar pasgeboren baby en daarop de scheiding. • Ziekte zoon heeft het kunnen werken moeilijk gemaakt. • Scheiding ouders • Oppassen kinderen (familieleden) (3) • School en werk, daarna ook zwanger geraakt • Zwanger en daarna rugklachten op werkvloer • In aanraking komen met justitie vanwege drugssmokkel
Schaalvraag	3 van de 36 respondenten geven een 5 aan (veel invloed op hun beslissing) 2 van de 36 respondenten geven een 4 aan (enigszins invloed op hun beslissing) De resterende van de respondenten geven een 1 aan (helemaal geen invloed op hun beslissing)
Vraag 8:	Bron van Inkomsten:
	De geïnterviewde inactieven geven de volgende antwoorden aan (meer dan 1 optie mogelijk per respondent): ▪ Bijstand: 23 ▪ Alimentatie: 4 ▪ Familie helpt: 18 ▪ Klusjes: 3
Vraag 9:	Toekomstplannen en scholingsperspectief:
	De geïnterviewde inactieven geven de volgende antwoorden aan: ▪ De respondent wil gaan werken (24) ▪ Opleiding afmaken (5) ▪ De respondent wil cursus doen (14) ▪ Combinatie werken en opleiding/cursus (14) ▪ Opleiding kost geld (4) ▪ Informatie gezocht over training (2) ▪ Soort cursus: bartender, waiter, Nederlands, Engels, kapsalon, computercursus, manicure, administratie, masseuse, sociale medewerker, ambulance, sales, telefoniste, Quickbooks, MS Office, oppas/crèche, assistent veterinaire dienst, soldering ▪ Oppas voor kinderen nodig om te kunnen werken/studeren (5)

Voortijdig Schoolverlaters (VsV-ers)

Hieronder zijn de antwoorden van de voortijdig schoolverlaters op de interviewvragen integraal uitgewerkt.

Vraag 1:	Personalia:
Geslacht	7 vrouwen 6 mannen
Leeftijd	17 jaar (1 respondent) 18 jaar (2 respondenten) 19 jaar (1 respondent) 20 jaar (5 respondenten) 21 jaar (3 respondenten) 22 jaar (1 respondent)
Burgerlijke staat	Alle VsV-ers zijn ongehuwd
Geboorteland	12 VsV-ers zijn op Aruba geboren 1 VsV-er is in Venezuela geboren en woont 11 jaar op Aruba
Voertaal	- Thuis wordt er bij alle VsV-ers Papiamentu gesproken. - Bij 2 VsV-ers wordt er naast Papiamentu ook Engels gesproken
Geboorteland Moeder	11 moeders van de VsV-ers zijn op Aruba geboren 1 moeder op de Dominicaanse Republiek 1 moeder in Colombia
Geboorteland Vader	9 vaders op Aruba geboren 1 vader op de Dominicaanse Republiek 1 vader op Curaçao 1 vader in Suriname 1 vader in Venezuela
Woonplaats	- Bij ouders (7) - Op zichzelf (5) - Schoonouders (1)

Vraag 2:	Hoofdrede voor vertrek van school:
	- Problemen op school (2) - Zwanger geraakt (4) - Niet thuis voelen op school en muziek carrière (1) - Thuis problemen (1) - Vond school niet meer interessant (1) - Werken om thuis mee te helpen (4)

Vraag 3:	School:
	3a. Schoolloopbaan
Voortijdig verlaten schooltype	- EPB (10) - Avond Mavo (2) - Reguliere Mavo (1)

Klas/Niveau en Richting	EPB: 1 ^e niveau (2) 2 ^e niveau (3) 3 ^e niveau (5)	Richting: Verzorging Administratie Horeca Onderhoudsmonteur
	▪ Avond Mavo: 1^e klas (2) ▪ Reguliere Mavo: 3^e klas (1)	
	3b. Prestaties op school	
	▪ 12 respondenten geven aan dat zij meestal voldoende behaalden op school; ▪ 1 respondent geeft aan moeite te hebben met de vakken wiskunde en geschiedenis.	
Schaalvraag 1 t/m 5	12 respondenten geven aan dat de schoolprestaties geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 1 respondent geeft aan dat zijn schoolprestaties veel invloed heeft gehad op zijn beslissing om te stoppen met school (5)	
	3c. Taal op school	
	▪ Op de EPB worden de lessen in het Papiamento en Nederlands gegeven ▪ Op de Avond Mavo en Mavo worden de lessen in het Nederlands gegeven ▪ 12 respondenten geven aan geen moeite te hebben gehad met de taal op school ▪ 1 respondent geeft aan dat zij moeite had met de overschakeling van Papiamento op de EPB naar Nederlands op de Avond Mavo.	
Schaalvraag 1 t/m 5	12 respondenten geven aan dat de taal op school geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 1 respondent geeft aan dat de taal op school enigszins invloed heeft gehad op zijn beslissing om te stoppen met school (4)	
	3d. Motivatie op school	
	▪ Alle respondenten geven aan dat ze het in principe leuk vinden om naar school te gaan ▪ 1 respondent geeft aan meer voorkeur te hebben voor praktijk lessen ▪ 1 respondent geeft aan niet gemotiveerd te zijn om naar school te gaan, dit heeft te maken met het feit dat hij thuis problemen had	
Schaalvraag 1 t/m 5	12 respondenten geven aan dat hun motivatie om naar school te gaan geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 1 respondent geeft aan dat zijn motivatie om naar school te gaan enigszins invloed heeft gehad op zijn beslissing om te stoppen met school (4)	
Vraag 4:	Schoolklimaat	
	4a. Sociaal klimaat	
Sfeer op school	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Goed, leuk ▪ Verbonden met school ▪ Voelen zich veilig op school ▪ Voelen zich niet veilig op school (5) ▪ Drukke school ▪ Geen trotsgevoel (2)	

Relatie leerlingen onderling	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Goede relatie tussen leerlingen ▪ Grapjes maken ▪ Vechtpartijen (2) ▪ Helpen elkaar met schoolwerk ▪ Respect tonen voor elkaar ▪ Helpen elkaar niet met schoolwerk (2) ▪ Bestaan verschillende groepjes
Relatie leerling en docent	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Goede relatie ▪ Komt voor dat sommige leerlingen conflict hadden met een docent ▪ Docenten staan open voor vragen van leerlingen ▪ Niet alle docenten geven extra hulp (1) ▪ Geen goede relatie (1)
Relatie docenten onderling	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Goede relatie onderling; ▪ Het is voorgekomen dat 2 docenten ruzie hadden met elkaar (1) ▪ Werken goed samen ▪ Gaan professioneel met elkaar om
Regels	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Regels worden als eerlijk ervaren. ▪ Regels worden niet altijd nageleefd
Leerlingen zorg	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Sociale werker ▪ Mentor ▪ <u>Leerlingen die geen uniform kunnen betalen krijgen uniform van de school</u>
Schaalvraag 1 t/m 5	11 respondenten geven aan dat het sociale klimaat op school geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 1 respondent geeft aan dat het sociale klimaat op school enigszins invloed heeft gehad op de beslissing om te stoppen met school (4) 1 respondent geeft aan dat het sociale klimaat op school veel invloed heeft gehad op de beslissing om te stoppen met school (5) 4b. Schoolorganisatie
Rooster	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Tot 2:10, op donderdag vrije uren ▪ Bij afwezigheid van docent wordt het via het mededelingenbord doorgegeven aan de leerlingen. Leerlingen proberen vervolgens lessen te verschuiven om eerder klaar te zijn met school. ▪ Bij afwezigheid van docent is er geen vervanger ▪ Vrijuren zijn goed, lessen achter elkaar vinden leerlingen soms saai
Laat komen	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: ▪ Wordt gecontroleerd middels klassenboek. ▪ Bij drie keer laat komen krijgt men straf ▪ Bij Avond Mavo wordt niet gecontroleerd op laat komen ▪ Beveiligingspersoneel controleert op te laat komen. ▪ Respondent komt vaak te laat op school omdat hij zich heeft verslapen.
Spijbelen	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven:

	- Door peer pressure 1 maand lang gespijbeld om bij de Chinees te gaan, of naar het strand. School heeft ouders gebeld en schoolleider heeft met respondent gesproken. Vervolgens heeft de respondent ook straf gekregen. - School controleert middels klassenboek op spijbelen. Bij spijbelen zijn er ook sancties.
Thuisblijven	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: - Thuisblijven wegens ziekte, school controleert hierop. Bij eerstvolgende dag op school dienen leerlingen dokters brief te overhandigen, alsmede een brief van de ouders. - Thuisblijven omdat de respondent geen zin had om naar school te gaan. Ouders zeggen niks hierover. - Zonder brief van ouders mogen geen proefwerken ingehaald worden.
Schaalvraag 1 t/m 5	Alle respondenten geven aan dat de schoolorganisatie geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 4c. Leerklimaat
Lesinhoud	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: - Werken in groepen - Individuele opdrachten - Geven voorkeur aan praktijk lessen - Lessen zijn interessant - Manier van les wordt er positief ervaren - Sommige docenten zijn niet gemotiveerd, waardoor zij ook gedemotiveerd raken.
Naschoolse activiteiten	De respondenten hebben de volgende antwoorden gegeven: 1 respondent geeft aan dat er een mogelijkheid bestaat om na school te voetballen. 12 respondenten geven aan dat er geen naschoolse activiteiten waren op hun school.
Schaalvraag 1 t/m 5	11 respondenten geven aan dat het leerklimaat geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (1) 2 respondenten geven aan dat het leerklimaat enigszins invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school (4)

Vraag 5:	Peers:
	De geïnterviewde VsV-ers geven de volgende antwoorden aan: - Kennissen die werken zonder diploma - Kennissen die voortijdig zijn gestopt met school - Kennissen op school - Kennissen die in aanraking zijn gekomen met justitie - Kennissen die drugs gebruiken - Kennissen die spijbelen - Kennissen die geen interesse hadden in school, vinden naar school gaan een tijdsverspilling.
Schaalvraag 1 t/m 5	Alle respondenten hebben een 1 aangegeven. Invloed van vrienden heeft niet meegespeeld in de beslissing om voortijdig te stoppen met school.

