



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Skills and Employment Survey 2024

Research study by



We listen. We perform. We deliver!

12th of July 2024



Inhoudsopgave

I. Inleiding	4
II. Vooronderzoek DOOR Advisory in 2012	5
III. Research Scope	6
IV. Demographics	8
a. Profiel Bedrijven	9
b. Sectoren in het Onderzoek	10
c. Maandelijkse Bruto Salaris (per sector)	
V. Huidig Personeelbestand	
a. Voltijdse Werkkrachten	12
b. Voltijdse werkkkrachten verdeeld naar geslacht per sector	14
c. Deeltijdse werkkkrachten	17
d. Deeltijdse werkkkrachten verdeeld naar geslacht per sector	19
VI. Openstaande Arbeidsplaatsen	
a. Ervaring huidige vaardigheden per sector	23
b. Openstaande arbeidsplaatsen per functieniveau	24
c. Opstaande arbeidsplaatsen naar functieniveau per sector	25
d. Vereiste vaardigheden per leidinggevende functieniveau	26
e. Behoeften m.b.t. openstaande arbeidsplaatsen	28
f. Openstaande arbeidsplaatsen naar beroepsgroep per functieniveau	29
g. Openstaande arbeidsplaatsen op (Senior) Managementniveau per beroepsgroep	30
h. Openstaande arbeidsplaatsen op supervisor- & medewerkersniveau per beroepsgroep	31
i. Openstaande arbeidsplaatsen op Specialistenniveau per beroepsgroep	32
VII. Vereisten & voorwaarden	
a. Minimale vereiste opleidingsniveau	35
b. Vereisten werkervaring per functieniveau	37
c. Vakspecifieke voorwaarden	38



Inhoudsopgave

VIII. Recruitement

a.	Gemiddelde tijdsduur	40
b.	Wervingsbronnen	41
c.	Uitdagingen bij het aanwerven	43
d.	Verwachte openstaande arbeidsplaatsen	45
e.	Aangeboden sociale zekerheden	46
f.	Ontwikkelingsmogelijkden voor medewerkers	47

IX. Visie

a.	Match making	49
b.	Gap minimaliseren	50
c.	Key (f)actoren voor mogelijk samenwerking	51

X.	Conclusie & Aanbeveling	53
----	-------------------------	----



Inleiding

Het Ministerie is verantwoordelijk voor werkgelegenheid, goede arbeidsverhoudingen, arbeidsbescherming en decent work. Met de huidige ontwikkelingen in het land, kan de vraag naar mensen met specifieke vaardigheden in de arbeidsmarkt alleen maar toenemen. Als onderdeel van het creëren en/of bevorderen van werkgelegenheid heeft het Ministerie in 2022 in geselecteerde sectoren een proefenquête skills assessment uitgevoerd.

Uit het onderzoek blijkt dat de voornaamste reden voor het tekort aan arbeidskrachten is de **kloof tussen vraag en aanbod** van competenties. Om een geïntegreerd beleid te kunnen ontwikkelen, wordt er in dit kader een uitgebreid onderzoek uitgevoerd naar vaardigheden en openstaande vacatures op de markt in de sectoren Toerisme, Hout, Oil & Gas en Constructie.

Het Ministerie heeft een aanvang gemaakt met dit traject en dit voorstel voorziet in inzichten om dit traject verder vorm te geven. In het bijzonder worden de districten Paramaribo, Wanica, Commewijne, Saramacca, Para en Nickerie in deze fase meegenomen.



Vooronderzoek DOOR Advisory in 2021

Algemene bevindingen

- Enorme behoefte aan werkkrachten in diverse sectoren.
- Bereidheid private sector voor aantrekken ambtenaren uit het ambtenarenapparaat.
- Behoeft private sector aan dialoog over mogelijke oplossingen m.b.t. capabele werkkrachten.
- Behoeft aan dedicated en committed werkkarmen, die langdurig blijven.
- Vereiste skills: communicatieve vaardigheden, passie voor de functie/sector, vakgerichte vaardigheden.
- Private sector is bereid on the job trainingen te geven.
- Bereidwilligheid voor evt. samenwerkingen m.b.t. vormgeving trainingen en opleidingen.

Gaps

- Vakgerichte opleidingen en trainingen worden onvoldoende gefaciliteerd.
- Behoeft aan specifieke vakgerichte opleidingen (minimaal 2-jarige opleidingen).
- Gebrek aan specifieke specialiteiten in Suriname.
- Men verlaat de private sector voor de publieke sector, omdat de publieke sector gemakkelijk mensen toelaat en meer zekerheid biedt.
- Meer ondersteuning door de overheid aan bepaalde sectoren om werkkrachten te accommoderen, zoals immigranten (Horeca, houtsector...).



Research Scope

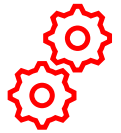


Doel van het onderzoek

Verkrijgen van beschrijvende en verklarende inzichten in de behoefte van bedrijven/sectoren naar specifieke vaardigheden en de openstaande arbeidsplaatsen gespecificeerd naar beroepsgroep en functieniveau in Paramaribo, Wanica, Para, Commewijne, Saramacca en Nickerie.

Onderzoeks- & dataverzamelmethode

Een combinatie van kwantitatief- en kwalitatief onderzoek



Kwantitatief onderzoek door middel van een gestructureerde vragenlijst om inzicht te krijgen in de vraag naar arbeidskrachten en de specifieke kwalificaties.

Kwalitatief onderzoek door middel van (2) focusgroepen om inzicht te krijgen in de ervaring en behoeften van bedrijven betreffende skills/vaardigheden



Steekproef Kwantitatief

de minimale steekproefgrootte is 10% van de populatie: 1277 midden- en grote bedrijven in Suriname. **Response target: n= 130**



Doelgroep Kwantitatief

Midden- en grote bedrijven uit alle sectoren in Suriname

- Behaalde response: **112 responses (86%)**

Doelgroep Kwalitatief

Het Ministerie van AW&J heeft samen met stakeholders 5 sectoren geïdentificeerd die voor de komende 5-10 jaar veel potentie hebben. Deze zijn: Toerisme, Oil & Gas, Hout, ICT en Constructie. Uit deze sectoren zijn leidinggevend en HR-leden meegenomen in focusgroepen.



Onderzoekperiode

De digitale surveys zijn afgenomen tussen 9 februari – 12 april 2024. Hiervan zijn er **47** online ingevuld en **65** telefonisch.

De focusgroepen hebben op 11 en 12 april 2024 plaatsgevonden.



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Demographics

- Profiel bedrijven & sectoren
- Bruto maandelijkse salaris (per sector)





Profiel Bedrijven

Kwalitatief (focusgroep)

De sectoren die hebben deelgenomen aan de focusgroepen:

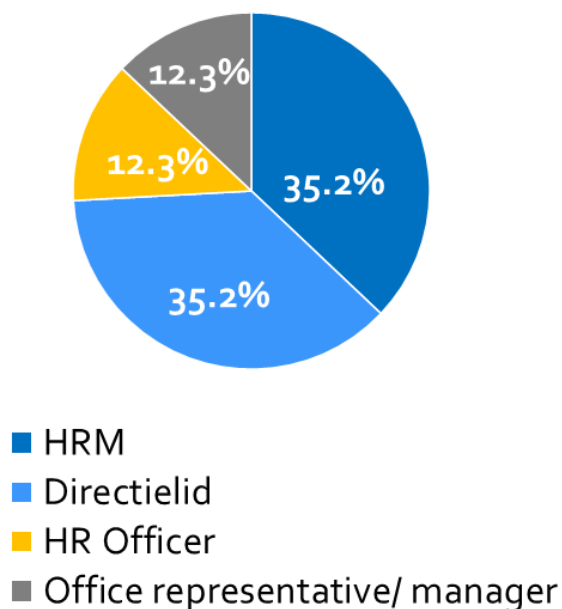
Sector	Aantal Managementleden	Aantal HR-leden
Toerisme	1	1
ICT	1	1
Hout	3	2
Constructie	2	1
Totaal	7	5

Alhoewel vertegenwoordigers uit alle 5 geïdentificeerde potentiële sectoren uitgenodigd waren, hebben vertegenwoordigers van 4 sectoren geparticipeerd aan de focusgroepen, waarbij vooral de Houtsector prominent aanwezig was.

Kwantitatief (digitale survey)

Functie respondent

$n=122$



De bedrijven die hebben geparticipeerd aan het onderzoek, hebben in de volgende districten het **hoofdkantoor**:

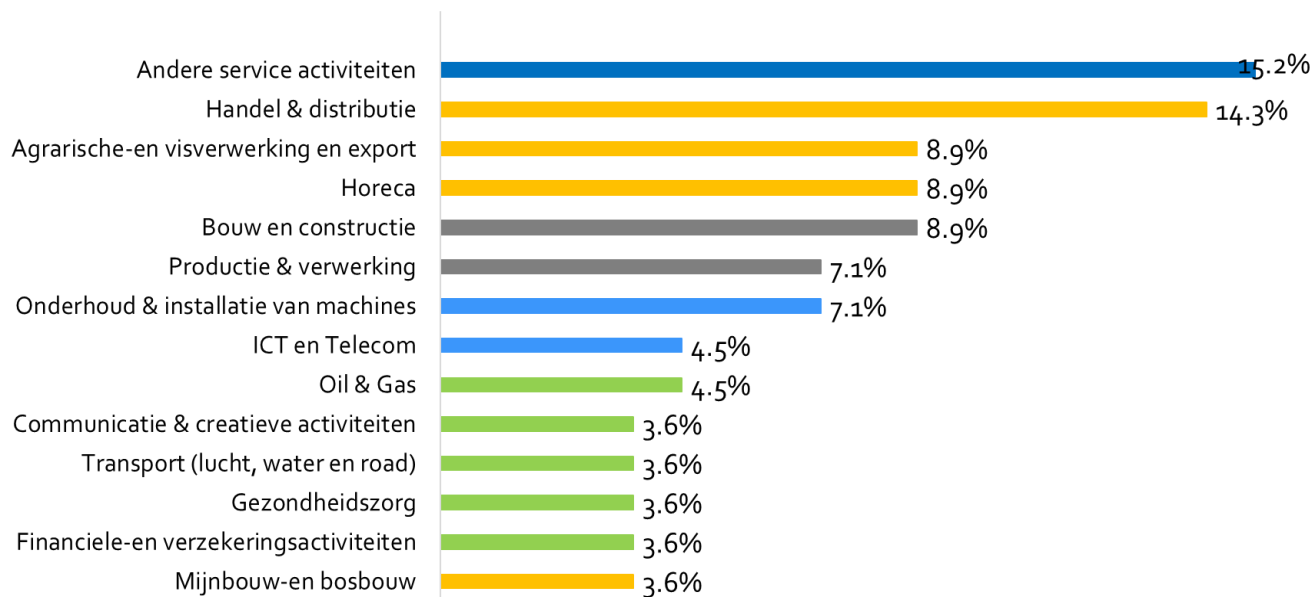
1. Paramaribo 77.7%
2. Wanica 10.7%
3. Nickerie 7.1%
4. Overige 4.5%



Sectoren in het Onderzoek

Verschillende sectoren

n=122



Van de 122 bedrijven uit verschillende sectoren hebben voornamelijk de volgende sectoren prominent geparticipeerd aan het onderzoek :

- Service activiteiten (15.2%)
- Handel en distributie (14.3%)
- Agrarische- en visverwerking en export (8.9%)
- Horeca (8.9%)
- Bouw en Constructie (8.9%)

Profiel bedrijven

Kwantitatief

De onderstaande tabellen geven een overzicht van het aantal bedrijven per sector dat heeft deelgenomen aan dit onderzoek.

