



MINISTRY OF  
ECONOMIC DEVELOPMENT

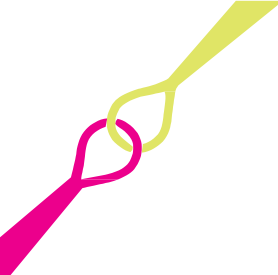


# Quicksan Bouw 2012 samenvatting

Vraag & aanbod personeel in de bouw sector  
KBB 2012.26

Curaçao, mei 2013  
Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven Curaçao





## Samenvatting

In het kader van haar werkgelegenheidsbeleid heeft het Ministerie van Economische Ontwikkeling (MEO) behoefte aan inzicht in de vraag in hoeverre Curaçao in de nabije toekomst over voldoende, gekwalificeerde mensen zal beschikken om te voldoen aan de vraag van de bouwsector.

Om tijdig knelpunten te kunnen signaleren en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt te monitoren wordt per sector een quickscan uitgevoerd, een onderzoek waarbij de actuele situatie en de verwachtingen voor de nabije toekomst in kaart zijn gebracht. Het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven heeft, ondersteund door het ervaren onderzoeksteam van IndigoBlue Consult een quickscan uitgevoerd binnen de Bouwsector.

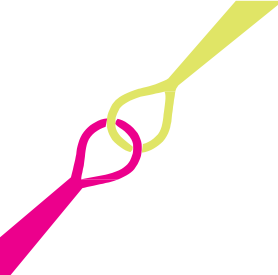
## Onderzoek

Tijdens het onderzoek lag de nadruk op het verzamelen van feiten en cijfers, de kwantitatieve gegevens, met behulp van uitgebreide vragenlijsten. Deze aanpak werd aangevuld met persoonlijke interviews en groepsgesprekken die ook een beeld geven over de ervaren kwaliteit. Onderscheid werd gemaakt in de zes subsectoren:

- Burger- en utiliteitsbouw
- Mechanische sector
- Elektra, instrumentatie, loodgieters en installateurs
- Schilders, isolatie en stellingenbouw
- Weg, waterbouw en grondverzet
- Anders

Van de 394 benaderde bedrijven, hebben 73 bedrijven medewerking verleend aan het onderzoek. Bij deze 73 bedrijven zijn in totaal 1606 medewerkers werkzaam, ruim 30% van het totaal geschatte aantal werknemers in de Bouwsector.

De onderwijsgegevens zijn verkregen middels directe aanvragen bij scholen, schoolbesturen en het ministerie van Onderwijs Wetenschap Cultuur & Sport. Gegevens met betrekking tot aantallen studenten gespecificeerd per opleiding en afgestudeerden bleken niet centraal beschikbaar, wat een belemmering was voor het onderzoek.



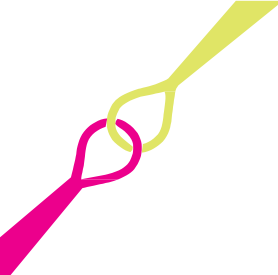
## Ontwikkelingen Bouwsector, imago en grijs circuit

De bouw als sector is over het algemeen negatief over het investeringsklimaat: 56% beoordeelt dit als slecht. Dit wordt onderbouwd met uitspraken over de instabiele politieke situatie, het gebrek aan vertrouwen van investeerders en de economisch moeilijke tijden. Vergeleken met de cijfers van 2007 is de bouw fors gekrompen. Het gebrek aan zekerheid of er voldoende werk is heeft direct gevolg voor het aantal vacatures en de wijze waarop deze worden ingevuld. Uit eerder onderzoek door CBS was al een lichte afname van vaste dienstverbanden te zien. Het is een logische stap dat werkgevers in deze tijd een slag om de arm houden als het gaat om het bieden van een vaste baan. Toch lijkt dit, samen met andere arbeidsvoorwaarden juist in het nadeel van de sector te werken. Weinig zekerheid, lage lonen en slechte secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat is het beeld dat veel jongeren hebben van werken in de bouw. Het beeld wordt nog eens bevestigd door recent onderzoek naar waardering en beloning op Curaçao, waar uit blijkt dat er in de bouw weinig aandacht is voor zaken zoals persoonlijke ontwikkeling, het voeren van functioneringsgesprekken en een passend beloningsstelsel. Het is dan ook niet zozeer de kwantiteit maar de kwaliteit die beide partijen parten speelt.

Het aanbod van technische opleidingen is de afgelopen jaren sterk gegroeid en voor veel opleidingen hoeft men het eiland niet meer te verlaten. De veelgehoorde klacht over het gebrek aan geschoolde arbeidskrachten moet dus liggen in een mismatch van wel voldoende opleidingen maar niet de juiste die nodig zijn, of de kwaliteit. Het aanbod kent inmiddels 28 opleidingen op SBO- en op HBO niveau. De indicatie voor het aantal jongeren dat op dit moment een technische opleiding volgt op Curaçao (VSBO 1400, SBO 1080, HBO 312), is vele malen groter dan het te verwachten aantal vacatures. Over de kennis die de groep (aankomende) vakmensen met een SBO- diploma meebrengt is het bedrijfsleven overwegend tevreden. Het is echter juist deze groep die vaak de voorkeur geeft aan doorstuderen of een baan in bijvoorbeeld een supermarkt accepteert, om vervolgens in het grijze of zwarte circuit bij te klussen, al dan niet vanuit een eenmanszaak. Werkgevers laten ook weinig inspanningen zien om deze jongeren met SBO diploma op zak te werven of het hen aantrekkelijk te maken om voor hen te komen werken.

## VSBO geen eindonderwijs

Het aantal mensen met een opleiding op VSBO niveau of lager overheerst in de sector bouw en bedraagt 56%. De verwachting is dat dit percentage zal toenemen de komende jaren tot ruim 61%.