Vraag 6:	Gezinsfactoren:
	6a. Betrokkenheid ouders
	De geïnterviewde VsV-ers geven de volgende antwoorden aan: - Ouders gaan niet naar ouderavond (5) - Ouders helpen niet mee met huiswerk (5) - Ouders praten niet over school (1)

	▪ Wordt niet gemotiveerd door ouders (1) ▪ Wordt geholpen door broer of zus omtrent huiswerk (3) ▪ Een aantal ouders gaat wel naar ouderavond (5) ▪ Met ouders praten over school (5)	
Schaalvraag 1 t/m 5	4 van de 13 respondenten geven een 4 aan (enigszins invloed op hun beslissing) 9 van de 13 respondenten geven een 1 aan (helemaal geen invloed op hun beslissing)	
	6b. Opleiding/ baan ouders	
	Opleiding	Baan
1	Moeder: respondent weet het niet Vader: respondent weet het niet	Moeder: supermarkt Vader: retailwinkel
2	Moeder: opleiding kinderopvang leidster Vader: opleider lasser	Moeder: eigen kinderopvang Vader: werkte bij raffinaderij
3	Moeder: VsV-er Vader: Mavo	Moeder: waitress Vader: bouw
4	Moeder: VsV-er Vader: Conservatorium	Moeder: eigen kinderopvang Vader: muziek bij hotels
5	Moeder: huishoudschool Vader: respondent weet het niet	Moeder: schoonmaakster bij casino Vader: tour guide, beveiliging
6	Moeder: VsV-er Vader: diploma, respondent weet niet van welke school	Moeder: schoonmaakster bij hotel Vader: werkte bij raffinaderij
7	Moeder: Mavo Vader: Mavo	Moeder: eigen kinderopvang Vader: onderhouder bij hotel
8	Moeder: Mavo Vader: respondent weet het niet	Moeder: griffier Vader: chauffeur
9	Moeder: VsV-er Vader: respondent weet het niet	Moeder: werkster bij een school Vader: in de bouw
10	Moeder: VsV-er Vader: respondent weet het niet	Moeder: waitress Vader: elektriciteitsbedrijf
11	Moeder: Mavo Vader: respondent weet het niet	Moeder: administratie vliegtuigmaatschappij Vader: vliegtuigmaatschappij
12	Moeder: huishoudschool Vader: VsV-er	Moeder: huisvrouw Vader: in de bouw
13	Moeder: huishoudschool Vader: LTS	Moeder: huisvrouw Vader: eigen bedrijf
Vraag 7:	Gezinsverantwoordelijkheid	
	▪ 1 kind, zwanger geraakt toen ze 18 jaar oud was (3 respondenten) ▪ 3 kinderen, zij is zwanger geraakt toen ze 17 jaar oud was (1 respondent) ▪ 2 kinderen, zij is zwanger geraakt toen ze 16 jaar oud was (1 respondent)	
Schaalvraag 1 t/m 5	5 respondenten geven aan dat het feit dat ze voor hun kinderen moeten zorgen veel invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school.	

Vraag 8:	Werken als alternatief
	5 respondenten werkten niet op het moment dat ze op school zaten 8 respondenten werkten op het moment dat ze op school zaten
Schaalvraag 1 t/m 5	De 8 respondenten die werkten op het moment dat ze nog op school zaten geven het volgende aan: ▪ 6 respondenten geven aan dat werken als alternatief veel invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school ▪ 2 respondenten geven aan dat werken als alternatief geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school

Vraag 9:	Stressvolle life events
Bezigheid	De respondenten geven de volgende antwoorden aan: ▪ Uitgaan met vrienden ▪ Sporten ▪ Spijbelen om met haar vriendje te zijn (1 respondent) ▪ Muziek (1 respondent)
Stressvolle gebeurtenis	De respondenten geven de volgende antwoorden aan: ▪ Een neef van een respondent is voor zijn ogen verongelukt ▪ Veel problemen thuis onder andere ruzies omtrent geld ▪ Ouders gingen scheiden en toen moest ze gaan werken om financieel het huishouden te ondersteunen
Schaalvraag 1 t/m 5	6 respondenten geven aan dat de stressvolle life event geen invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school. 3 respondenten geven aan dat de stressvolle life events enigszins invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school. 4 respondenten geven aan dat de stressvolle life events veel invloed heeft gehad op hun beslissing om te stoppen met school.

Vraag 10:	Toekomstplannen
	De respondenten geven de volgende antwoorden aan: ▪ Combinatie werken en studeren ▪ Geen tot weinig informatie gezocht over de mogelijkheden om cursussen en opleidingen te volgen hier op Aruba. ▪ Weten niet precies waar ze informatie over cursussen en opleidingen kunnen vinden. ▪ 1 respondent wil ooit een eigen bedrijf opstarten ▪ 1 respondent wil naar Nederland om daar een opleiding te volgen ▪ 1 respondent wil naar de politieschool op Aruba ▪ 1 respondent wil naar de VS om verder over muziek te leren en later misschien muziek leraar worden. ▪ Het liefst willen de respondenten een cursus volgen waarbij ze een erkende diploma voor kunnen halen.
Cursussen	De respondenten geven de volgende antwoorden aan: ▪ Engels ▪ Administratie ▪ Quick books ▪ MS Office

	▪ Bartender ▪ Computerles
	Wat zou er volgens jou aan scholen/opleidingen verbeterd kunnen worden, zodat er minder jongeren zonder certificaat de school verlaten? ▪ Docenten dienen de leerlingen meer te motiveren ▪ Elke school dient een psycholoog te hebben om de leerlingen te kunnen helpen ▪ Leerlingen moeten meer inspraak hebben op de manier waarop lessen gegeven worden ▪ Veilige school garanderen ▪ Meer controle uitoefenen op leerlingen die spijbelen of verzuimen ▪ Leerplicht invoeren ▪ Meer naschoolse activiteiten organiseren, leerlingen van de straat te houden ▪ Meer voorlichting omtrent zwangerschappen

Schoolleiders Integraal

Hieronder zijn de antwoorden van de schoolleiders op de interviewvragen integraal uitgewerkt.

1. Voortijdig Schoolverlaters

	Wie beschouwt u als belangrijkste doelgroep(en)?	
	▪ 2^e klas leerlingen; ▪ 3^e klas leerlingen; ▪ 3^e en 4^e klas leerlingen; ▪ Leerlingen die twee keer een klas moesten over doen; ▪ Leerlingen die sociale problemen hebben; ▪ Leerlingen die gedragsproblemen vertonen; ▪ Leerlingen die niet gemotiveerd zijn; ▪ Leerlingen die in aanraking zijn gekomen met justitie; ▪ Leerlingen die nu op de MAVO zitten, maar die eigenlijk een EPB niveau hebben; ▪ Leerlingen in de examenklas.	
	Heeft u zicht op waar de schoolverlaters terecht komen?	
	▪ Middag- of Avond MAVO; ▪ EPB; ▪ Werken; ▪ VsV-ers die de school hebben verlaten omdat ze zwanger zijn geraakt, blijven meestal thuis om voor hun kind te zorgen; ▪ Bij 1 MAVO school is de VsV-er naar de gevangenis gegaan, hij was lid van een gang.	
	In welke mate bent u het eens met de volgende suggesties om het aantal inactieven op Aruba terug te dringen?	
	- Meer samenwerking tussen Directie Onderwijs, Directie Arbeid en Onderzoek, de EPB en het Avond Beroepsonderwijs.	Alle schoolleiders zijn het hiermee eens.
	- Aantrekkelijker maken van het vakmanschap	Alle schoolleiders zijn het hiermee eens.
	- Beeld en aanbod van het Beroepsonderwijs verbeteren.	Op 1 schoolleider na, zijn ze allemaal het mee eens.
	- Meer 'Onderwijsoriëntatie' -dagen organiseren	Alle schoolleiders zijn het hiermee eens.
	- Andere vormen van lesgeven en manieren van omgaan met de leerlingen.	Alle schoolleiders zijn het hiermee eens.
	- Meer begeleiding voor de leraren in het omgaan met moeilijke leerlingen die of niet goed kunnen leren of gedragsproblemen vertonen.	Alle schoolleiders zijn het hiermee eens.

	- Een officieel aanmeldingspunt oprichten voor de 'drop-outs' waar alle voortijdige schoolverlaters aangemeld en geregistreerd worden.	Op 1 schoolleider na, zijn ze allemaal mee eens.
	Welke oplossingen ziet u voor het terugdringen van het aantal VSV-ers?	
	▪ Begeleiding aanbieden voor leerlingen van de 3^e klas; ▪ Invoeren van 1 op 1 gesprekken met leerlingen die mogelijk VSV-ers kunnen worden; ▪ Gesprekken voeren met ouders van potentiële VSV-ers; ▪ Full-time maatschappelijk werker; ▪ Meer hulp vanuit sociale instanties; ▪ Huisbezoek; ▪ School en leren aantrekkelijker maken; ▪ Opvoedingscursus voor ouders; ▪ Schoolklimaat: regels en sancties, structuur en discipline; ▪ Imago van het onderwijs verbeteren; ▪ Bewustwording creëren onder de leerlingen en ouders over het belang van school en educatie; ▪ Imago van EPB verbeteren; ▪ Meer samenwerking tussen ouders en school; ▪ Ouders die in slechte economische situaties verkeren zoveel mogelijk bijstaan, zodat de leerlingen niet hoeven te gaan werken om hun ouders te helpen; ▪ Meer voorlichting omtrent tienerzwangerschap; ▪ Betere selectie van leerlingen omtrent het vervolgniveau (EPB, MAVO of HAVO) in de 6^e klas basisschool; ▪ Betere voorlichting aan ouders en leerlingen over het onderwijsaanbod op Aruba; ▪ Voor sommige leerlingen is het beter dat ze een combinatie van werken en leren kunnen volgen; ▪ Meer onderwijs op maat aanbieden.	
	Wat zijn naar uw beleving de oorzaken?	
	▪ De stap van 2e klas naar 3e klas MAVO is heel groot; ▪ Teveel vakken; ▪ Geen goede aansluiting van de basisschool naar het voortgezet onderwijs; ▪ Het onderwijssysteem deugt niet; ▪ Thuis situatie, leerlingen en ouders zien het belang van het onderwijs niet; ▪ Drugs gebruik onder ouders en leerlingen; ▪ Leerlingen die in het criminele circuit zitten en bijvoorbeeld drugs verkopen; ▪ Leerlingen die gedragsproblemen vertonen; ▪ Tienerzwangerschap; ▪ Ouders die hun kinderen niet naar school "dwingen", leerlingen die vaak afwezig zijn; ▪ Sommige leerlingen worden door het schoolbestuur verwijderd omdat zij een wapen in bezit hadden, herhaalde agressie tonen, twee keer in contact zijn geweest met justitie; ▪ Leerlingen die uit een gezin komen waarbij beide ouders werken en geen zicht hebben op hun kinderen, of ze wel of niet naar school gaan; ▪ Leerlingen die kiezen om te gaan werken; ▪ Leerlingen die na het basisonderwijs naar de "verkeerde" school zijn gestuurd, omdat het niveau te hoog is; ▪ Leerlingen die uit een gezin komen met sociale problemen;	