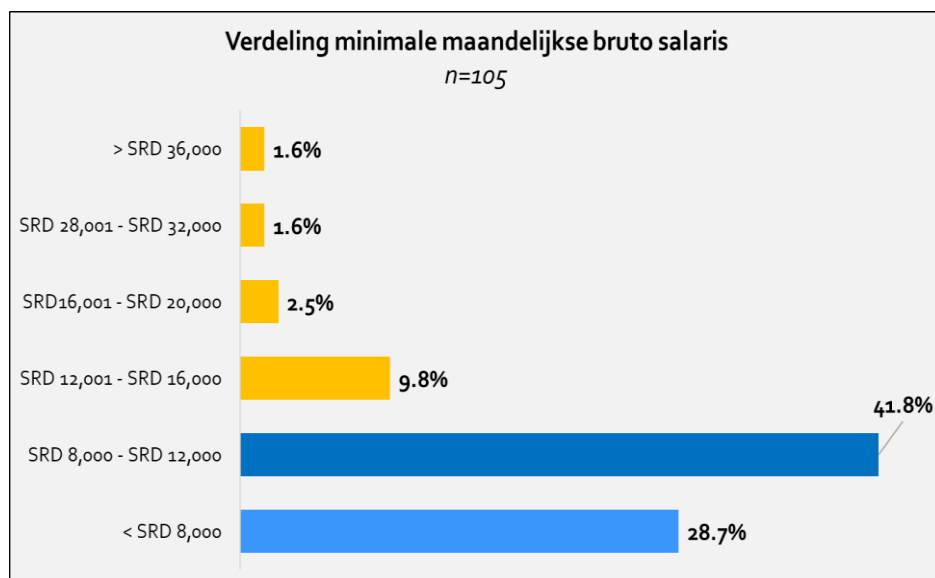
No	Sector	Frequentie	Percentage
1	Hout industrie	3	2.7%
2	Mijnbouw & bosbouw	4	3.6%
3	Banken & Verzekeringen	4	3.6%
4	Gezondheidszorg	4	3.6%
5	Transport (lucht, water en wegen)	4	3.6%
6	Communicatie & creatieve activiteiten	4	3.6%
7	Oil & Gas	5	4.5%
8	ICT & Telecom	5	4.5%

No	Sector	Frequentie	Percentage
9	Onderhoud & installatie van machines	8	7.1%
10	Productie & verwerking	8	7.1%
11	Bouw & constructie	10	8.9%
12	Horeca	10	8.9%
13	Agrarische- en visverwerking & export	10	8.9%
14	Handel & distributie	16	14.3%
15	Andere service activiteiten	17	15.2%



Maandelijkse Bruto Salaris (per sector)

Kwantitatief



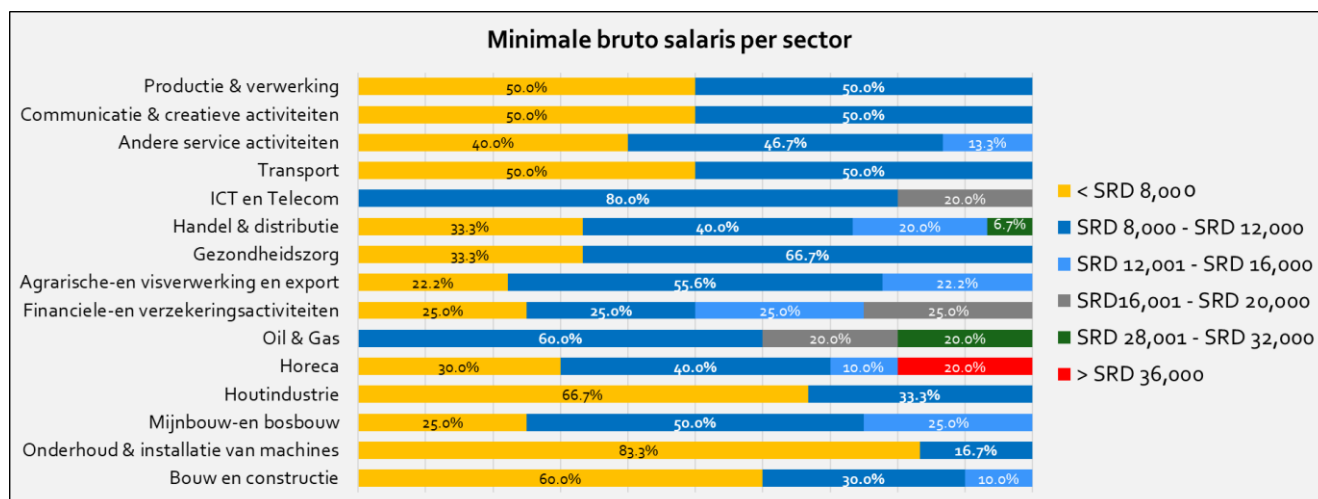
De grootste groep (41.8%) van de bedrijven keert minimaal tussen SRD 8,000 en SRD 12,000 aan bruto maandsalaris uit aan een full time medewerker, gevolgd door 28.7% die minder dan SRD 8,000 uitkeert aan voltijdse medewerkers.

Uit deze data blijkt dus ook dat er bedrijven zijn die onder het minimale uurloon betalen aan voltijdse krachten, als er uitgegaan mag worden van een werkweek van 40 uren p/week.

Wat is het minimaal bruto maandsalaris (in SRD) in jullie bedrijf voor een fulltime medewerker?

Noot:

- Het minimum uurloon bedraagt in april-juni 2024 SRD 49.12 p/uur.
- van de **122** bedrijven die hebben deelgenomen, hebben **105** bedrijven deze vraag ingevuld.



Er zijn 3 sectoren met de hoogste minimale salaris ranges:

- Handel en industrie (6.7%)
- Oil & Gas (20.0%)
- Horeca (20.0%)



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Huidig personeelsbestand



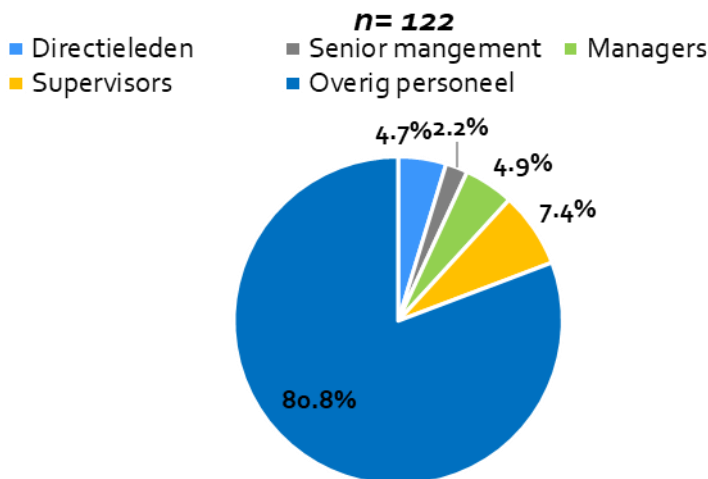
- Voltijdse werkrachten per functieniveau
- Voltijdse werkrachten per sector
- Voltijdse werkrachten naar geslacht per sector
- Deeltijdse werkrachten per functieniveau
- Deeltijdse werkrachten per sector
- Deeltijdse werkrachten naar geslacht per sector



Voltijdse werkrachten

Kwantitatief

Verdeling van functieniveaus van Full-time werkrachten



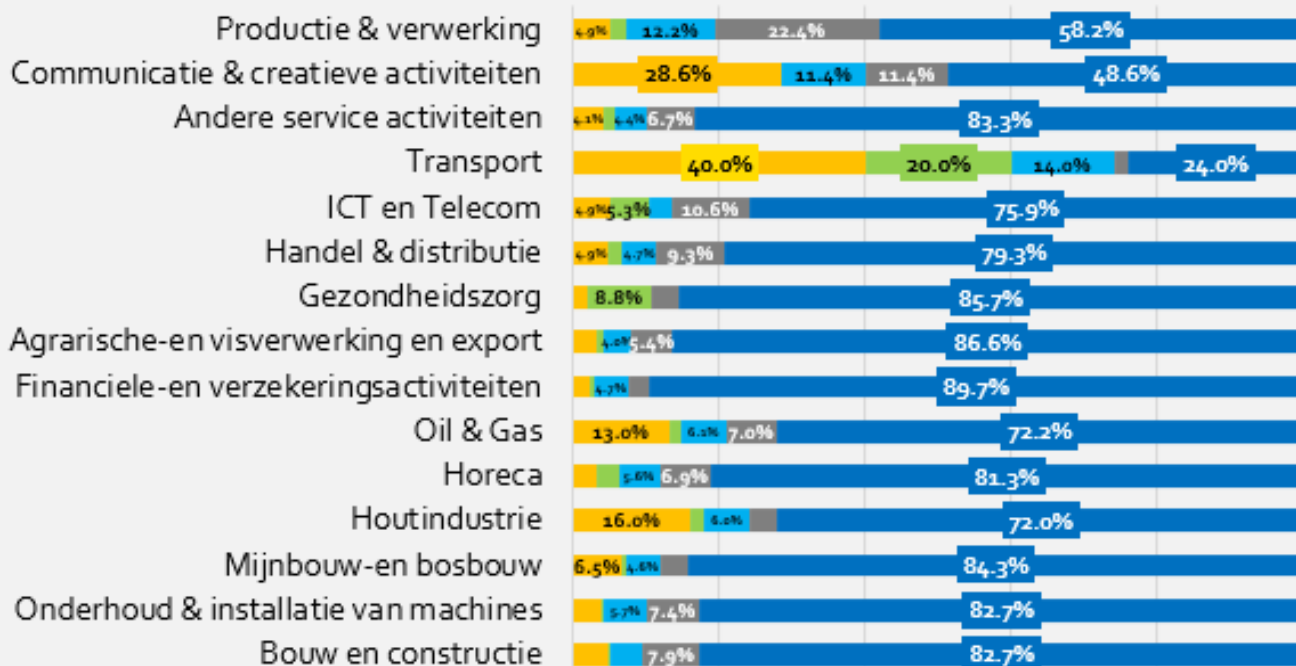
- Alle bedrijven (n=122) in de steekproef tellen samen 5,425 voltijdse werkrachten.
- In de diverse sectoren, **met uitzondering van Transport**, is te merken dat er veel werkrachten zijn op **medewerkersniveau** (Overig personeel).

3a. Hoeveel personen waren op 31 december 2023 **Full-time werkzaam** binnen het bedrijf, gespecificeerd naar functieniveau?

Verdeling van functieniveaus (voltijds) per sector

n=122

■ Directieleden ■ Senior management ■ Managers ■ Supervisors ■ Overig personeel



Combinatie vraag 3a en Sector



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Voltijdse werkkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief

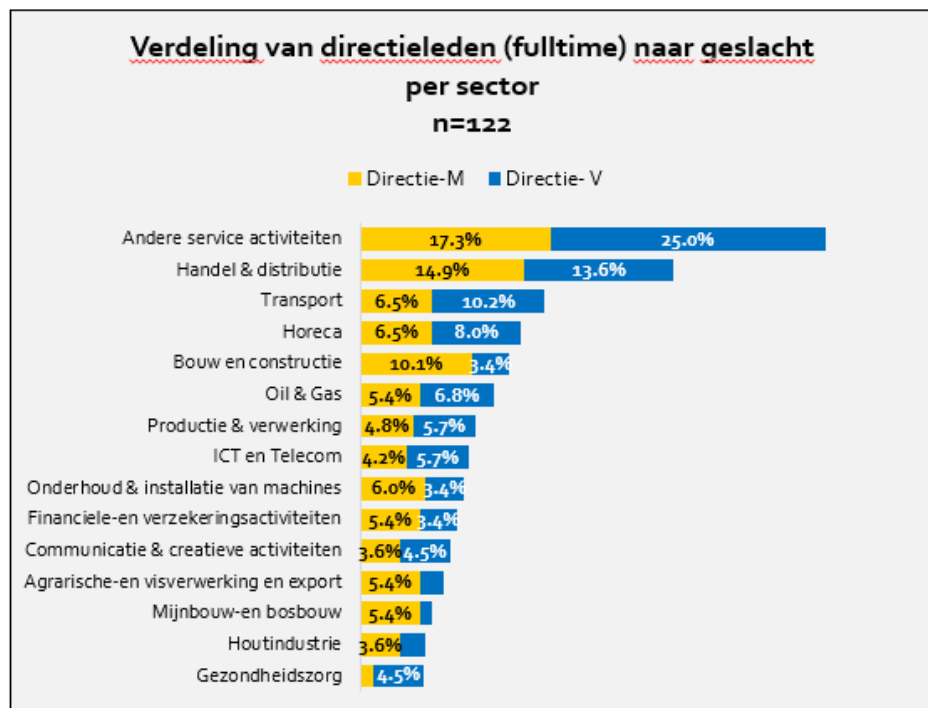


De grafieken op pagina 14, 15 en 16 geven het volgende weer:

- Het aantal mannen en vrouwen dat werkzaam is op elk niveau per sector.
- Analyses gebaseerd op het aantal vrouwen en mannen op elk niveau.