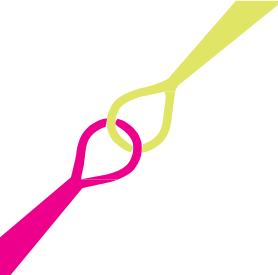
Het betreft relatief goedkopere arbeidskrachten maar daar staat tegenover dat deze mensen uitsluitend (een deel van) een theoretische, algemeen vormende basisopleiding gehad hebben, die onvoldoende aansluit op de wensen en behoeftes van de arbeidsmarkt. VSBO is dan ook niet als eindonderwijs bedoeld maar biedt een brede basis aan, waarop het meer praktijkgerichte SBO aansluit als vervolgopleiding.

De veelgehoorde klacht van werkgevers in de bouw over de kwaliteit kan dan ook verklaard worden doordat die grote groep mensen geen secundaire beroepsopleiding heeft afgerond en juist dat deel wat zo belangrijk is, het praktijkgedeelte, hebben gemist. De combinatie van onvoldoende opleiding (kennis ontbreekt) en de als minder goed ervaren waardering en arbeidsomstandigheden zijn mede debet aan het gebrek aan motivatie en productie. Een spiraal die doorbroken moet worden als men echt iets wil doen aan de aansluitingsproblematiek.

#### Vakopleiding : leren met hoofd, hart & handen

Feit is dat het merendeel van de werknemers in de bouw niet verder dan een VSBO niveau komt ondanks dat dit volgens de wettelijke onderwijsstructuur geen eindonderwijs is. De vraag waarom jongeren niet doorstromen naar het SBO zou onderzocht moeten worden. De aansluiting van VSBO op SBO moet zorgvuldig zijn afgestemd en voor de groep voor wie het SBO geen aansluitend niveau biedt kan praktijkonderwijs een oplossing zijn.

Een school die met behoud van de algemeen vormende componenten het praktijkgericht leren in de gekozen richting een grotere rol geeft. Het instituut FEFK zou, mits organisatorisch weer op orde, een uitstekend instituut zijn om dit op professionele wijze aan te pakken. Door met een open coöperatieve houding samen te werken met de arbeidsmarkt en invulling te geven aan deze vorm van onderwijs voor alle jongeren, zonder het stempel "tweede kans jongeren". Geef alle jongeren, bij wie het praktijkgerichte onderwijs het beste past, de kans te leren werken met hoofd, hart en handen!



## Bedrijfsopleidingen

Om het ervaren gebrek aan kwaliteit op te vangen kunnen organisaties interne opleidingen binnen het bedrijf aanbieden, specifiek toegespitst op de eigen toekomstige werkzaamheden. Vooralsnog komt dit maar mondjesmaat voor en is men van mening dat de ontstane situatie vooral een zaak van het onderwijs is en dat het VSBO als praktijk onderwijs anders vorm zou moeten krijgen.

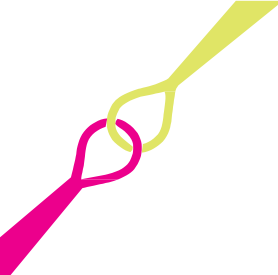
Bedrijven / sectoren die wel specifieke opleidingen aanbieden binnen het eigen vakgebied doen dit vaak met het doel om op korte termijn bepaalde tekorten aan vakmanschap in te kunnen vullen. Deze werknemers zijn echter minder breed inzetbaar omdat zij te specialistisch worden opgeleid en verliezen direct hun werk als de vraag naar specifiek *die* arbeid stopt of wanneer de economische peilers verschuiven.

Voor wat betreft de hoger opgeleide technici is het, gelet op het aantal studenten aan de Technische Faculteit aan de UNA, eerder de vraag of daar in de toekomst voldoende werkgelegenheid voor is in de bouw dan dat er een tekort zal zijn.

## Aanbevelingen

Om de geconstateerde lacunes en behoeftes aan te pakken zijn aan de hand van de onderzoeksgegevens en de opgebouwde kennis en ervaringen van KBB op dit terrein onderstaande concrete aanbevelingen geformuleerd en toegelicht in het rapport.

- Het opzetten van een centrale databases met arbeidsmarkt- en onderwijs gegevens te koppelen aan een nationale vacaturebank.
- Ontwikkelen van een visie op bedrijfsopleidingen.
- Het stimuleren van actieve branche organisaties die een belangrijke functie hebben bij het ontwikkelen van kwaliteitsnormen, arbeidsvoorwaarden en het "vermarkten" van de eigen sector.
- Voortzetten en uitbreiden activiteiten die bijdragen aan de verbetering van het imago van de sector Bouw.



- De vaklieden die actief zijn in het grijze en zwarte circuit aanpakken. Tevens onderscheid maken tussen organisaties die zich wel houden aan regelgeving, kwaliteit- en veiligheidsafspraken, en organisaties die dit niet doen en daarmee de vooroordelen over de slechte arbeidsomstandigheden bevestigen.
- Stimuleringsmaatregelen voor bedrijven die investeren in de afstemming sector – beroepsonderwijs en incentives voor bedrijven die actief bijdragen aan de ontwikkeling van vakmensen zoals het opleiden van leermeesters en het aanbieden van leerwerkplekken (BPV).
- De huidige opzet van de technische VSBO opleidingen op de agenda plaatsen en zowel inhoud als wijze van voorlichting ter discussie stellen.
- Aandacht voor de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting VSBO – SBO: meer flexibiliteit in het opleidingsaanbod, opleidingen aanbieden die direct gerelateerd zijn aan actuele behoeftes op de arbeidsmarkt.