	▪ Geen leerplicht; ▪ Combinatie van intrinsieke motivatie en doorzettingsvermogen;
	Aantal factoren die invloed kunnen hebben op VsV:
	Factor: Motivatie
	Alle schoolleiders zijn het mee eens dat <i>motivatie</i> invloed heeft op VsV. Potentiële VsV zijn niet gemotiveerd. Echter, demotivatie kan voortvloeien uit verschillende andere factoren: ▪ Sociale problemen; ▪ Geen motivatie van ouders; ▪ Leerproblemen.
	Factor: Schoolprestaties
	7 van de 8 schoolleiders hebben aangegeven dat <i>schoolprestaties</i> invloed heeft op de VsV. Het kan voorkomen dat leerlingen die slecht of minder goed presteren op school eerder voortijdig stoppen met school. Schoolprestaties hangt samen met het feit dat sommige leerlingen in een te hoog niveau (voortgezet onderwijs) zijn geplaatst, waardoor zij niet goed kunnen presteren.
	Factor: Vrienden
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat <i>vrienden</i> invloed hebben op de VsV. Leerlingen die in de verkeerde c.q. criminele circuit vrienden zijn beland. Leerlingen die bevriend zijn met jongeren die niet naar school gaan kunnen beïnvloed worden, waardoor zij ook beslissen om te stoppen met school.
	Factor: Afwijkend gedrag
	62.5% van de schoolleiders hebben aangegeven dat <i>afwijkend gedrag</i> geen invloed heeft op VsV.
	Factor: Moedertaal
	62.5% van de schoolleiders hebben aangegeven dat <i>moedertaal</i> geen invloed heeft op VsV. Echter, de moedertaal van de leerlingen maakt het af en toe wel moeilijk om de lessen te volgen. Sommige leerlingen hebben geen kennis van de basisbegrippen bij een bepaald vak.
	Factor: Sociaal economische status van de ouders
	7 van de 8 schoolleiders hebben aangegeven dat de <i>sociaal economische status</i> van de ouders wel degelijk invloed heeft op VsV. Leerlingen die uit een gezin met een laag economisch status komen moeten stoppen met school om te gaan werken om thuis financieel bij te dragen. Deze leerlingen krijgen soms minder ondersteuning van huis qua

	boeken, naar de bibliotheek gaan, of hulp bij huiswerk.
	Factor: Betrokkenheid van de ouders tot school
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat de <i>betrokkenheid van de ouders tot school</i> invloed heeft op de VsV: ▪ Sommige ouders verwachten dat de school alle problemen oplost, hetzij leerproblemen of sociale problemen; ▪ Leerlingen krijgen geen steun van hun ouders met betrekking tot school.
	Factor: Opleiding van de ouders
	62.5% van de schoolleiders heeft aangegeven dat de <i>opleiding van de ouders</i> wel degelijk invloed heeft op de VsV: ▪ Het komt soms voor dat ouders van (potentiële) VsV-ers zelf ook voortijdig met school zijn gestopt.
	Factor: Gezinsverantwoordelijkheid
	7 van de 8 schoolleiders hebben aangegeven dat <i>gezinsverantwoordelijkheid</i> invloed heeft op de VsV: ▪ Afhankelijk van de gezinssamenstelling kunnen sommige jongeren zich verantwoordelijk voelen om voor hun jongere broer en zus te zorgen.
	Factor: Werken als alternatief
	62.5% van de schoolleiders heeft aangegeven dat <i>werken als alternatief</i> invloed heeft op de VsV: ▪ Leerlingen kiezen om te gaan werken om thuis financieel mee te helpen; ▪ Leerlingen kiezen om te gaan werken om geld voor zichzelf te verdienen om dure spullen te kunnen kopen.
	Factor: Sociale klimaat op school
	62.5% van de schoolleiders heeft aangegeven dat <i>sociale klimaat op school</i> geen invloed heeft op de VsV.
	Factor: Leerklimaat op school
	62.5% van de schoolleiders heeft aangegeven dat de <i>leerklimaat op school</i> wel invloed heeft op de VsV: ▪ Aansluiting van Ciclo Basico naar Ciclo Avansa kan soms tegenvallen qua moeilijkheid; ▪ Leerlingen die vaak afwezig kunnen een leerachterstand opbouwen, hierdoor kunnen ze niet meer meedoen in de klas;

	▪ Docenten kunnen af en toe voor een minder productieve leerklimate zorgen.
	Factor: Schoolorganisatie
	De helft van de geïnterviewde schoolleiders zijn van mening dat de <i>schoolorganisatie</i> wel invloed heeft op de VsV, en de helft heeft aangegeven dat het niet zo is: ▪ Sommige scholen beschikken reeds over een zorgteam om potentiële VsV te begeleiden; ▪ Sommige scholen zijn van mening dat ze over een zorgteam dienen te beschikken om de leerlingen beter te kunnen begeleiden.
	Andere factoren: ▪ Psychologische factoren zoals faalangst, psychisch autistisch spectrum; ▪ Slechte beeldvorming van de EPB, hierdoor willen ouders dat hun kinderen per se op de MAVO of Colegio wordt geplaatst terwijl zij het niveau niet aankunnen; ▪ Drugsgebruik onder de leerlingen; ▪ Media; ▪ Jongeren zijn tegenwoordig meer materialistisch ingesteld.
	<i>Is VsV een probleem bij uw school?</i>
	De helft van de schoolleiders hebben aangegeven dat VsV een probleem is op hun school, de ander helft zegt van niet.
	<i>Is het bespreekbaar?</i>
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat het fenomeen VsV wel bespreekbaar is op school tijdens bijvoorbeeld vergaderingen, leerlingenbesprekingen.
	<i>Hoe ziet u uw rol in het proces van VsV?</i>
	▪ Begeleidende rol; ▪ Het houden van persoonlijk contact met de leerlingen en ouders; ▪ Signaleren van mogelijke VsV-ers; ▪ Goed klimaat op school scheppen; ▪ Leerlingen blijven motiveren om hun school succesvol af te ronden.
	<i>Hoeveel invloed denkt u te hebben op het voorkomen van VsV?</i>
	▪ Op schoolniveau redelijk invloed; ▪ Voorlichtingen organiseren voor potentiële VsV-ers; ▪ Doorverwijzen naar professionele hulp; ▪ Invloed op de motivatie van leerlingen; ▪ Weinig invloed op beleidsmatige aspecten; ▪ School dient aantrekkelijker gemaakt te worden. Geen garantie voor het voorkomen van VsV-ers

	<i>Vindt u dat docenten een centrale rol in het proces ter voorkoming van VsV dienen te hebben?</i>
	7 van de 8 schoolleiders hebben aangegeven dat docenten een centrale rol dienen te hebben in het proces door: ▪ Begeleiden; ▪ Signaleren; ▪ Motiveren. 1 schoolleider is van mening dat hun primaire taak het lesgeven is.
	<i>Heeft de docent de vrijheid om naar eigen inzicht VsV aan te pakken, en hoe?</i>
	7 van de 8 schoolleiders hebben aangegeven dat docenten de vrijheid hebben om VsV aan te pakken. Docenten worden als een vertrouwenspersoon gezien en zij kunnen potentiële VsV-ers als eerste signaleren. Echter, de docenten dienen deze leerlingen door te verwijzen naar een begeleider, counselor of de zorgteam, indien aanwezig op school.
	<i>Kunt u inschatten welke(type) leerlingen risico lopen om school te verlaten?</i>
	▪ Vaak sociale problemen thuis; ▪ In aanraking zijn gekomen met justitie; ▪ Jongens; ▪ Laagste sociale klasse; ▪ Leerlingen die na school "niks" te doen hebben; ▪ Leerlingen die zwanger zijn geraakt; ▪ Leerlingen die thuis geen hulp krijgen bij huiswerk; ▪ Leerlingen uit één-ouder gezin. Combinatie met vraag 1.
	<i>Wat is uw mening over de informatie-uitwisseling binnen uw organisatie (school) te opzichte van VsV? (bijvoorbeeld achtergrond informatie over leerling, andere signalen opgemerkt door collega docenten, maatschappelijke werker etc.?)</i>
	Over het algemeen zijn de schoolleiders wel tevreden over de informatie-uitwisseling binnen hun school. Informatie-uitwisseling vindt op de volgende manieren plaats: ▪ Er worden records bijgehouden, gedragskaart, leerlingendossiers; ▪ Tijdens leerlingenbesprekingen; ▪ Mentor bespreking.
	<i>Welke redenen geeft u/ uw school aan op de maandelijkse informatiestaat waarom leerlingen afgeschreven worden voor VsV? En wat doet u met deze informatie?</i>
	De informatie gaat naar Directie Onderwijs, Inspectie Onderwijs of naar het schoolbestuur. Redenen die voorkomen zijn:

	▪ Persoonlijke redenen; ▪ Gebrek aan motivatie; ▪ Onbekend; ▪ Zwangerschap; ▪ Op eigen verzoek.
	Welke activiteiten binnen uw school dragen volgens u het meeste bij aan het terugdringen van VsV?
	▪ Vroegtijdig signalering door mentoren, docenten; ▪ Trainingen verzorgen voor het verhelpen van faalangst; ▪ Mentor studielessen; ▪ Begeleiding middels motivatie en regels; ▪ Sociale controle op sommige scholen vanwege hun ligging; ▪ Ouders direct bellen; ▪ Voorlichting geven aan leerlingen door politie, bedrijven en instanties.
	Hoe worden VsV gevallen op dit moment door uw school, en u aangepakt?
	▪ Potentiële VsV-ers krijgen persoonlijke begeleiding, 1 op 1 gesprekken. Ouders worden tevens hierbij betrokken; ▪ Huisbezoek; ▪ Inschakelen van sociaal maatschappelijk werker.
	Vindt u dat uw school over goede infrastructuur bezit om VsV te kunnen voorkomen?
	De helft van de schoolleiders geeft aan dat ze wel een goede infrastructuur bezitten en de ander helft geeft aan dat ze geen goede infrastructuur bezitten.
	Is er een plan van aanpak binnen uw school om VsV te voorkomen?
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat ze geen plan van aanpak hebben opgesteld om VsV te voorkomen.
	Zijn de doelstellingen in dit verband a)duidelijk en b) vertaald naar concrete resultaten?
	-
	Met wie werkt u het meest samen om VsV te voorkomen?
	▪ Directieleden; ▪ Inspectie Onderwijs; ▪ Zorgteam, indien aanwezig op school; ▪ Decaan; ▪ Sociaal maatschappelijk werker; ▪ Sociale Zaken.

	<i>Wat zou u willen veranderen aan de huidige aanpak van VsV binnen uw school?</i>
	▪ Professionele hulp beschikbaar stellen; ▪ Maatschappelijk werker voor de scholen die nog geen maatschappelijk werker ter beschikking hebben; ▪ Begeleidingstraject voor potentiële VsV-ers; ▪ Naschoolse opvang; ▪ PR verbeteren; ▪ Gezinspedagoog.
	<i>Als u mocht bepalen hoe het budget en plan van aanpak voor VsV ingezet zou worden bij de school waar u werkzaam bent, hoe zou deze er uitgezien hebben en ingezet worden?</i>
	▪ Investeren in mankracht; ▪ Opvang na school; ▪ Campagnes organiseren voor ouders omtrent opvoeding; ▪ Andere leermethodes introduceren, bijvoorbeeld het concept van leren en werken; ▪ Studieruimtes bij een aantal scholen; ▪ Onderhouden van scholen.
	<i>Hoe belangrijk is het voor u om een goede relatie te hebben met uw leerlingen?</i>
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat zij het belangrijk vinden om een goede relatie te hebben met de leerlingen.
	<i>Doet uw school aan verzuim registratie?</i>
	Alle scholen doen aan verzuim registratie
	<i>Hoe wordt dit bijgehouden?</i>
	▪ Klassenboek; ▪ Administratie.
	<i>Zijn er sancties voor te veel verzuim?</i>
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat zij sancties hanteren voor teveel verzuim.