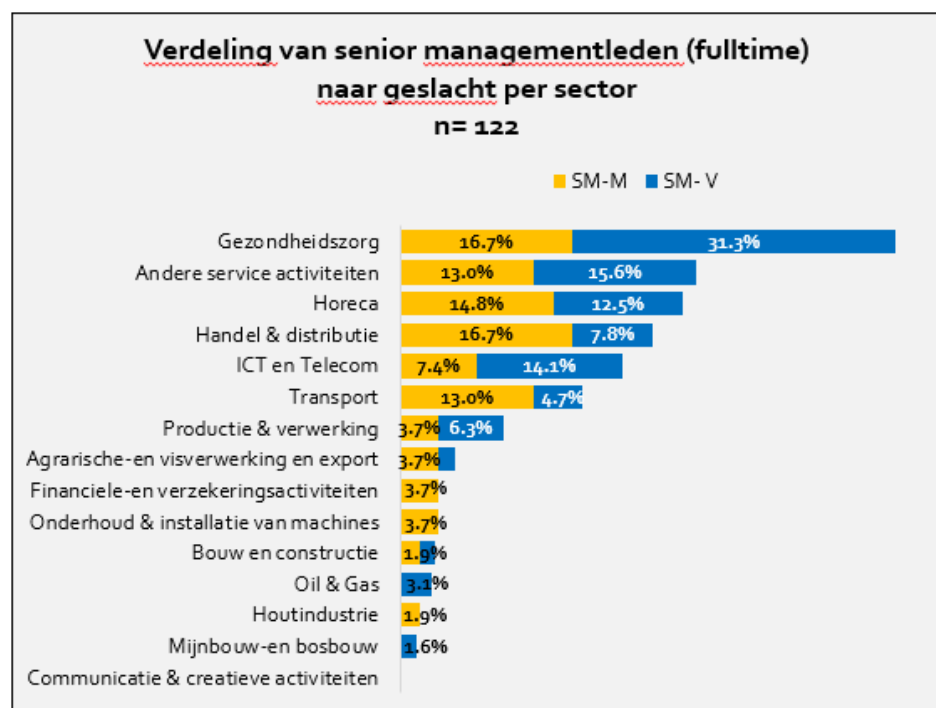


Voltijdse werkkrachten verdeeld naar geslacht per sector Kwantitatief



Op **Directieniveau** zijn er 65.6% mannen (168) en vrouwen 34.4% (88) in de verschillende sectoren.
Dit geeft aan dat er twee keer zoveel mannen zijn dan vrouwen op dit niveau.

Op **Senior Managementniveau** zijn er 54.2% vrouwen (54) en mannen 45.8% (64) in de verschillende sectoren.



Aantal personen die op 31 december 2023 **Full-time werkzaam** waren
binnen het bedrijf, gespecificeerd naar geslacht en sector?



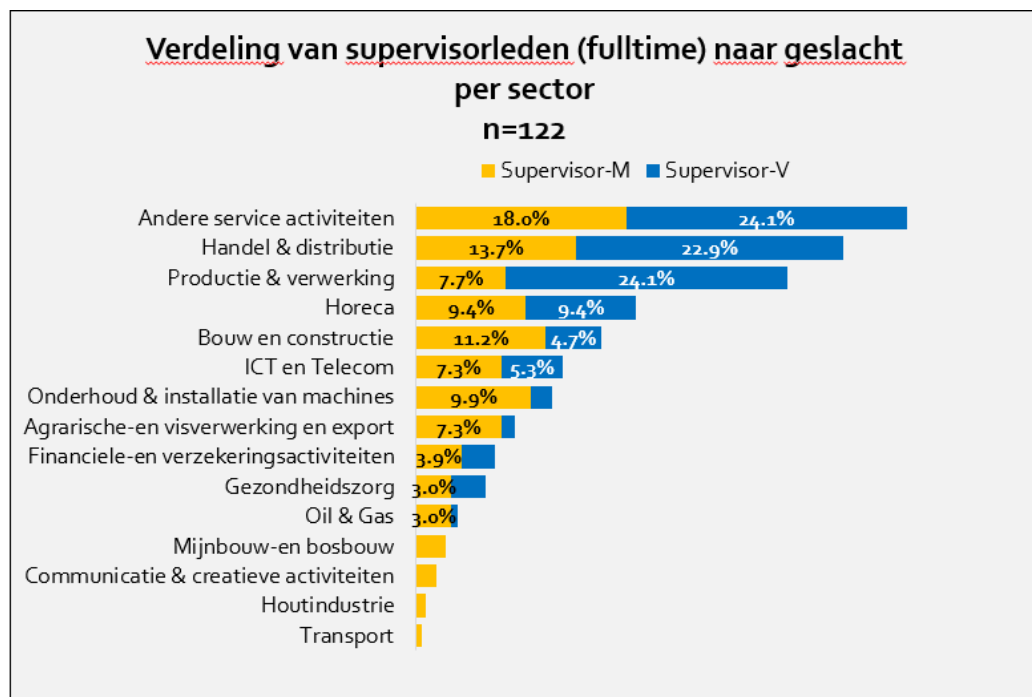
Voltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



Op **Managementniveau** zijn er 52.3% (139) mannen en 47.7% (127) vrouwen. Op **Supervisorsniveau** zijn er 57.8% (233) mannen en 42.2% (170) vrouwen.

Op zowel Managementniveau als Supervisorsniveau zijn er meer mannen dan vrouwen gepositioneerd.

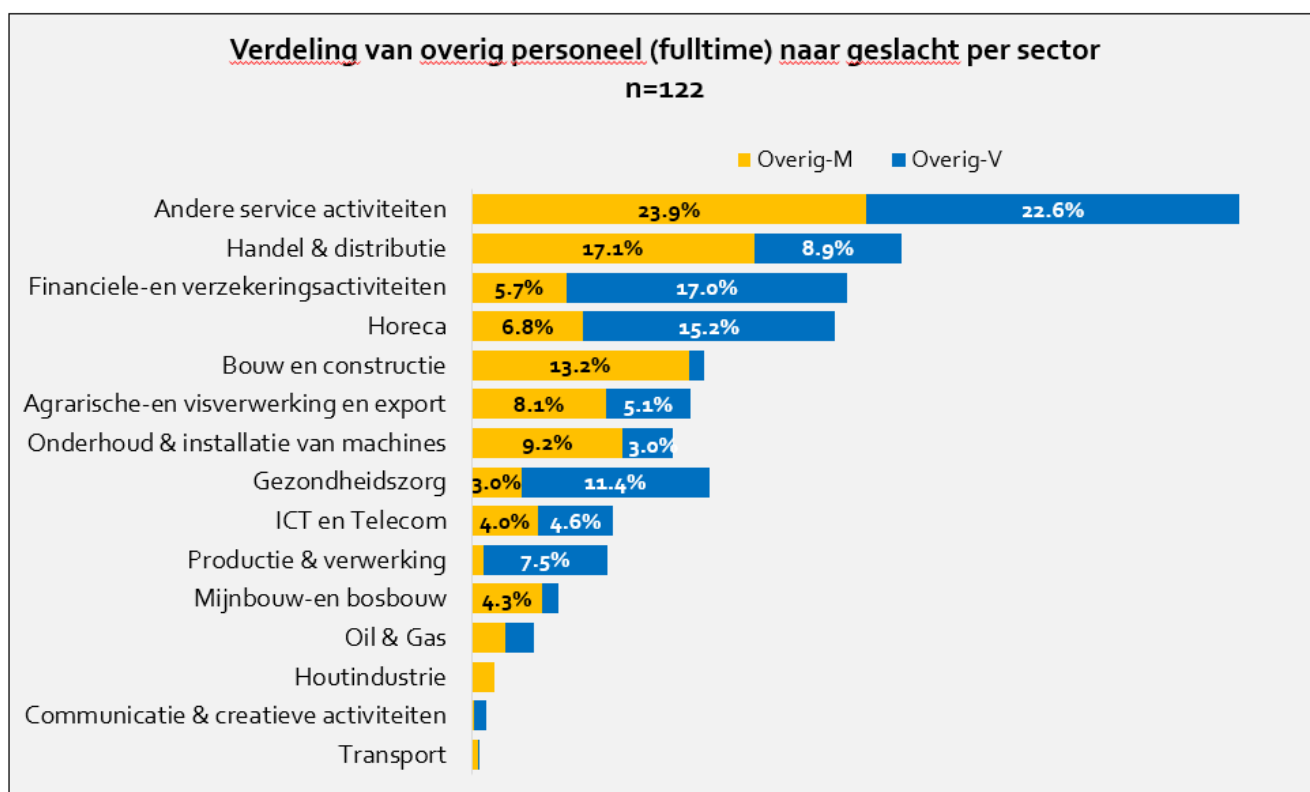


Aantal personen die op 31 december 2023 **Full-time werkzaam** waren binnen het bedrijf, gespecificeerd naar geslacht en beroepsgroep?



Voltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



*Aantal personen die op 31 december 2023 **Full-time werkzaam** waren binnen het bedrijf, gespecificeerd naar geslacht en beroepsgroep?*

Van de 122 bedrijven die full-time medewerkers hebben, is de verdeling naar geslacht van het **overig personeel** 59.2% mannen (431) en 40.8% (208) vrouwen.



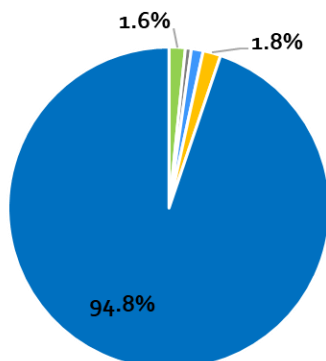
Deeltijdse werkrachten

Kwantitatief

Verdeling van functieniveau's van part-time werkrachten

n= 83

- Directieleden
- Managers
- Overig personeel
- Senior management
- Supervisors



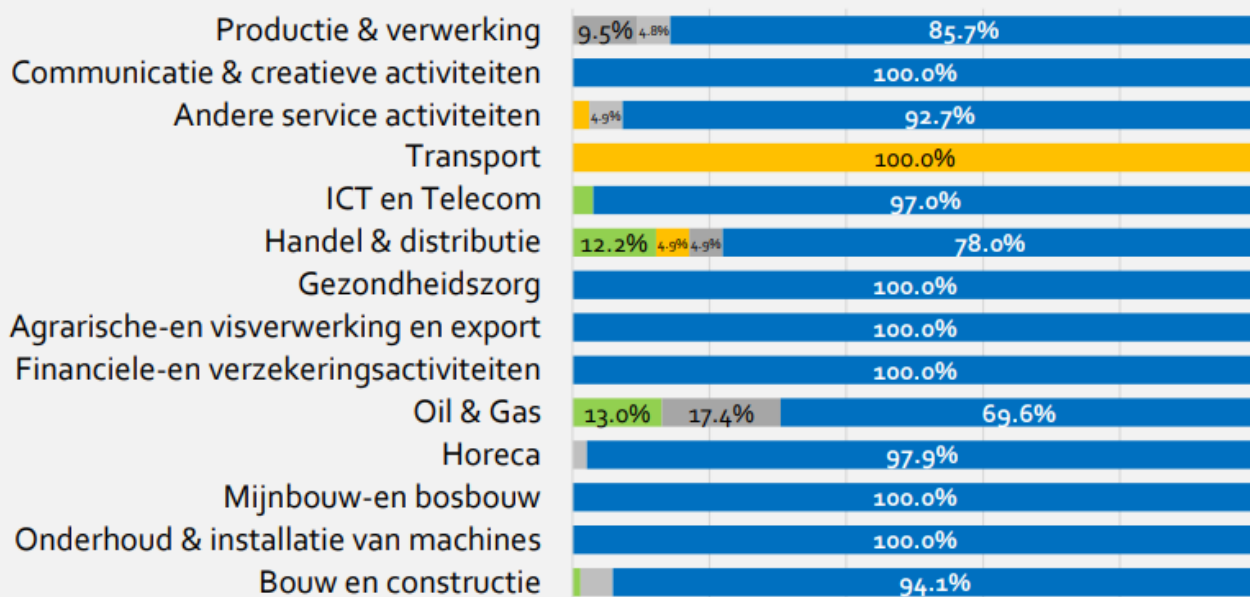
83 bedrijven in de steekproef (68%) hebben part-time medewerkers. In totaal tellen deze 83 bedrijven 674 deeltijdse werkrachten.