2. Inactieve jongeren

	<i>Wat zijn naar uw beleving de oorzaken?</i>
	▪ Economische en financiële situatie, Aruba is duurder geworden; ▪ Jongeren zijn materialistisch ingesteld; ▪ Problemen met sugar daddy's; ▪ Geen leerplicht;

	▪ Werk vraagt vaak voor een bepaalde diploma die zij niet beschikken; ▪ Leerlingen die terug willen komen op school, maar nu te oud zijn om toegelaten te worden; ▪ Leerlingen die problemen hebben met docenten.
	Welke factoren, aanvullend op VSV, spelen in Aruba een belangrijke rol bij inactiviteit?
	▪ Cultuur: voor meisjes geldt dat ze denken dat zwanger raken een bepaalde status met zich meebrengt; ▪ Verslaving.
	Wat zouden de verschillende partijen (school, ouders, overheid) hieraan moeten doen?
	▪ Inventariseren hoe groot het problematiek is. Inventarisatie naar de redenen waarom inactieve jongeren niet werken. Betere controle op de arbeidsomstandigheden; ▪ Meer voorlichting over zwangerschap en drop-outs; ▪ Betere communicatie tussen de verschillende partijen; ▪ Geen uitkering aanbieden aan jongeren; ▪ Heropvoeding van ouders.

3. Alfabetisering

	Wordt op uw school ook bijles gegeven aan mensen die niet kunnen lezen of schrijven?
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat er geen bijles op hun school wordt gegeven aan mensen die niet kunnen lezen of schrijven.
	Geven docenten van uw school les aan deze specifieke doelgroep?
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat ze niet op de hoogte zijn of hun docenten les geven aan analfabeten. Als het wel zo is, dan worden er privé lessen gegeven. Echter, de schoolleiders hebben geen informatie hierover.
	Bent u op de hoogte van programma's/ lessen voor deze specifieke doelgroep in Aruba?
	Geen van de schoolleiders zijn op de hoogte van programma's/lessen voor de analfabeten.
	Acht u alfabetisering belangrijk voor Aruba?
	Alle schoolleiders hebben aangegeven dat zij alfabetisering belangrijk vinden voor Aruba.
	Heeft u ervaring met alfabetiseringsprojecten op Aruba ? Zo ja , hoe denkt u dat deze

	<i>projecten het beste kunnen werken/ succesvol zijn?</i>
	Geen ervaring, maar wel de volgende ideeën: ▪ Via buurtcentra de analfabeten proberen te bereiken; ▪ Via Censo 2010; ▪ Via uitkering; ▪ Concept van AA gebruiken, op anonieme basis.

C Bevindingen deelonderzoek ‘Optimaliseren Vormingsactiviteiten’

Vormingsaanbieders

Hieronder zullen wij de bevindingen per vraag weergeven die gesteld is in de enquête bestemd voor vormingsaanbieders. In totaal hebben 4 vormingsorganisaties deelgenomen aan het onderzoek. De respondenten hebben niet alle open vragen ingevuld, daar waar de respondent de open vraag heeft ingevuld is dit in deze bijlage opgenomen.

Twee respondenten geven aan in 2007 tussen de 1-5 medewerkers in dienst te hebben, 1 respondent tussen de 31-40 medewerkers en 1 respondent geeft aan meer dan 50 medewerkers in dienst te hebben in 2007.

Twee respondenten geven aan in het jaar 2009 1-5 medewerkers te hebben en twee respondenten geven aan meer dan 50 medewerkers in dienst te hebben.

Drie respondenten geven aan twee locaties te hebben. Tevens hebben twee respondenten een publieke juridische entiteit, een respondent is een private entiteit en een respondent heeft een semi-publieke entiteit.

De respondenten bieden de volgende vormingsactiviteiten aan:

- Talen;
- Techniek;
- Administratie;
- Management;
- Recht;
- Communicatieve vaardigheden;
- Maatschappelijke vaardigheden;
- Mode;
- Landsexamens;
- Examenvakken MAVO.

Een van de respondenten biedt alfabetiseringstrajecten aan. Tevens biedt een respondent basiseducatie aan.

De doelstellingen van de respondenten zijn:

- Het deelnemen aan het politieke en maatschappelijk leven;
- Het verwerven en verwerken van cultuur en wetenschap;
- Het ontwikkelen van technische vaardigheden;
- Het verzorgen van algemene vorming;
- Het vormen tot professional

Twee respondenten geven aan nieuwe doelgroepen te willen bereiken. Als nieuwe doelgroepen noemen zij mensen in de bijstand en ex-gedetineerden. Tevens geven twee respondenten aan andere programma's te willen aanbieden, als voorbeeld wordt horeca en

administratie genoemd. Een respondent geeft aan gebonden te zijn aan wettelijke bepalingen en hierdoor het huidige aanbod continueert.

Alle respondenten geven aan dat aanpassing van het aanbod afhankelijk is van de vraag. Men beschouwt als belangrijkste doelgroepen:

- Personen van 18 jaar en ouder;
- Drop-outs van de MAVO;
- EPB-ers.

Twee respondenten geven aan ervaring te hebben met Voortijdig Schoolverlaters en Inactieven, 1 respondent geeft aan ervaring te hebben met deelnemers zonder basiseducatie en 1 respondent geeft aan ervaring te hebben met deelnemers die niet kunnen lezen/schrijven.

Drie respondenten geven aan meer dan 200 deelnemers, 1 respondent heeft tussen de 10 en 50 deelnemers per jaar. Drie respondenten geven aan het aantal deelnemers te willen laten stijgen, 1 respondent geeft aan 'onbekend'.

De respondenten geven aan dat de grootste behoefte aan vormingsactiviteiten op het volgende niveau ligt: EPB (LBO), MAVO, EPI, HBO, Universiteit.

Drie respondenten geven aan dat zij aan de behoefte van (potentiële) deelnemers te kunnen voldoen, 1 respondent geeft aan niet aan de behoefte te kunnen voldoen omdat ze geen subsidie ontvangen. Tevens wordt er door 1 respondent aangegeven niet te kunnen voldoen aan de vraag naar Scheikunde en Natuurkunde.

Drie respondenten geven aan dat er geen wachtlijst voor het aanbod van vormingsactiviteiten bestaat, 1 respondent geeft aan dat er voor lascursussen een wachttijd bestaat.

Alle respondenten werven deelnemers doormiddel van het plaatsen van advertenties, tevens worden bij drie respondenten deelnemers geworven doormiddel van mond-op-mond reclame, scholen en websites. Twee respondenten geven aan dat er ook via radiocommercials wordt geworven, een respondent werft tevens via TV commercials.

Bij alle respondenten melden deelnemers zich aan door persoonlijk bij de organisatie langs te komen, te mailen of te bellen.

Alle respondenten geven aan dat er toelatingseisen gelden, echter er wordt door de respondenten niet inhoudelijk aangewezen wat deze toelatingseisen zijn. Een respondent geeft aan dat zij als toelatingseis stellen dat de deelnemers minimaal basisschool dient te hebben afgemaakt.

De deelnemerstevredenheid wordt bij drie respondenten geëvalueerd. De belangrijkste conclusies die worden aangegeven zijn:

- Goed verzorgde lessen;
- Veel materiaal ter beschikking;
- Goede begeleiding.

Bij drie respondenten zijn er meer dan 20 docenten betrokken bij het verzorgen van vormings- en/of onderwijsactiviteiten. Een respondent geeft aan dat dit tussen de 1-5 docenten zijn. Alle respondenten geven aan dat deze docenten bevoegd zijn. Een respondent geeft aan van zowel bevoegde docenten gebruik te maken, als onbevoegde en/of praktijk mensen.

Twee respondenten hebben de docenten deels zelf in dienst, een respondent heeft alle docenten zelf in dienst en een respondent heeft geen docenten in dienst.

Bij het vinden van voldoende geschikte docenten ondervinden twee respondenten moeite, een respondent ondervindt geen moeite en een respondent geeft aan soms moeite te ondervinden.

De respondenten geven aan de volgende eisen te stellen aan de deskundigheid van de docenten:

- Bevoegd of studierend Pedagogisch Didactisch Getuigschrift;
- Academisch of Phd;
- Het vak beheersen en dit over kunnen overdragen;
- Bereidheid extra cursussen te volgen op het gebied van volwasseneducatie.

Bij alle respondenten leveren de docenten een eigen bijdrage aan de inhoud van het aanbod. Twee respondenten geven aan dat de docenten zelf deels (bij)scholing volgen op hun vakgebied.

Twee respondenten geven aan samen te werken met andere aanbieders, te weten: LOI, Open Universiteit, Easy Didakt en dag MAVO's.

Drie respondenten zijn verbonden aan het officiële Arubaanse onderwijs, een respondent geeft aan deels hieraan verbonden te zijn.

Bij het ontwikkelen of uitvoeren van het vormingsaanbod werken twee respondenten samen met overheidsinstanties, een respondent geeft aan deels hiermee samen te werken. De respondenten die samenwerken geven aan dit te doen met: Inspectie Onderwijs, SHA.

Twee respondenten geven aan met de volgende internationale opleiding(en) of vormingsinstituten verbonden te zijn:

- Open Universiteit;
- Easy Didakt;
- Universiteit of Puerto Rico;
- Universiteit van Utrecht;
- Universiteit of Central Florida.

Er wordt aangegeven dat de samenwerking het volgende betreft:

- Docent uitwisseling;
- Programmatische samenwerking;
- Student uitwisseling;
- Leveren van studieboeken;
- Leveren van adviezen.

Een respondent ontvangt private giften en een respondent ontvangt dit deels. Drie respondenten vragen een deelnemersbijdrage. Tevens ontvangen drie respondenten subsidie en geldt dit ook als belangrijkste inkomstenbron. Voor een respondent is de deelnemersbijdrage de belangrijkste inkomensbron.

De respondenten zouden de volgende activiteiten willen ontplooiën op basis van de behoefte van de deelnemers:

- Meer bachelor en master programma's;
- Tourguide, tegelzetten, autocad cursussen;
- Sector administratie en horeca opzetten;
- Meer uren voor bepaalde vakken;
- Meer uren examentraining;
- Meer begeleiding praktische opdrachten;
- Een bibliotheek opstarten.

Alle respondenten geven aan dat de belangrijkste kosten het salaris van de docenten voor de organisatie is.

De helft van de respondenten geeft aan niet over voldoende lesruimte te beschikken. Opvallende is dat wel alle respondenten aangeven behoefte te hebben aan meer lesruimte. Een respondent geeft aan dat de leslocaties niet voorzien zijn met de benodigde faciliteiten.

De respondenten geven aan behoefte te hebben in de lesruimte aan:

- Beamer (schoolbord);
- Echte schoolbanken;
- Meer lastransformatoren;

Tevens geeft men aan behoefte te hebben aan:

- Meer praktijklokalen voor geplande cursussen metselen en tegelzetten;
- Meer praktijklokalen voor Natuurkunde en Scheikunde;
- Computerlokalen.

Een respondent geeft aan niet te beschikken over voldoende lesmateriaal en geeft aan behoefte te hebben aan leesboeken.

Als grootste knelpunten voor de organisatie bij het aanbieden van vormingsactiviteiten wordt aangegeven:

- De beperkte tijd van de lessen, te weten 's avonds en in de namiddag;
- Het starten van nieuwe cursussen;
- Te weinig docenten op Phd niveau¹⁴;
- Geen contact met Directie Onderwijs en Ministerie van Onderwijs;
- Geen beleid vanuit de overheid voor Volwasseneducatie.

Als rol van de overheid bij het oplossen van de knelpunten noemt men:

- Het faciliteren voor Phd kandidaten¹⁵;
- Medewerking van de afdeling curriculum bij het opstellen en actualiseren van de leerplannen;
- Meer medewerkers voor de organisatie van het aanbod;
- Betere kantoorruimte in San Nicolaas;
- Het geven van subsidie;
- Inspectie;
- Erkenning van buitenlandse diploma's.

De respondenten geven aan dat de toegankelijkheid van het vormingsaanbod vergroot zou kunnen worden om de volgende manieren:

- Het aanbod van met name praktijkopleidingen moet gecentraliseerd worden.
- Werkgevers moeten geholpen worden om incentives te geven aan werknemers om zich te laten upgraden.
- Directie Onderwijs moet initiatief nemen om de mensen te stimuleren voor 2^e/ 3^e kans onderwijs.
- Het belang van en de waardering voor het ambachtelijke vak moet meer gepromoot worden.
- Meer informatie vertrekken.

De volgende succesvolle vormingsactiviteiten die de respondenten hebben verleend zijn:

- De lascursussen, het merendeel van de lassers bij olieraffinaderij LAGO destijds hebben zij opgeleid.
- De cursussen: basis timmeren, monteurkoeltechniek en basis autotechniek.
- Alle programma's van de faculteiten en de activiteiten van het Center for life-long learning.
- Invoeren van schakelklassen voor de MAVO.
- Alfabetiseringsprogramma's.
- Landsexamen MAVO/HAVO.
- Management cursussen.

¹⁴ Aangegeven door een vormingsorganisatierespondent.

¹⁵ Aangegeven door een vormingsorganisatierespondent.

De lessons learned die de respondenten willen delen zijn:

- De drop-outs in het 2^e leerjaar van de MAVO is verminderd door het invoeren van schakelklassen. Aan de hand van een intake-toets Nederlands en Wiskunde/ Rekenen wordt vastgesteld of de deelnemer het niveau van 2^e leerjaar MAVO heeft. Is dit niet het geval dan wordt de deelnemer in een schakeljaar geplaatst. Hierdoor werden de klassen homogener met als gevolg meer gemotiveerde docenten en studenten. Uiteindelijk hierdoor ook beter resultaten.
- Het opleiden van vaklieden die direct inzetbaar zijn. Hiervoor de cursussen zo kort en praktisch mogelijk houden.
- Het aanbieden van landsexamen voor MAVO in een jaar te behalen. De doelgroep is volwassenen die geen basiseducatie of MAVO hebben afgemaakt. Door het in een jaar aan te bieden werd dit een groot succes.

Op de vraag 'hoe zou dit succesvolle voorbeeld op grotere schaal gebracht kunnen worden', antwoorden de respondenten als volgt:

- Door het verkrijgen van subsidie is de mogelijkheid het in 1 jaar behalen van je MAVO diploma in andere wijken aan te bieden, met de ervaring en begeleiding van de vormingsorganisatie.
- Er dient een betere/ hechtere samenwerking te komen tussen de scholen die een beroepsopleiding aanbieden en het bedrijfsleven.
- Managers in het bedrijfsleven erop wijzen dat men een pragmatische oplossing dient te zoeken voor 'problemen'.

De respondenten geven aan dat hun activiteiten een succes zijn doordat:

- Zelfvertrouwen aan de deelnemers wordt gegeven.
- Het begeleiden doormiddel van hun alfabetiseringscursussen.
- De cursussen zo praktisch mogelijk worden gegeven, waarbij de nodige theorielessen worden gegeven gerelateerd aan het vak.
- Het inventariseren van de problemen door te luisteren naar de docenten en deelnemers.
- Oplossingen aandragen en goed onderbouwde voorstellen presenteren aan bevoegd gezag en hieraan ook follow up blijven geven, zodat er een beslissing wordt genomen.

De respondenten die ervaring hebben met voortijdig schoolverlaters bieden aan deze doelgroep de volgende activiteiten aan:

- EPB;
- MAVO;
- EPI.
- De vakken die nodig zijn om het diploma uiteindelijk nog te behalen.

Men ervaart de volgende knelpunten met deze doelgroep:

- Gebrek aan motivatie;
- Geen doel hebben;
- Gedragsproblemen;
- Taalproblemen / Taal achterstand;
- Wiskunde/ Reken achterstand;
- Sociaal Economische problemen.

Als eventuele oplossingen dragen de respondenten aan:

- Een andere pedagogische benadering aanbieden.
- Differentiatie aanbieden.
- Het stimuleren van de jongeren.
- Meer praktische opleidingen aanbieden voor korte cursussen die met een certificaat afgesloten worden.
- Intensieve begeleiding door maatschappelijk werkers en hen helpen bij het zoeken naar werk.

Om deze doelgroep te stimuleren wordt aangegeven dat de volgende manier het 'beste' is:

- Laten inzien dat zij ook belangrijk zijn voor de gemeenschap, ongeacht het niveau van hun opleiding.
- De opleidingen/ cursussen moeten praktisch en aantrekkelijk zijn en afgesloten worden met een getuigschrift/ certificaat.
- Werkgevers moeten hun werknemers stimuleren om zich te laten 'vormen'.
- Door ze persoonlijk aan te spreken.
- De studie aan passen aan hun capaciteit.

De respondenten die ervaring hebben met 'Inactieven' geven aan dat aan hen de volgende vormingsactiviteiten worden aangeboden:

- Taallessen (Engels);
- Persoonlijke Ontwikkeling;
- Brieven schrijven;
- Het beginnen van een eigen winkel;
- Cursus timmeren.

De respondenten ervaren de volgende knelpunten met de doelgroep:

- Taalproblemen;
- Gedragsproblemen;
- Beperkte kennis;
- Samenwerking / team problemen;
- Het niet beheersen van de Nederlandse taal;
- Veel absentie in verband met het ontbreken van kinderopvang. Niet voldoende tijd te hebben voor het maken van huiswerk.

De respondenten dragen de volgende oplossingen aan:

- Cursussen aanbieden die hen helpt om in de maatschappij zelfstandig te kunnen functioneren.
- Het belang van de Nederlandse taal benadrukken, een keer per week Nederlandse taal onderwijzen is niet genoeg.
- Meer/ betere voorlichting geven om het aantal tiener moeders en vaders te verminderen. Eventueel crèches 's avonds organiseren.

Als manier om deze doelgroep te stimuleren wordt aangegeven:

- Meer publiciteit in de media die gericht is op deze doelgroep.
- Het laten bijwonen van proeflessen.
- Hen duidelijk maken dat iedereen op Aruba eens buitenlander was (voorouders) en dat zij ook moeten integreren.
- Inventariseren wanneer er wel kinderopvang is en hierop inspelen.

De respondenten die ervaring hebben met het aanbieden van vormingsactiviteiten aan deelnemers zonder basiseducatie biedt hen de volgende vormingsactiviteiten aan:

- Zo veel mogelijk praktijkgerichte basis cursussen;
- Speciale zelf ontwikkelde alfabetiseringsprogramma's, daarna begeleiden voor landsexamen MAVO.

Als specifieke knelpunten met deze doelgroep ervaren de respondenten:

- Veel demotivatie onder hen.
- Er is geen basiscursus voor hen of andere mogelijkheden op onderwijsgebied.

Als oplossingen voor de knelpunten geven de respondenten aan:

- Structurele programma's aanbieden doormiddel van Directie Onderwijs.
- De mensen benaderen en financieel helpen om de studiekosten te betalen.
- Proberen de leerstof in het Papiamentto te vertalen.

Als beste manier om deze doelgroep te stimuleren voor deelname geeft men aan:

- Via de media, brieven, scholen (de ouders) benaderen.
- Praten met hen en hen laten inzien dat men door te leren een betere kans krijgt om meer geld te verdienen.

De respondent die ervaring heeft met deelnemers die niet kunnen lezen/ schrijven biedt hen in het begin taallessen aan en later computerlessen. De knelpunten die de respondent met deze doelgroep ervaart is: demotivatie, geen teamspirit hebben, het hebben van een minderwaardigheidscomplex.

Als oplossing voor de knelpunten met deze doelgroep draagt de respondent aan:

- Het voeren van een bewustwordingscampagne;
- De overheid en de particuliere sector dienen hun werknemers te stimuleren de alfabetiseringscursus te volgen.

Om de doelgroep te stimuleren kan men:

- De betreffende personen meer zelfvertrouwen geven;
- De betreffende personen laten praten met mensen die de cursus reeds hebben gevolgd

Vormingsdeelnemers

Hieronder zullen wij de bevindingen per vraag weergeven die gesteld zijn in de enquête bestemd voor vormingdeelnemers. In totaal hebben 78 vormingdeelnemers deelgenomen aan het onderzoek. De respondenten hebben niet alle open vragen ingevuld, daar waar de respondent de open vraag heeft ingevuld is dit in deze bijlage opgenomen.

Voor de volledigheid is de data zo veel mogelijk met en zonder missing values weergegeven. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de data zoals weergegeven in valid percentages, de percentages betreffen van de antwoorden van de respondenten die daadwerkelijk antwoord hebben gegeven op de vraag.

Het merendeel van de respondenten hebben als hoogst genoten vooropleiding MAVO.

Vooropleiding	%	valid%
MAVO	27%	30%
HBO	15%	17%
Basis	14%	15%
EPI (MBO)	12%	13%
HAVO	10%	11%
EPB	8%	8%
Universiteit	3%	3%
Geen opleiding	1%	1%
Anders	1%	1%
VWO	0%	0%
Geen antwoord	9%	—

Tabel 56: Vooropleiding respondenten

De meeste respondenten bevinden zich in de leeftijdscategorie 15-25 jaar.

Leeftijdscategorie	%	valid%
15-25 jaar	49%	54%
26-35 jaar	17%	18%
36-45 jaar	14%	15%
46-55 jaar	5%	6%
46-65 jaar	5%	6%
Ouder dan 65	1%	1%
Geen antwoord	9%	—

Tabel 57: Verdeling leeftijd respondenten

Er hebben ongeveer evenveel mannen als vrouwen aan het onderzoek deelgenomen.

Geslacht	%	valid%
Vrouw	50%	53%
Man	45%	47%
Geen antwoord	5%	—

Tabel 58: Verdeling geslacht

Het overgrote deel van de respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit.