3b. Hoeveel personen waren op 31 december 2023 **Part-time werkzaam** binnen het bedrijf, gespecificeerd naar geslacht en functieniveau?

Verdeling van functieniveaus (deeltijds) per sector

n=83

- Directieleden
- Senior management
- Managers
- Supervisors
- Overig personeel



Combinatie vraag 3b en Sector

In de diverse sectoren is te merken dat er veel part-time werkrachten zijn op **medewerkersniveau**.



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Deeltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



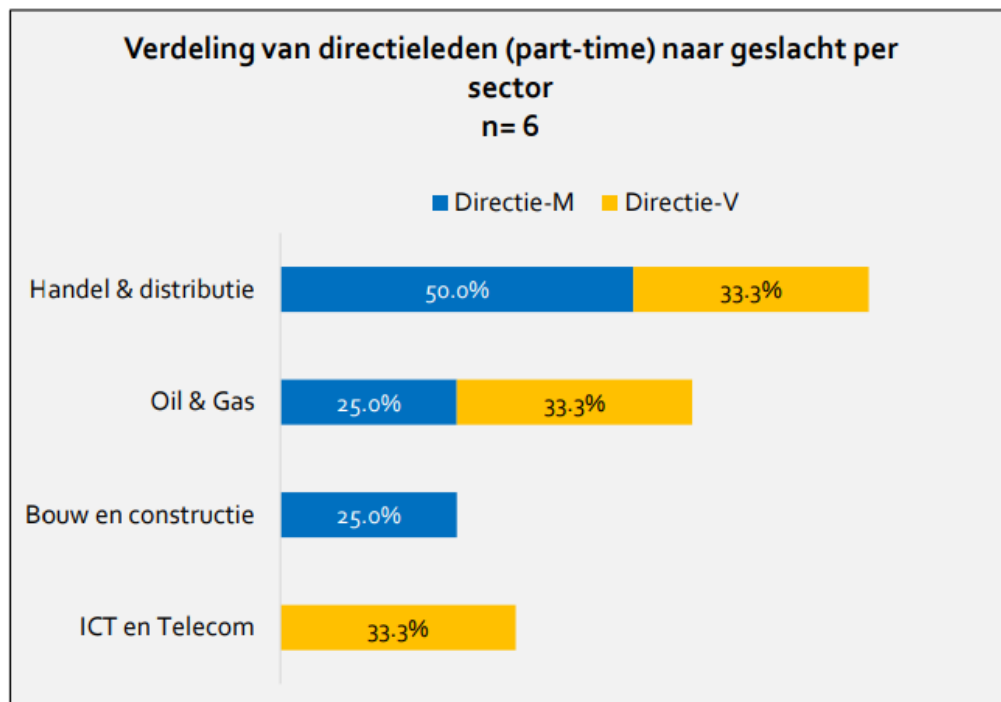
De grafieken op pagina 19, 20 en 21 geven het volgende weer:

- Het aantal mannen en vrouwen dat werkzaam is op elk niveau per sector.
- Analyses gebaseerd op het aantal vrouwen en mannen op elk niveau.

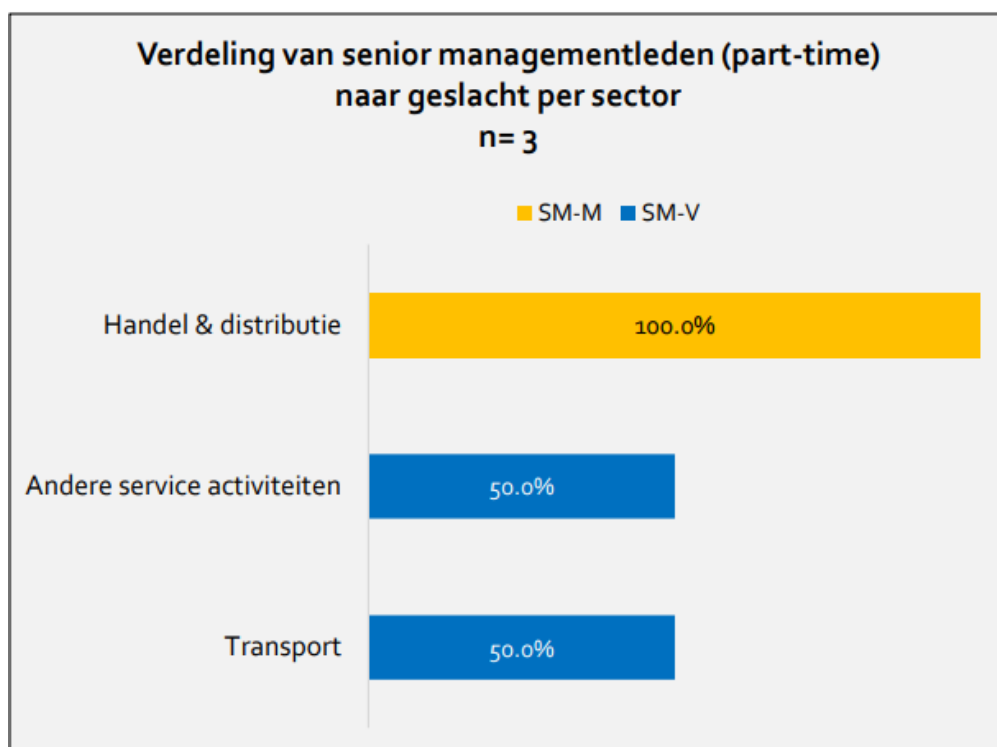


Deeltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



De verdeling van geslacht op part-time **Directieniveau** is 72.7% (8) mannen en 27.3% vrouwen (3)



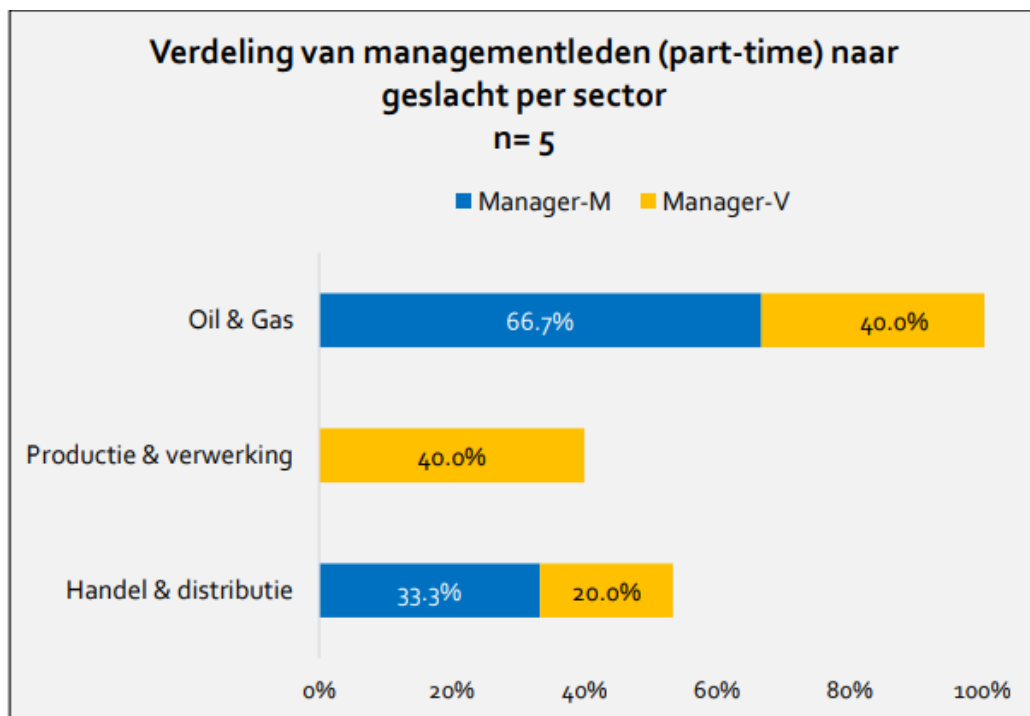
Op **Senior managementniveau** is dat 50% (2) mannen en 50% (2) vrouwen

3b. Aantal personen die op 31 december 2023 **Part-time werkzaam** waren binnen het bedrijf,
gespecificeerd naar geslacht en beroepsgroep?

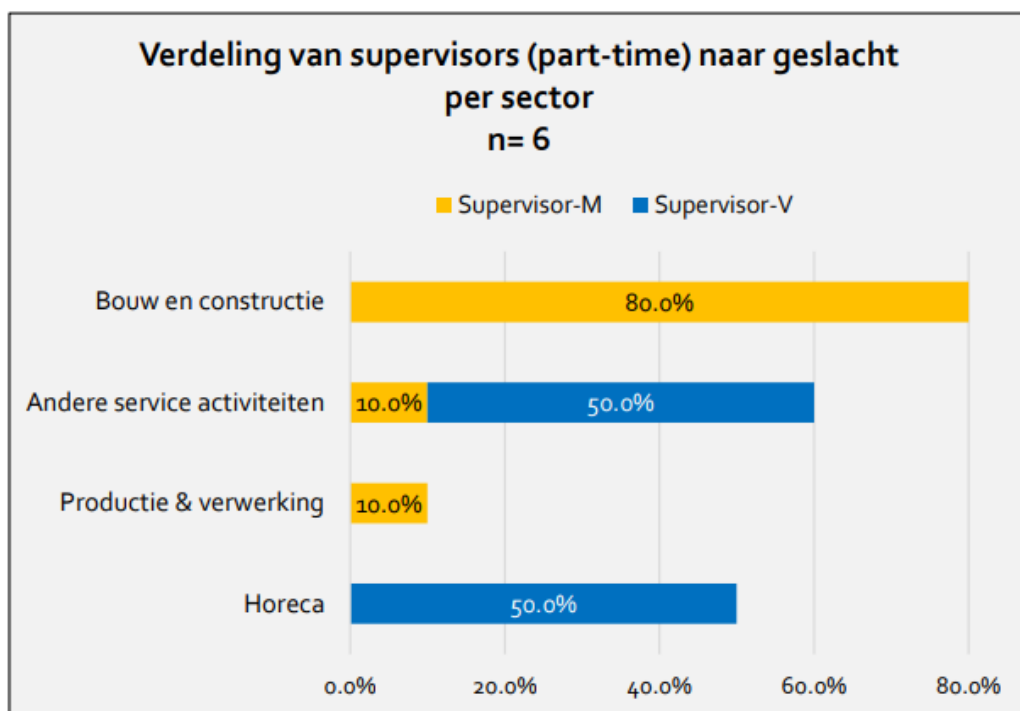


Deeltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



Op management niveau is de verdeling van part-time medewerkers op 37.5% (3) mannen en 62.5% (5) vrouwen.



Bij de supervisors is dat 83.3% (10) mannen en 16.7% vrouwen (2).

3b. Aantal personen die op 31 december 2023 **Part-time werkzaam** waren binnen het bedrijf,
gespecificeerd naar geslacht en beroepsgroep?



Deeltijdse werkrachten verdeeld naar geslacht per sector

Kwantitatief



Het overig part-time personeel bestaat uit 67.4% mannen en 32.6% vrouwen.

Opmerkelijk is dat alhoewel er over het algemeen meer mannen in parttime verband werken als 'overig personeel', er toch bepaalde sectoren er meer vrouwelijke medewerkers in parttime verband werken. Deze sectoren zijn:

- De gezondheidszorg
- Financiële -en verzekeringsactiviteiten
- ICT en Telecom



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Openstaande Arbeitsplaatsen



- Ervaring huidige vaardigheden per sector
- Openstaande arbeidsplaatsen (naar functieniveau) per sector
- De vereiste vaardigheden per functieniveau
- Behoeft met betrekking tot openstaande arbeidsplaatsen
- Openstaande arbeidsplaatsen naar beroepsgroep per functieniveau



Ervaring huidige vaardigheden per sector

Kwalitatief

Huidige ervaring over medewerkers in de volgende sectoren

Hout sector:

- + Staf wordt bijgeschoold en 'on the job' getraind.
- Interesse in het vakgebied creëren
- Geen geduld om te leren en groeien
- Focus is niet op groei en ontwikkeling
- Discipline en verantwoordelijkheidsgevoel ontbreken

Constructie sector:

- + Gemotiveerde staf voor een *kort tijdsbestek*
- + Oplossingsgericht denken
- De focus is op geldgedrevenheid i.p.v. streven naar groei en prestatie
- Slechte communicatie, zowel onderling als met de leidinggevenden
- Time management is een uitdaging
- Onvoldoende toewijding om zelfstandig te werken

ICT sector:

- + De medewerkers worden continue getraind
- + Zijn op de hoogte van alle ontwikkelingen binnen hun vakgebied
- + Medewerkers beschikken over juiste technische vaardigheden
- Invulling vanuit mentors ontbreekt (vanuit de scholen)
- Ownership, discipline en time management zijn uitdagend
- Nemen geen initiatief voor zelfontwikkeling

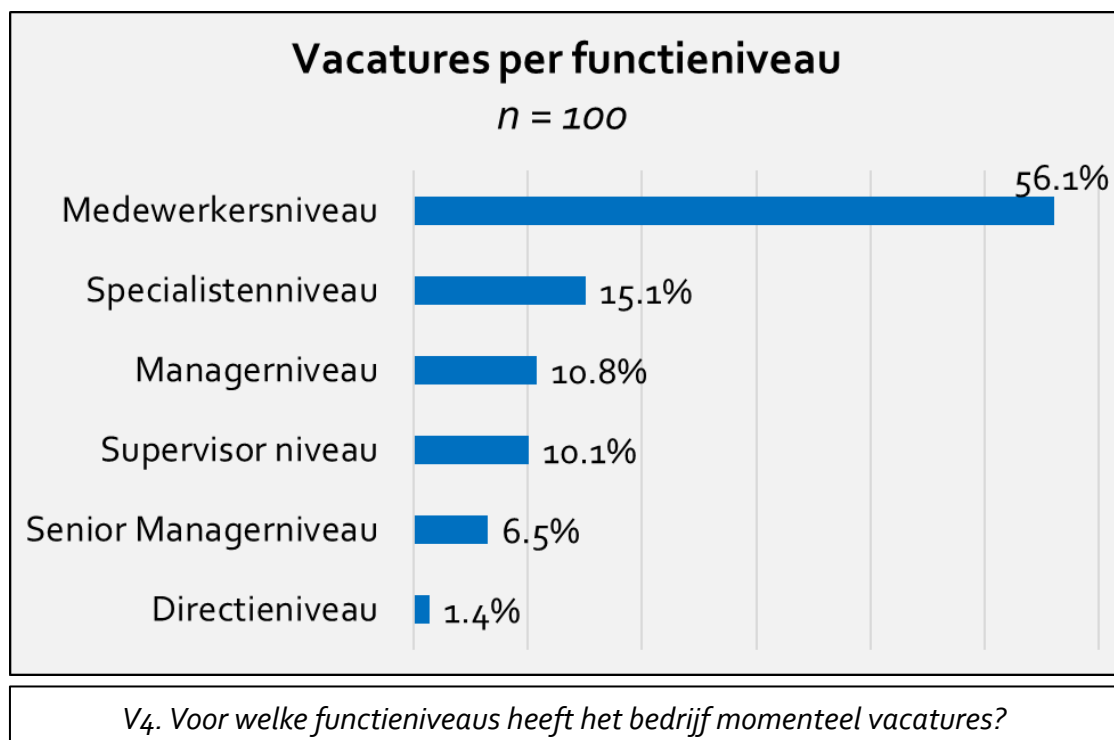
Toerisme sector:

- + Gemotiveerde medewerkers
- + Inzicht in bedrijfsdiensten
- Behoeft aan betere communicatie onderling en met de leidinggevende
- Passieve attitude
- Nemen geen initiatief om zichzelf bij te scholen
- Gebrek aan discipline en meer verantwoordelijkheidsgevoel



Openstaande arbeidsplaatsen per functieniveau

Kwantitatief



18% van de steekproef (22 bedrijven) heeft momenteel **geen vacatures**. **82%** van de steekproef (100 bedrijven) heeft **wel vacatures**.

Van de bedrijven die openstaande arbeidsplaatsen hebben, heeft meer dan de helft van de bedrijven (**56.1%**) openstaande arbeidsplaatsen op **medewerkersniveau**.

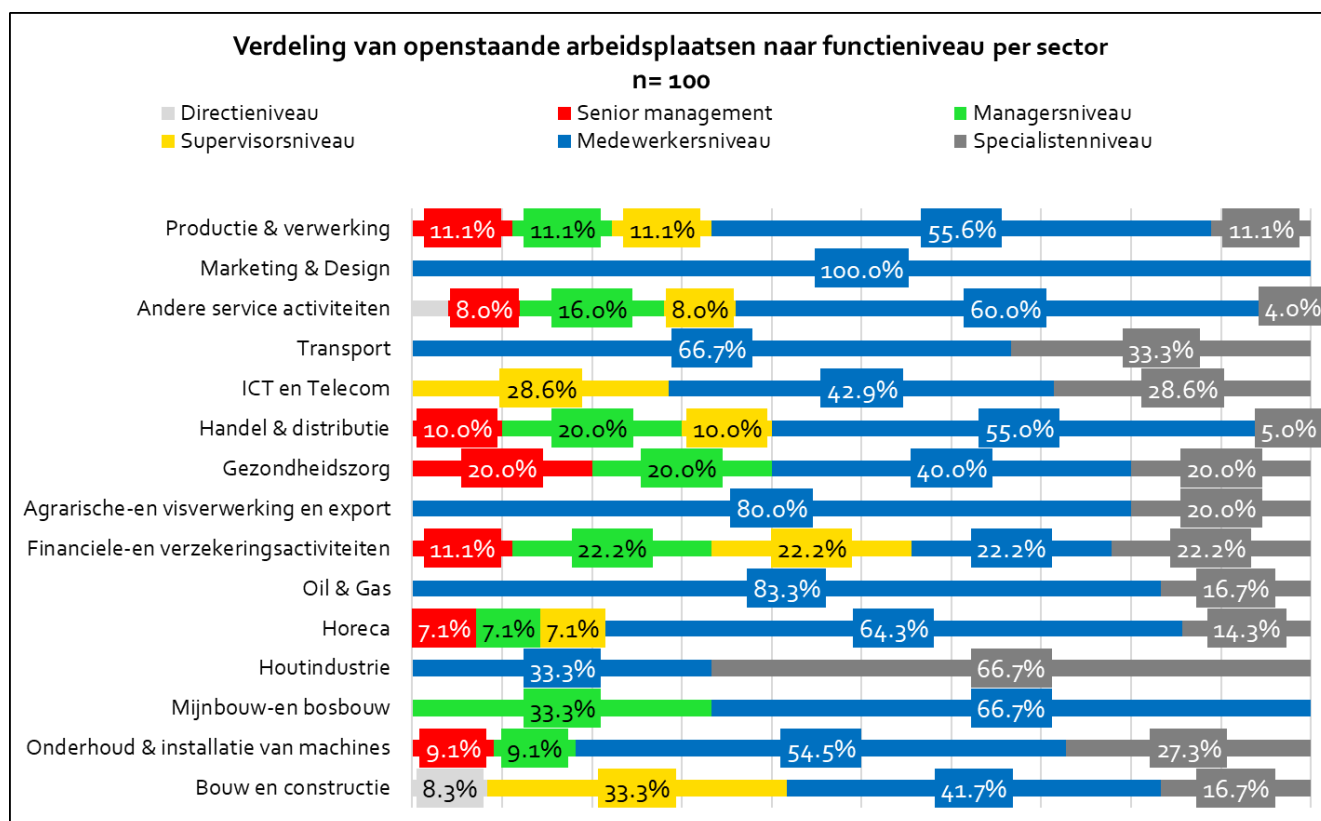
Aantal openstaande arbeidsplaatsen per functieniveau

Directeursniveau	2
Senior managersniveau	16
Managersniveau	22
Supervisor niveau	24
Medewerkersniveau	104
Specialistenniveau	31
Totaal aantal vacatures	199



Openstaande arbeidsplaatsen naar functieniveau per sector

Kwantitatief



De hoogste vraag naar werkrachten op **medewerkersniveau** is in de sectoren:

- Marketing & Design (100%)
- Oil & Gas (83.3%)
- Agrarische- en visverwerking en export (80%)

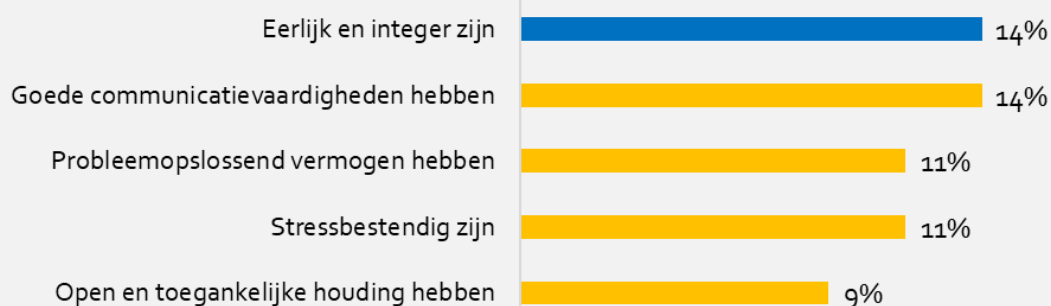


Vereiste vaardigheden per leidinggevend functieniveau

Kwantitatief

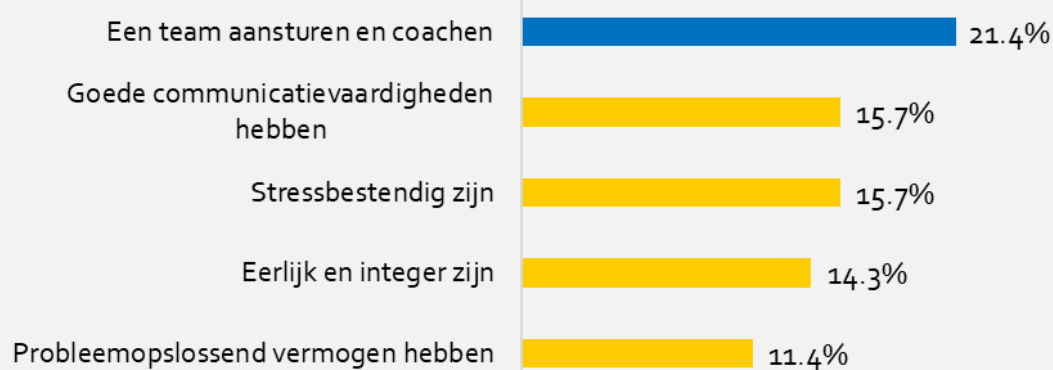
Top 5 vereiste vaardigheden op Senior managementniveau