Nationaliteit	%	valid%
Nederlandse	91%	91%
Colombiaanse	3%	3%
Dominicaanse	1%	1%
Venezuelaans	1%	1%
Surinaamse	3%	3%
Peruaanse	1%	1%
Geen antwoord	0%	—

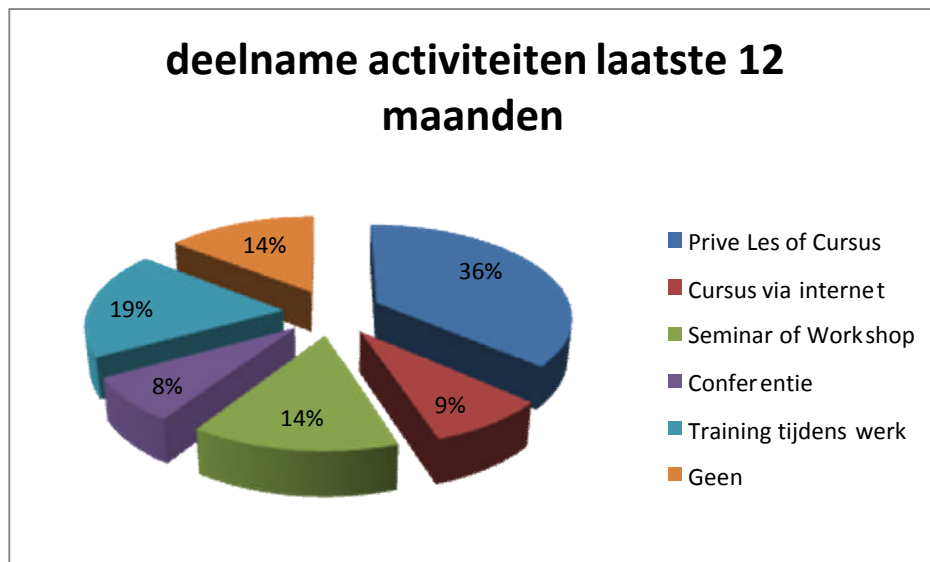
Tabel 59: Nationaliteit respondenten

Tevens is 73% van de respondenten geboren op Aruba.

Geboorteland	%	valid%
Aruba	73%	73%
Nederland	9%	9%
Anders	4%	4%
Colombia	3%	3%
Dominicaanse Republiek	3%	3%
Geen antwoord	3%	3%
Suriname	3%	3%
Venezuela	3%	3%
Peru	1%	1%
Geen antwoord	0%	—

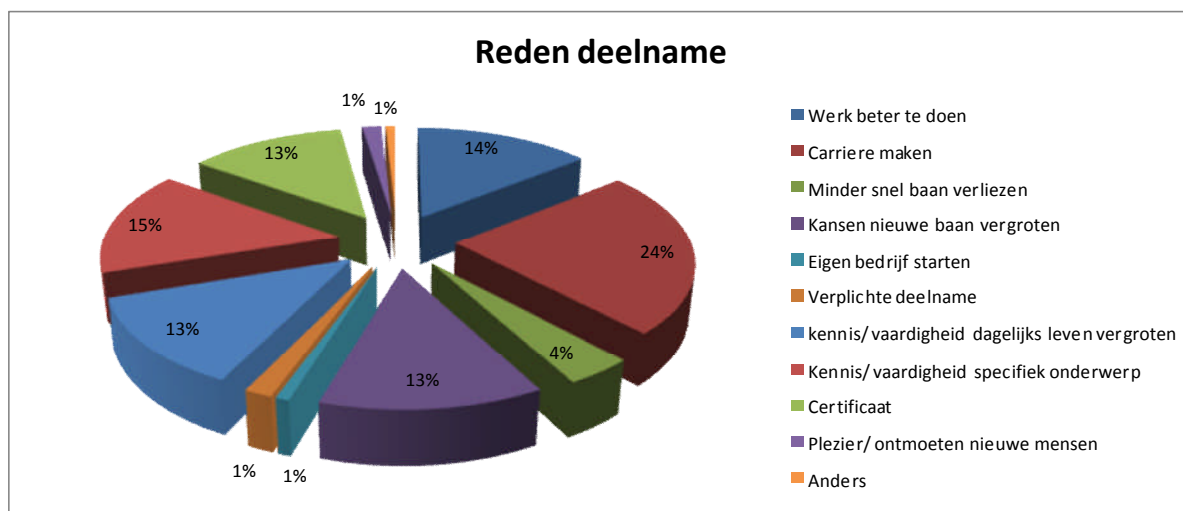
Tabel 60: Geboorteland respondenten

Van de respondenten geeft 36% aan privé lessen of cursussen te hebben gevolgd met als doel hun kennis en vaardigheden te vergroten, 19% van de respondenten geeft aan training tijdens het werk te hebben gevolgd de afgelopen 12 maanden met dit doel. De respondenten konden meerdere antwoorden aankruisen.



Figuur 13: Deelname vormingsactiviteiten laatste 12 maanden

De belangrijkste reden om deel te nemen aan de vormingsactiviteit was voor 24% van de respondenten: carrière maken. De respondenten hebben meerdere antwoorden aangekruist.



Figuur 14: Reden deelname vormingsactiviteit

Bij het merendeel van de respondenten vond de activiteit niet plaats gedurende werktijd.

Activiteit gedurende werktijd	%	valid%
Ja	10%	11%
Nee	57%	65%
Deels	21%	24%
Geen antwoord	11%	—

Tabel 61: Activiteit gedurende werktijd

Het merendeel van de respondenten geeft aan geen verlof van werk te hebben gekregen om deel te nemen aan de activiteit.

Verlof	%	valid%
Ja	28%	34%
Nee	39%	48%
Deels	15%	18%
Geen antwoord	18%	—

Tabel 62: Verlof voor volgen vormingsactiviteit

Bij het merendeel van de respondenten heeft de activiteit niet tot een verplicht certificaat geleid.

Verplicht Certificaat	%	valid%
Ja	28%	34%
Nee	39%	48%
Deels	15%	18%
Geen antwoord	18%	—

Tabel 63: Verplicht certificaat

Bij het merendeel van de respondenten heeft de werkgever niet betaald voor de activiteit.

Betaling Deelname	%	valid%
Ja	25%	27%
Nee	66%	73%
Geen antwoord	10%	—

Tabel 64: Betaling deelname activiteit

Van de respondenten waarvan de werkgever de activiteit betaald of deels betaald heeft, heeft bij het merendeel van de respondenten de werkgever meer dan de helft betaald.

Welk gedeelte is betaald door werkgever	%	valid%
Meer dan de helft	53%	57%
Alles	27%	29%
De helft	13%	14%
Geen antwoord	7%	—
Minder dan de helft	0%	0%

Tabel 65: Welk gedeelte is betaald door werkgever

Het merendeel van de respondenten heeft meer dan 40 uur aan vormingsactiviteiten besteed.

Aantal uren besteed aan vormingsactiviteiten afgelopen 12 maanden	%	valid%
Enkele uren	15%	17%
Tussen 10 - 20 uur	11%	13%
Tussen 21 - 40 uur	16%	19%
Meer dan 40 uur	43%	50%
Geen antwoord	15%	—

Tabel 66: Aantal uren besteed aan vormingsactiviteit

Op de vraag 'wat het totaal aantal uren was, dat naast de instructie uren aan huiswerk, zelfstudie, examen, proefwerk, werken in werkgroep gerelateerde' werd besteed waren de antwoordden versnipperd van 4 uur tot 360 uur, 9 respondenten gaven aan tussen de 30-40 uur en 9 respondenten gaven aan tussen de 16-21 uur.

Op de vraag wie het onderwijs/instructie/ activiteit verzorgde werden de volgende antwoorden gegeven:

- 14 respondenten gaven aan FEPA;
- 7 respondenten gaven aan Caribbean Academy of Business;
- 4 respondenten gaven aan CompuLearn.

Van de respondenten die de afgelopen 12 maanden hebben deelgenomen aan een vormingsactiviteit, heeft 85% dit gedaan op Aruba.

Land van vormingsactiviteit	%	valid%
Aruba	85%	100%
Buitenland	0%	0%
Geen antwoord	15%	—

Tabel 67: Land van vormingsactiviteit

Van de respondenten die de afgelopen 12 maanden hebben deelgenomen aan een vormingsactiviteit vond het merendeel de les zeer bruikbaar of relevant.

Bruikbaarheid/ Relevantie les	%	valid%
Zeër	61%	71%
Redelijk	23%	27%
Weinig	2%	2%
Niet	0%	0%
Geen antwoord	15%	—

Tabel 68: Bruikbaarheid/ Relevantie les

Van de respondenten was het merendeel tevreden tot zeer tevreden met hetgeen zij hebben geleerd tijdens het volgen van de activiteit.

Tevredenheid	%	valid%
Zeër ontevreden	13%	14%
Ontevreden	2%	2%
Neutraal	18%	20%
Tevreden	34%	38%
Zeër tevreden	25%	27%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 69: Tevredenheid gevolgd vormingsactiviteit

Het merendeel van de respondenten beoordeelt de kwaliteit van de docenten/ begeleiders als goed.

Kwaliteit docenten/ begeleiders	%	valid %
Geen antwoord	11%	—
Goed	67%	76%
Matig	7%	7%
Neutraal	15%	17%
Onvoldoende	0%	0%
Slecht	0%	0%

Tabel 70: Kwaliteit docenten/ begeleiders

Het merendeel van de respondenten beoordeelt de bereikbaarheid van de locatie als goed.

Bereikbaarheid locatie	%	valid %
Geen antwoord	11%	—
Goed	64%	72%
Matig	13%	15%
Neutraal	8%	9%
Onvoldoende	2%	2%
Slecht	2%	2%

Tabel 71: Bereikbaarheid locatie

De kwaliteit van het gebouw en de inrichting.

Kwaliteit gebouw en inrichting	%	valid %
Geen antwoord	13%	—
Goed	44%	51%
Matig	26%	30%
Neutraal	10%	11%
Onvoldoende	7%	8%
Slecht	0%	0%

Tabel 72: Kwaliteit gebouw en inrichting

De respondenten hebben de kwaliteit van het lesmateriaal als volgt beoordeeld.

Kwaliteit lesmateriaal	%	valid %
Geen antwoord	11%	
Goed	44%	50%
Matig	25%	28%
Neutraal	15%	17%
Onvoldoende	3%	4%
Slecht	2%	2%

Tabel 73: Kwaliteit lesmateriaal

De sfeer in de groep van de vormingsactiviteit wordt door het merendeel van de docenten als goed ervaren.

Sfeer in de groep	%	valid %
Geen antwoord	11%	—
Goed	61%	69%
Matig	18%	20%
Neutraal	8%	9%
Onvoldoende	0%	0%
Slecht	2%	2%

Tabel 74: Sfeer in de groep

De leerstof/ inhoud dat werd aangeboden werd door het merendeel van de respondenten als goed beoordeeld.