n= 100



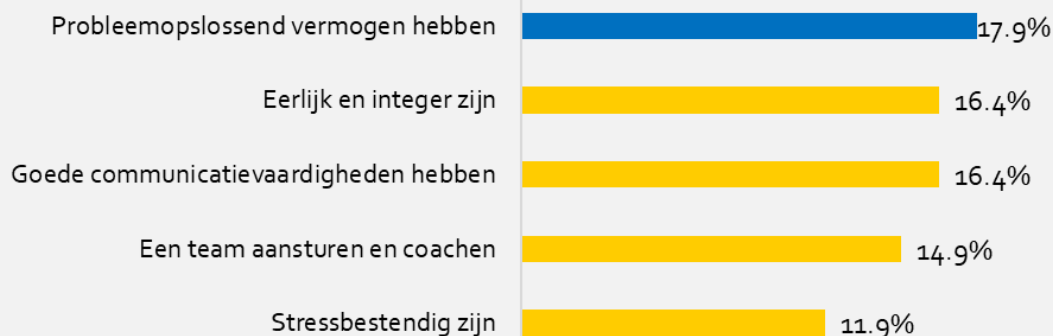
Top 5 vereiste vaardigheden op Managersniveau

n= 100



Top 5 vereiste vaardigheden op Supervisorniveau

n= 100



V 6, 7 en 8 f. Over welke top 5 vaardigheden moet de geschikte kandidaat beschikken voor de functie op elke niveau?

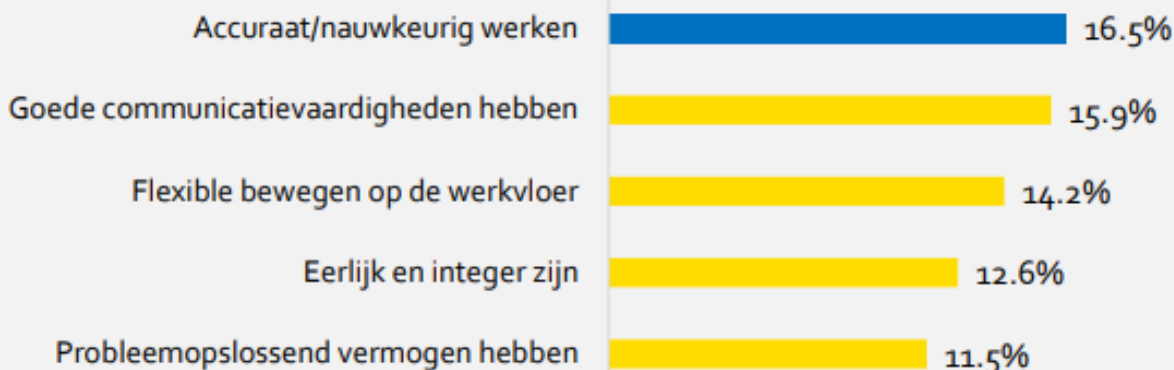


Vereiste vaardigheden per functieniveau

Kwantitatief + Kwalitatief

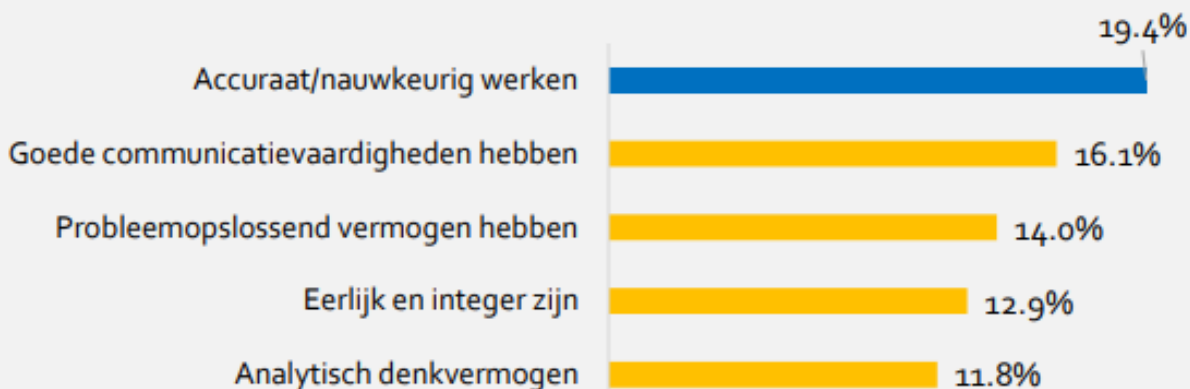
Top 5 vereiste vaardigheden op Medewerkersniveau

n= 100



Top 5 vereiste vaardigheden op Specialistenniveau

n=100



Vg & 1of. Over welke top 5 vaardigheden moet de geschikte kandidaat beschikken voor de functie op dit functieniveau

Kwalitatief – De vereiste vaardigheden volgens directie- en HR-functies

(Senior) Management niveau:

- Inlevingsvermogen
- Oplossingsgericht
- Resultaatgericht
- Empathisch vermogen
- Stressbestendig
- Loyaal

Supervisorsniveau:

- Oplossingsgericht
- Flexibiliteit
- Communicatieve vaardigheden
- Stressbestendig

Medewerkers niveau:

- Discipline
- Persoonlijke leiderschap
- Bereidwilligheid
- Leergierig



Behoeften m.b.t. openstaande arbeidsplaatsen

Kwalitatief

De behoefte binnen de 'potentiële sectoren' naar medewerkers die beschikken over de genoemde vaardigheden

- De vraag naar personeel op medewerkersniveau is **aanzienlijk**. Voornamelijk wordt er gezocht naar:
 - Databeheerders
 - Service operators
 - Administratieve krachten.
- Uit het onderzoek blijkt echter dat hoewel er gesolliciteerd wordt naar deze vacatures, de sollicitanten **niet** over de vereiste vaardigheden beschikken.
- Er is grote vraag naar de vaardigheid **technisch inzicht** in de sectoren **Hout en Constructie**.

'In de ICT sector zijn de technische skills van medewerkers heel goed, maar juist die soft skills ontbreken. Het gaat niet om het curriculum van de scholen, maar de uitvoering. Er zijn leraren die niet deskundig zijn in het vak, maar omdat ze in het vakgebied werken, worden ze benaderd om les te geven. Dit soort kwaliteitscontroles moet ook gedaan worden door scholen.'

Directielid, ICT

Mogelijke redenen of oorzaken van eventuele tekorten van vaardigheden bij werknemers

De participanten van de focusgroep zijn de mening toegegaan dat:

- Het **curriculum** van scholen vaak **tekortkomingen** vertonen.
- Er leraren worden ingezet die **niet deskundig** zijn in het vak, maar worden ingezet vanwege hun werkervaring in specifieke branches.
- De aansluiting van theorie naar praktijk ontbreekt. Er worden **weinig tot geen practicum**s **uitgevoerd** op de scholen.
- Er meer aandacht wordt gevraagd naar **praktische coaching** op scholen.
- Er meer nadruk moet komen te liggen op de **ontwikkeling van soft skills** vanuit de scholen, zoals discipline, time management en attitude.
- Er ook behoefte is aan een **versterkte focus op technische vaardigheden**, met onder andere stages en praktijkgerichte casussen.



Openstaande arbeidsplaatsen naar beroepsgroep per functieniveau

Kwantitatief

De gewenste beroepsgroepen per functieniveau

Senior managementniveau

- Administratief (28.1%)
- Technicians (17.2%)
- Vakkrachten (14.1%)

Supervisorniveau

- Technicians (17.0%)
- Sales-en klantenservice (17.0%)
- ICT (12.8%)

Managementniveau

- Business Management (37.8%)
- Voedsel- en vlees verwerking (16.2%)
- Sales- en klantenservice (16.2%)

Medewerkersniveau

- Beveiliging & facilitair (18.9%)
- Handelswerk- en ambachtslieden (16.2)
- Sales & klantenservice (13.0%)

Specialistenniveau

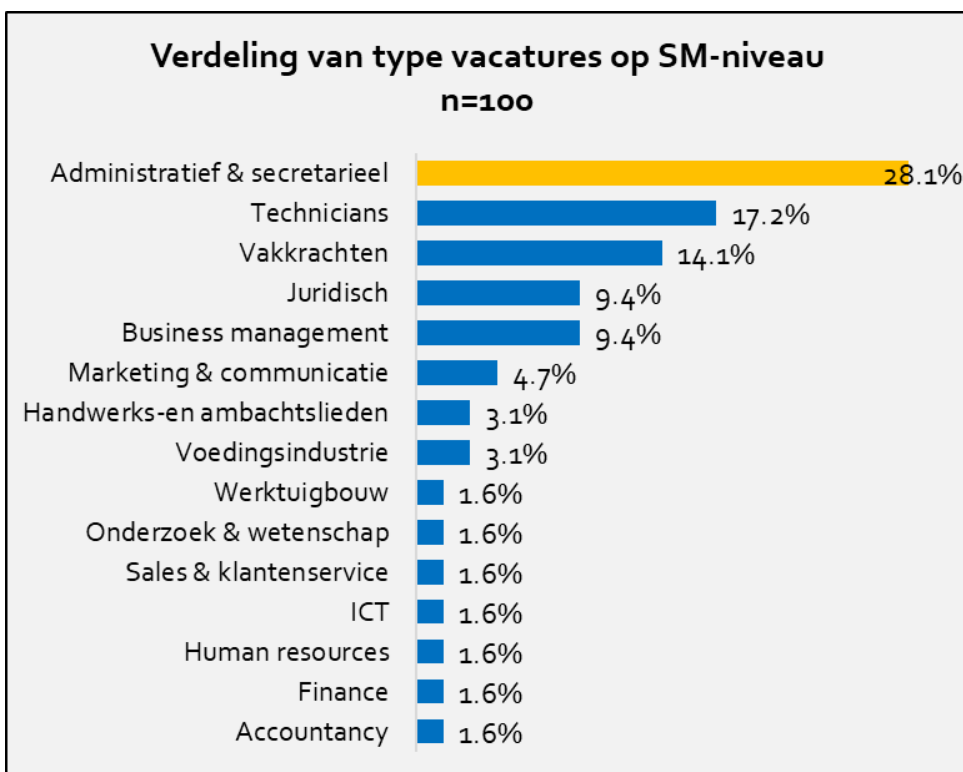
- Werktuigbouwkunde (12.6%)
- Operators (11.7%)
- Artsen (9.7%)
- Voedsel-en vleesverwerking (9.7%)

Noot: De volgende drie slides bevatten grafieken die per functieniveau aangeven welke type vacatures er zijn.

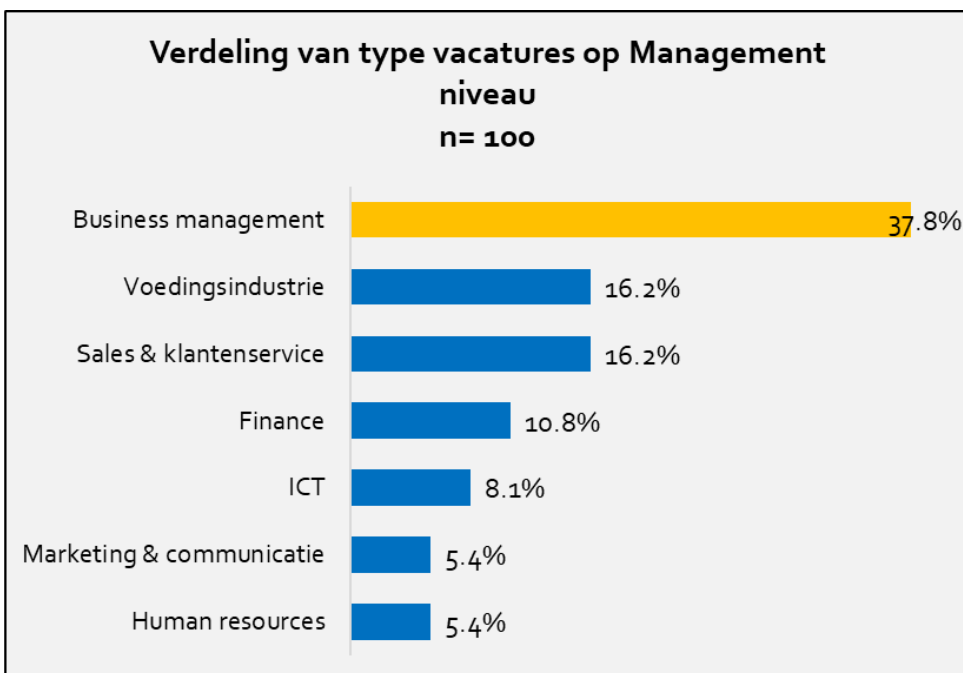


Openstaande arbeidsplaatsen op (Senior) Managementniveau per beroepsgroep

Kwantitatief



V6b. Voor welke beroepsgroepen heeft u op **Senior management niveau** vacatures en hoeveel?



V7b. Voor welke beroepsgroepen heeft u op **Managementniveau** vacatures en hoeveel?

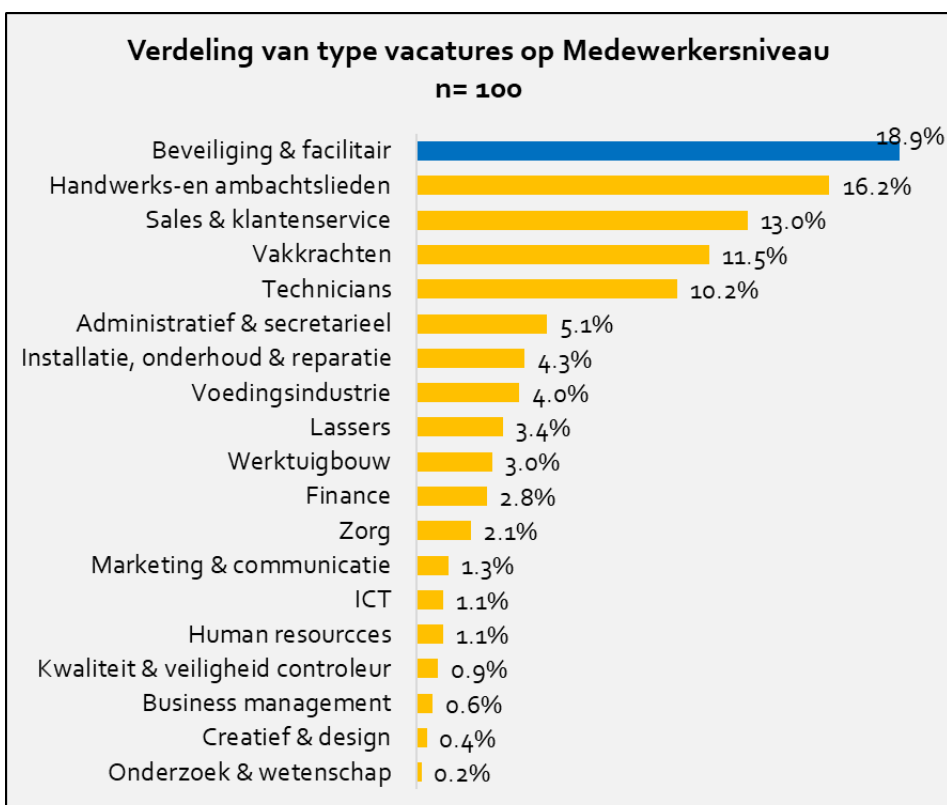


Openstaande arbeidsplaatsen op Supervisor- & Medewerkersniveau per beroepsgroep

Kwantitatief



V8b. Voor welke beroepsgroepen heeft u op **Supervisor niveau** vacatures en hoeveel?

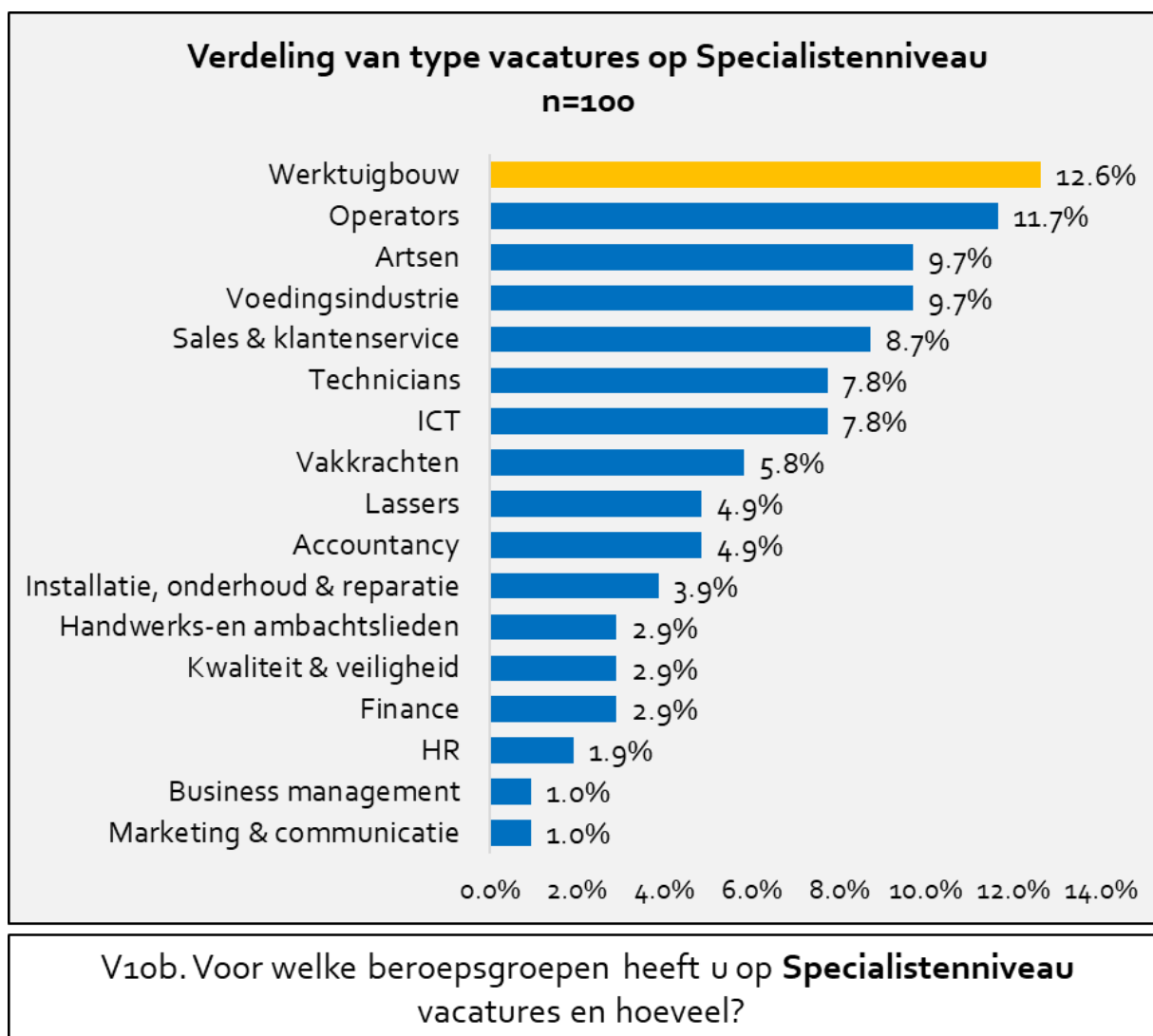


V9b. Voor welke beroepsgroepen heeft u op **Medewerkersniveau** vacatures en hoeveel?



Openstaande arbeidsplaatsen op Specialistenniveau per beroepsgroep

Kwantitatief





MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN



Vereisten & Voorwaarden

- Minimale vereiste opleidingsniveau van gewenste werkrachten
- Vereiste werkervaring per functieniveau
- Vakspecifieke voorwaarden



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Minimale vereiste opleidingsniveau

Kwantitatief

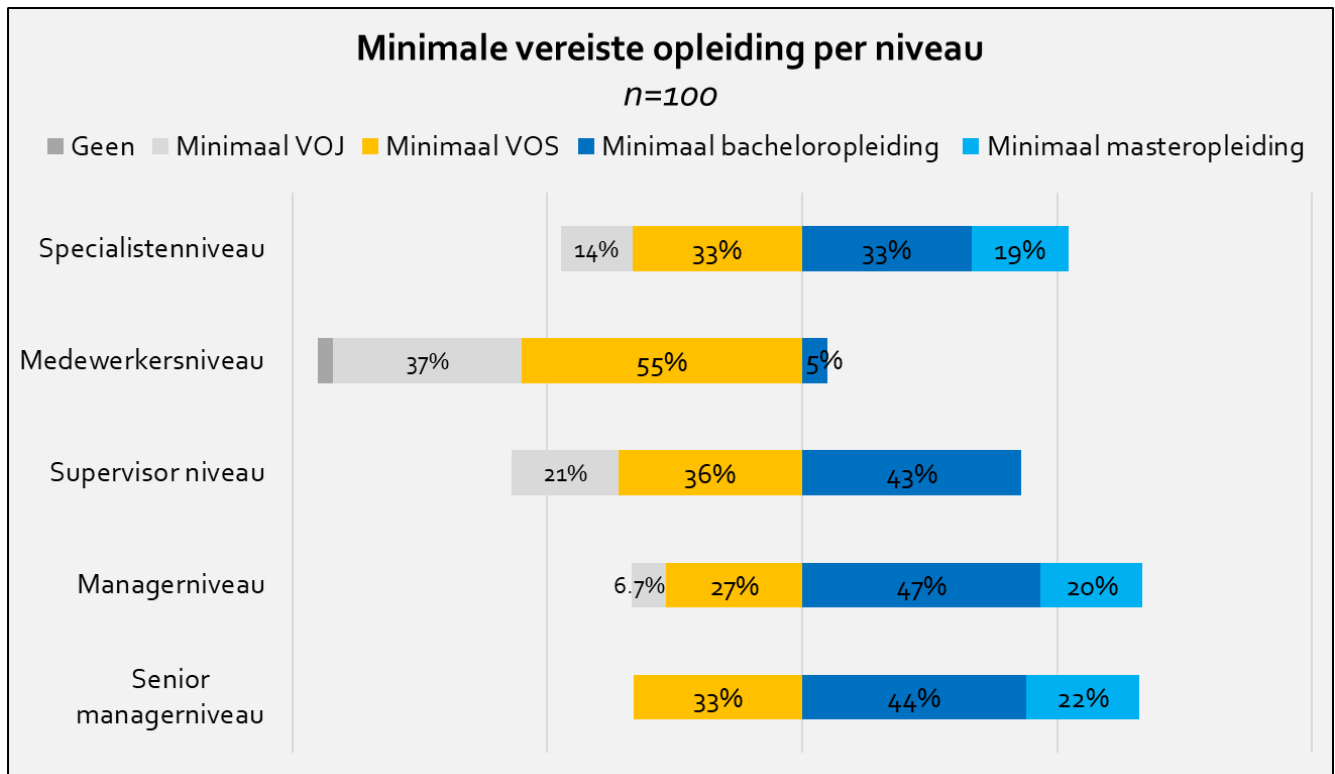


- De grafiek op pagina 35 "*minimale opleiding per niveau*" toont aan dat vanaf de scheiding **naar links** kandidaten geen of minimaal de voorgezet onderwijs moet hebben genoten.
- Vanaf de scheiding **naar rechts** wordt aangetoond dat er behoefte is aan minimaal hoger onderwijs.