Leerstof/ inhoud	%	valid %
Geen antwoord	13%	—
Goed	62%	72%
Matig	16%	19%
Neutraal	8%	9%
Onvoldoende	0%	0%
Slecht	0%	0%

Tabel 75: Leerstof / inhoud

De antwoordden die de respondenten hebben gegeven op de vraag wat de naam van hun cursus was, zijn verschillend. Hieronder hebben wij de meest voorkomende weergegeven:

- HBO Bedrijfskunde aangegeven hebben 6 respondenten aangegeven;
- MAVO hebben 4 respondenten aangegeven;
- HAVO hebben 4 respondenten aangegeven;
- Onderwijskunde 'actief leren' hebben 4 respondenten aangegeven.

Van de respondenten geeft het merendeel aan de laatste 12 maanden meer vormingsactiviteiten te hebben willen volgen.

Meer vormingsactiviteiten volgen	%	valid%
Ja	51%	65%
Nee	28%	35%
Geen antwoord	21%	—

Tabel 76: Wens meer vormingsactiviteiten volgen

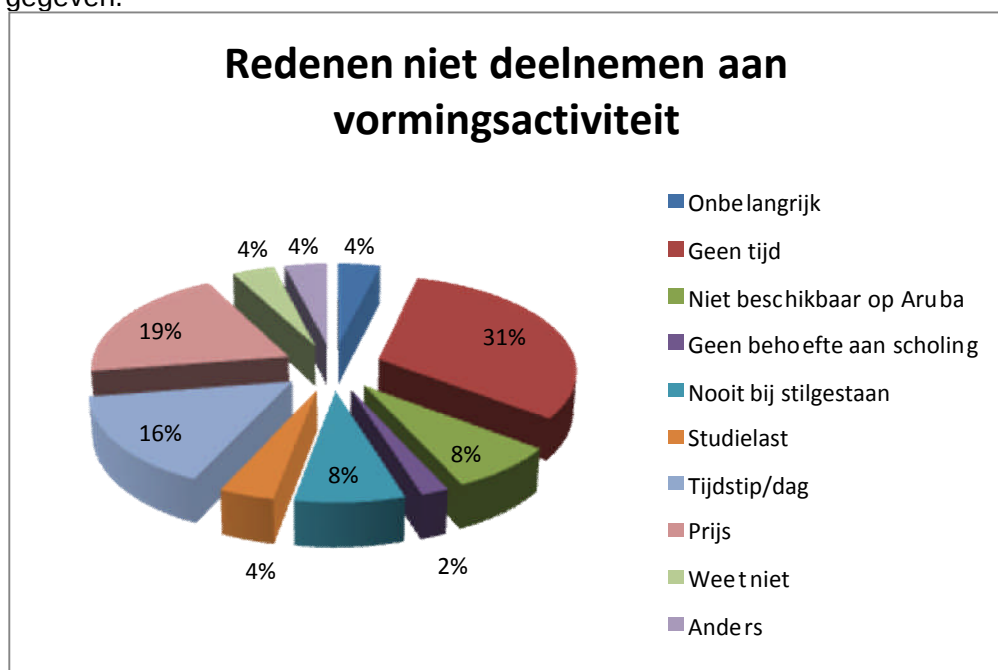
De respondenten hebben verschillend geantwoord op de vraag welke vormingsactiviteit zij meer hadden willen volgen. De volgende antwoorden werden onder andere gegeven: HAVO, Business Management, Bartender, Computerles, Nail and Art.

Van de respondenten die de laatste maanden geen vormingsactiviteit hebben gevolgd, geeft het merendeel aan wel de wens te hebben gehad om een vormingsactiviteit te volgen.

Wens deelname vormingsactiviteiten	%	valid%
Ja	71%	75%
Nee	24%	25%
Geen antwoord	6%	—

Tabel 77: Wens deelname vormingsactiviteiten

De respondenten hebben onderstaande redenen gegeven voor het niet deelnemen aan een vormingsactiviteit. Belangrijkste reden voor het niet deelnemen was 'geen tijd', dit geeft 31% van de respondenten aan. De respondenten hebben bij deze vraag meerdere antwoorden gegeven.



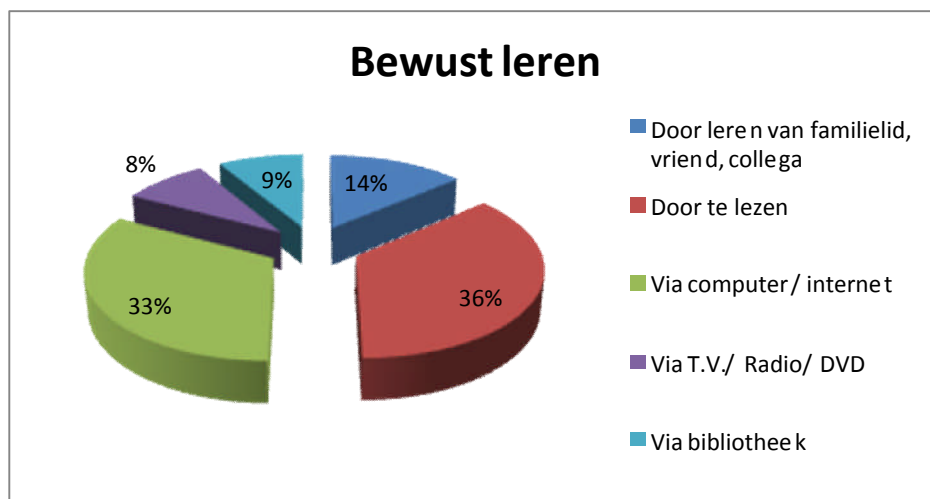
Figuur 15: Redenen niet deelnemen vormingsactiviteit

Het merendeel van de respondenten geeft aan zichzelf de afgelopen maanden zichzelf bewust iets te hebben geprobeerd te leren tijdens het werk of in zijn/haar vrije tijd.

Jezelf bewust iets proberen te leren	%	valid%
Ja	41%	67%
Nee	21%	33%
Onbekend	0%	0%
Geen antwoord	38%	—

Tabel 78: Jezelf bewust iets proberen te leren

Zij probeerden zichzelf volgende te leren:



Figuur 16: Bewust dingen geleerd

Op de open vraag 'Geef aan welke 3 onderwerpen u uzelf heeft aangeleerd' werd verschillend geantwoord, onder andere: Office 2007, lezen, democratie, over de bijbel, geschiedenis, science.

Meer dan de helft van de respondenten heeft de afgelopen 12 maanden bewust naar informatie over onderwijs en vormingsactiviteiten gezocht.

Afgelopen 12 maanden bewust informatie vormingsactiviteiten gezocht	%	valid%
Ja	59%	66%
Nee	27%	30%
Onbekend	4%	4%
Geen antwoord	10%	—

Tabel 79: Bewust zoeken informatie vormingsactiviteiten

De respondenten die bewust naar informatie hebben gezocht over onderwijs en vormingsactiviteiten heeft het overgrote deel deze informatie daadwerkelijk gevonden.

Informatie gevonden	%	valid%
Ja	87%	93%
Nee	7%	7%
Onbekend	0%	—
Geen antwoord	7%	—

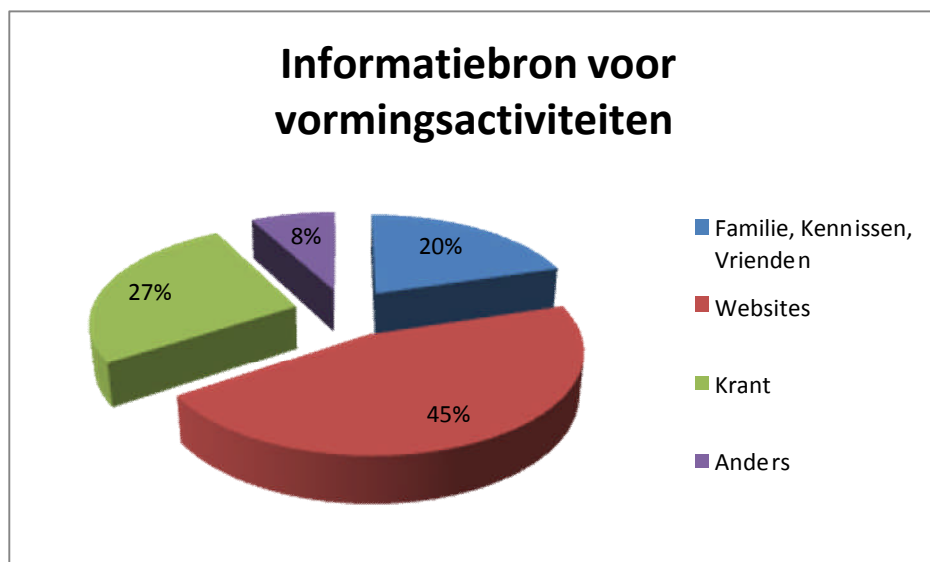
Tabel 80: Informatie vormingsactiviteit gevonden

De respondenten hebben het meest aangegeven het aanbod aan informatie over vormingsactiviteiten als goed te ervaren.

Beoordeling aanbod informatie vormingsactiviteiten	%	valid%
Goed	48%	49%
Voldoende	28%	29%
Matig	20%	20%
Onvoldoende	2%	2%
Geen antwoord	2%	—

Tabel 81: Beoordeling informatieaanbod vorming

Het merendeel van de respondenten heeft de informatie over vormingsactiviteiten gevonden via websites. De respondenten hebben meerdere antwoorden op deze vraag gegeven.



Figuur 17: Informtaiebron vormingsactiviteiten

Het merendeel van de respondenten maakte gebruik van de computer of internet voor de activiteit.

Gebruik computer/ internet voor activiteit	%	valid%
Ja	80%	82%
Nee	17%	18%
Geen antwoord	2%	—

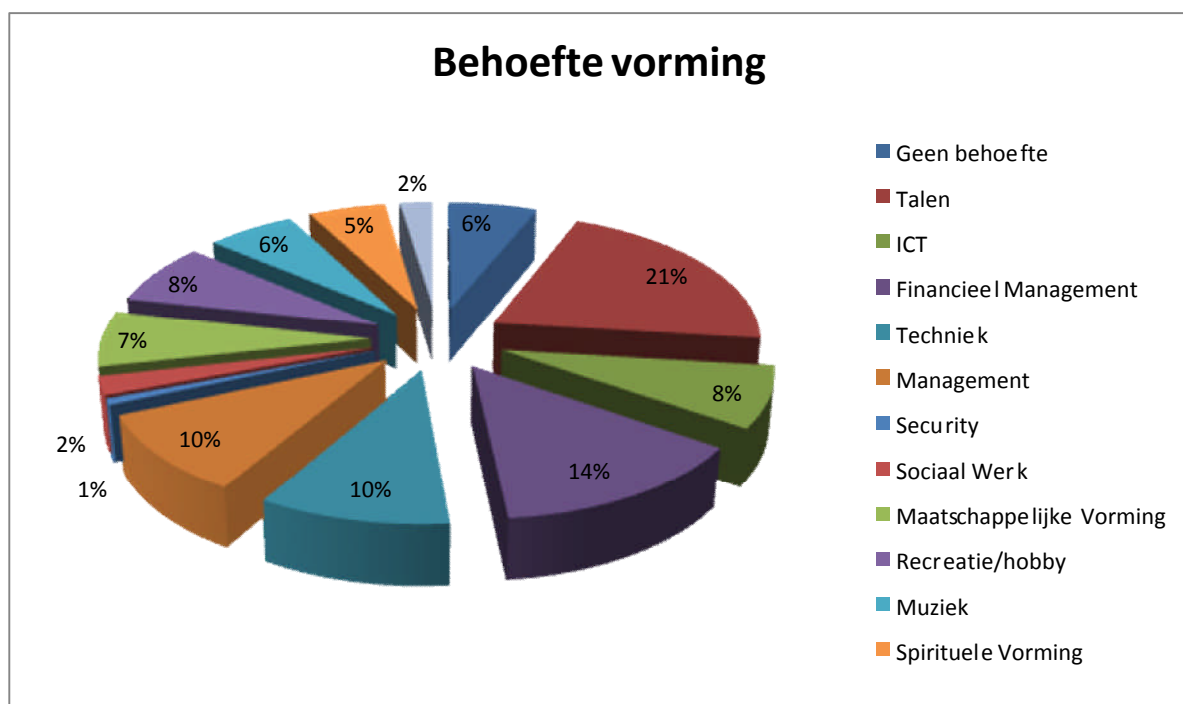
Tabel 82: Gebruik computer/ internet voor vormingsactiviteit

De respondenten hebben het meest aangegeven het vormingsaanbod op Aruba als goed te beoordelen.

Beoordeling vormingsaanbod Aruba	%	valid%
Erg goed	18%	19%
Goed	45%	48%
Geen mening	21%	22%
Slecht	10%	11%
Erg slecht	0%	0%
Geen antwoord	6%	—

Tabel 83: Beoordeling vormingsaanbod Aruba

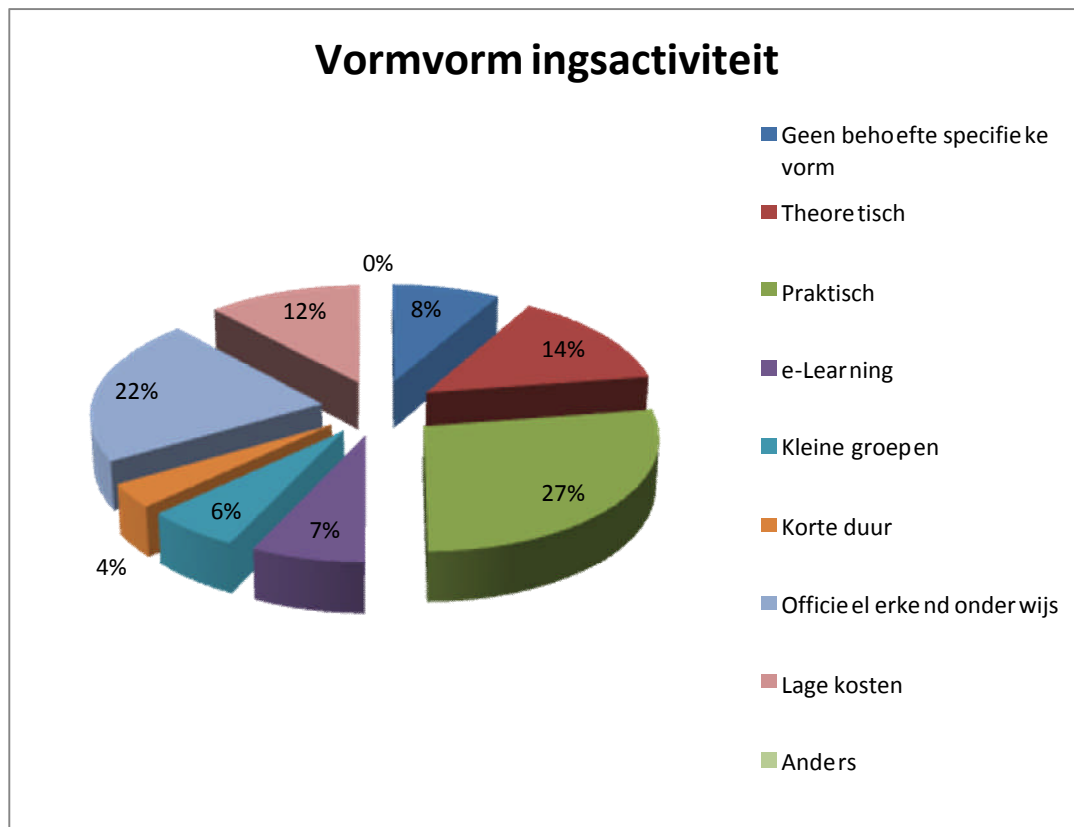
De respondenten hebben met name behoefte aan vorming op het gebied van talen, dit geeft 21% van de respondenten aan. Tevens geeft 14% van de respondenten aan behoefte te hebben aan vorming op het gebied van financieel management. De respondenten hebben meerdere antwoorden gegeven.



Figuur 18: Behoefte vorming

Zoals weergegeven geven de meeste respondenten aan behoefte te hebben aan talen. Als specificatie hebben zij de volgende talen opgegeven: Engels, Nederlands, Spaans.

De meeste respondenten geven aan behoefte te hebben aan praktische vormingsactiviteiten en officieel erkend onderwijs, respectievelijk 27% van de respondenten en respectievelijk 22% van de respondenten geven dit aan. De respondenten hebben meerdere antwoorden gegeven.



Figuur 19: Vorm vormingsactiviteit

Op de stelling 'Mensen die als volwassene blijven doorleren zullen minder snel werkeloos worden' hebben de respondenten het meest geantwoord: eens tot zeer eens.

Volwassenen die blijven doorleren worden minder snel werkeloos	%	valid %
Zeër eens	24%	26%
Eens	36%	38%
Neutraal	19%	21%
Oneens	10%	11%
Zeër oneens	4%	4%
Geen antwoord	6%	—

Tabel 84: Doorleren maakt minder snel werkeloos

Met de stelling 'Als je succesvol wilt zijn op je werk, dan moet je jezelf blijven ontwikkelen' is het merendeel van de respondenten het zeer eens.

Succesvol zijn op het werk, dan moet je jezelf blijven ontwikkelen	%	valid %
Zeër eens	65%	71%
Eens	23%	25%
Neutraal	3%	3%
Oneens	0%	0%
Zeër oneens	1%	1%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 85: Succesvol op werk, dan jezelf blijven ontwikkelen

Met de stelling 'Als je succesvol wilt zijn op je werk, dan moet je opleidingen blijven volgen' is het merendeel van de respondenten het zeer eens.

Succesvol zijn op werk, dan moet je opleidingen blijven volgen	%	valid %
Zeër eens	53%	57%
Eens	35%	38%
Neutraal	3%	3%
Oneens	1%	1%
Zeër oneens	1%	1%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 86: Succesvol zijn op werk, opleiding blijven volgen

Op de stelling 'Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de opleiding van hun werknemers' hebben de respondenten onderstaande antwoorden gegeven.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor de opleiding van hun werknemers	%	valid %
Zeër eens	12%	13%
Eens	26%	28%
Neutraal	33%	36%
Oneens	17%	18%
Zeër oneens	5%	6%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 87: Werkgevers verantwoordelijk opleiding werknemers

Op de stelling 'De vaardigheden die je in je werk nodig hebt, kun je niet in een klaslokaal leren' hebben de respondenten als volgt geantwoord.

Vaardigheid nodig in je werk, kan je niet leren in klas	%	valid %
Zeers eens	12%	13%
Eens	18%	19%
Neutraal	36%	39%
Oneens	23%	25%
Zeers oneens	4%	4%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 88: Vaardigheden werk kan geleerd worden in klas

Met de stelling 'Onderwijs en opleidingen kunnen je helpen in het dagelijks leven' is het merendeel van de respondenten het zeers eens.

Onderwijs en opleidingen kunnen je helpen in dagelijks leven	%	valid %
Zeers eens	63%	68%
Eens	24%	26%
Neutraal	4%	4%
Oneens	1%	1%
Zeers oneens	0%	0%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 89: Onderwijs en opleidingen helpen in het dagelijks leven

Op de stelling 'Leren geeft je meer zelfvertrouwen' hebben de respondenten als volgt geantwoord:

Leren geeft meer zelfvertrouwen	%	valid %
Zeers eens	50%	54%
Eens	35%	38%
Neutraal	8%	8%
Oneens	0%	0%
Zeers oneens	0%	0%
Geen antwoord	8%	—

Tabel 90: Leren geeft meer zelfvertrouwen

Op de stelling 'Leren is leuk' hebben de respondenten als volgt geantwoord:

Leren is leuk	%	valid %
Zeers eens	28%	31%
Eens	32%	35%
Neutraal	18%	20%
Oneens	6%	7%
Zeers oneens	6%	7%
Geen antwoord	9%	—

Tabel 91: Leren is leuk

Op de stelling 'Volwassenen zouden bereid moeten zijn om iets te betalen voor opleidingen' hebben de respondenten als volgt geantwoord:

Volwassenen zouden bereid moeten zijn iets te betalen voor opleidingen	%	valid %
Zeer eens	19%	21%
Eens	44%	48%
Neutraal	22%	24%
Oneens	4%	4%
Zeer oneens	3%	3%
Geen antwoord	9%	—

Tabel 92: Bereidheid volwassenen te betalen voor opleidingen

De meeste respondenten maken enkele keren per dag gebruik van internet.

Internet gebruik	%	valid %
Geen antwoord	4%	—
Nooit	0%	0%
Enkele keren per maand	4%	4%
Enkele keren per week	26%	27%
Enkele keren per dag	60%	63%
Weet ik niet	6%	7%

Tabel 93: Internet gebruik

Een meerderheid van de respondenten is van mening dat er meer vormingsactiviteiten op Aruba dienen te worden aangeboden.

Meer vormingsactiviteiten aanbod op Aruba	%	valid %
Geen antwoord	8%	—
Nee	4%	4%
Geen mening	33%	36%
Ja	55%	60%

Tabel 94: Dient meer vormingsactiviteiten te worden aangeboden

Als specificatie op welk gebied er meer vorming dient te worden aangeboden geven de respondenten verschillende antwoorden, onder andere:

- 3 respondenten geven aan op het gebied van technologie en techniek;
- 3 respondenten geven aan op het gebied van talen;
- 2 respondenten geven aan op het gebied van administratie;
- 2 respondenten geven aan op het gebied van financiën;
- 2 respondenten geven aan op het gebied van sociale formatie;
- 2 respondenten geven aan op het gebied van 'computer';
- 2 respondenten geven aan op het gebied van onderwijs;
- 2 respondenten geven aan op het gebied van ICT en gespecialiseerde IT taken;
- 2 respondenten geven aan management/ hoger management marketing, motivatie en communicatie;
- 2 respondenten geven aan Masteropleiding RA/AA bedrijfseconomie.