Minimale vereiste opleidingsniveau

Kwantitatief



V.5,6,7,8,9 & 10 c. Aan welke minimale opleiding moet de geschikte kandidaat voldoen voor de functie op **alle niveaus**?

- Over het algemeen moeten op haast alle functieniveaus de kandidaten minimaal een bacheloropleiding genoten hebben.
- Opmerkelijk is dat veel bedrijven genoeg nemen met VOJ en VOS opleidingsniveaus voor kandidaten op medewerkersniveau.
- Weliswaar kan de vereiste van minimale opleidingsniveau per sector verschillen.



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Werkervaring vereisten per functieniveau

Kwantitatief

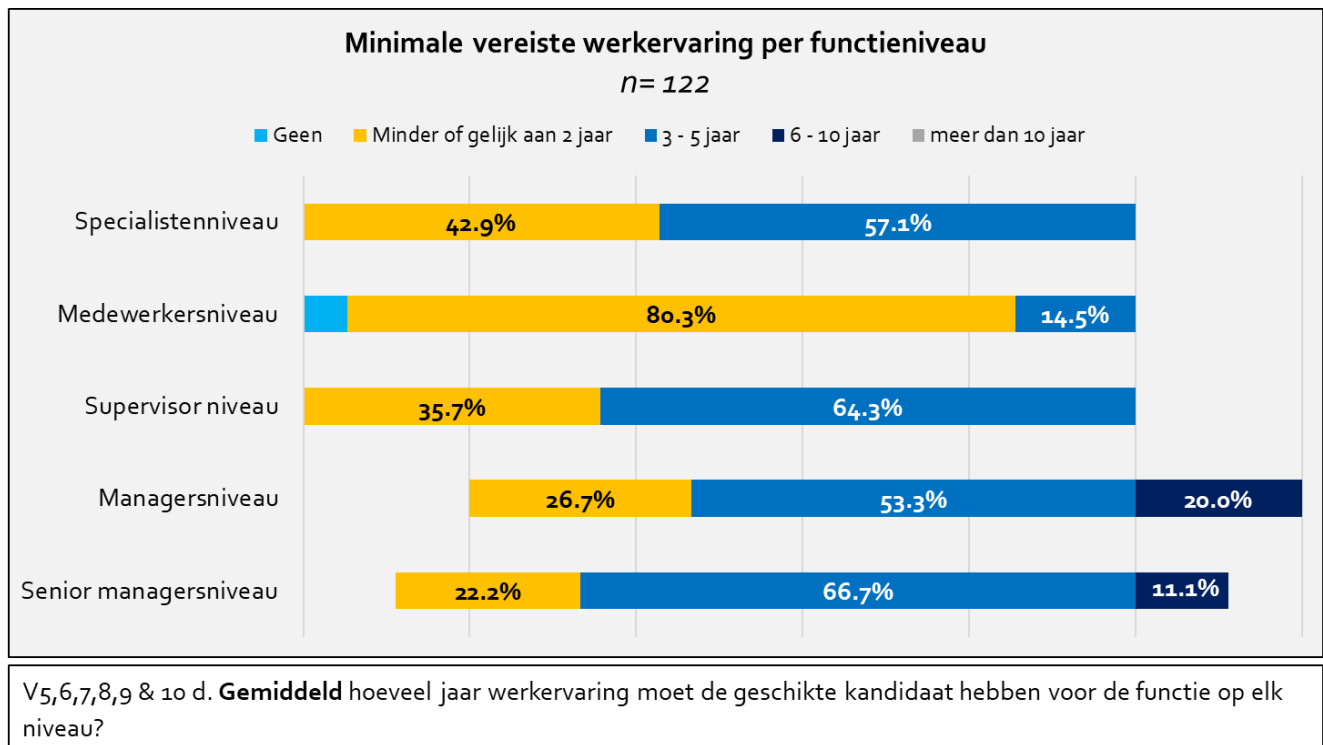
- De grafiek op pagina 37 "*Minimale vereiste werkervaring per functieniveau*" toont aan dat vanaf de scheiding **naar links** kandidaten geen of tussen 1-5 jaren werkervaring moet bezitten
- Vanaf de scheiding **naar rechts** wordt aangetoond dat er behoefte meer dan 6 jaren werkervaring.





Werkervaring vereisten per functieniveau

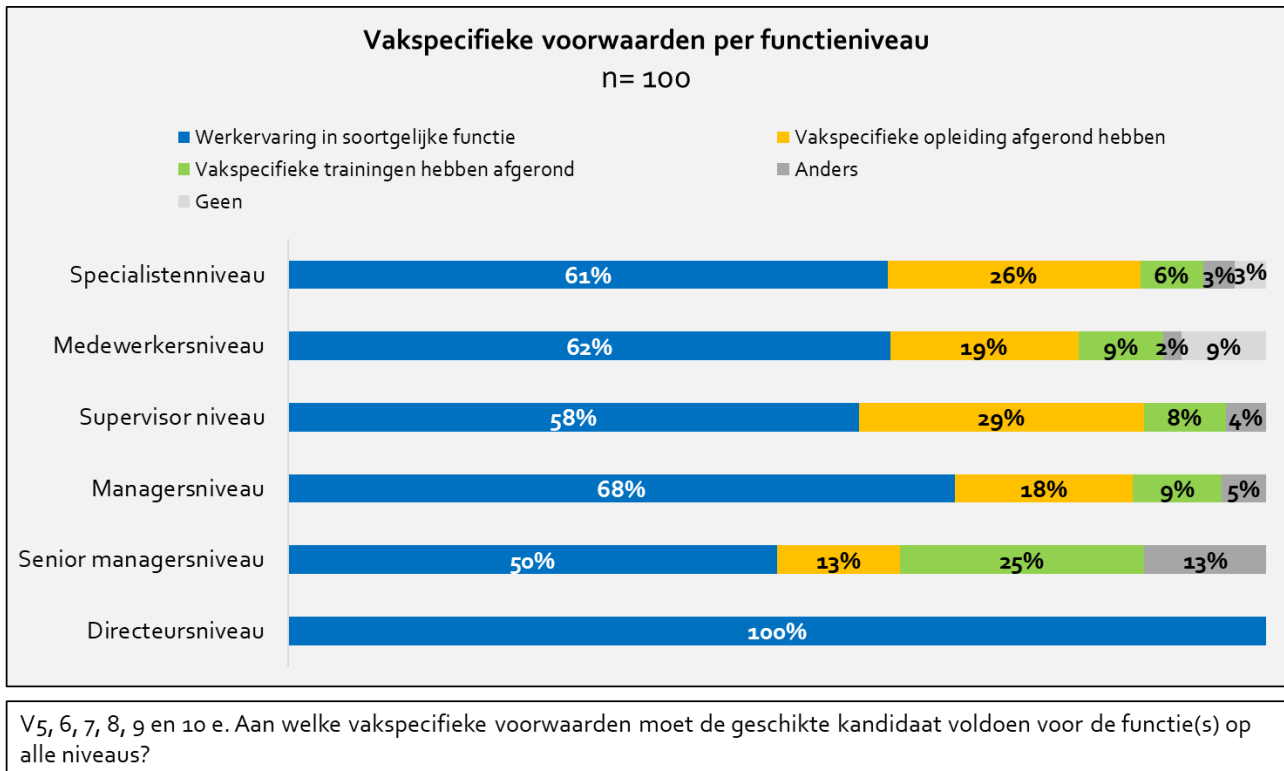
Kwantitatief



- Voor de meeste functieniveaus is de vereiste werkervaring voornamelijk 3-5 jaar.
- Medewerkersniveau valt op door een zeer hoog percentage vacatures die minder of gelijk aan 2 jaar ervaring vereisen.
- Er is een progressieve toename van de vereiste ervaring naarmate het functieniveau stijgt, vooral zichtbaar in de hogere niveaus zoals supervisor, manager en senior manager.



Vakspecifieke voorwaarden *kwanitatief*



- Op alle niveaus is de vraag naar **werkervaring in soortgelijke functies** groter dan (>) **50%**.
- Op specialistenniveau (26%) en supervisorniveau (29%) is het een vereiste om een vakspecifieke opleiding te hebben afgerond t.o.v. de overige niveaus



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

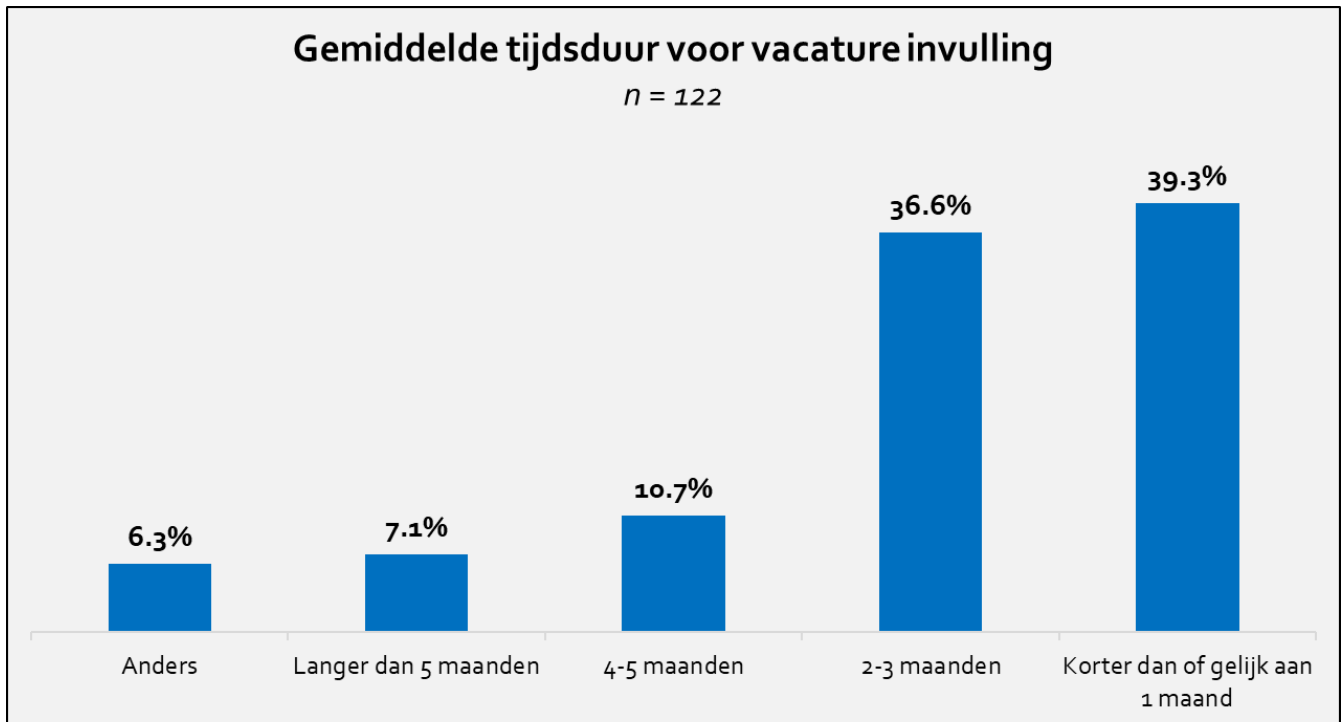
Recruitment



- Tijdsduur vacature invulling
- Wervingsbronnen
- Uitdagingen bij werving
- Te verwachten vacatures
- Aangeboden sociale zekerheden
- Ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers



Gemiddelde tijdsduur Kwantitatief



V11. Hoeveel tijd kost het jullie organisatie **gemiddeld** om een openstaande vacature in te vullen?

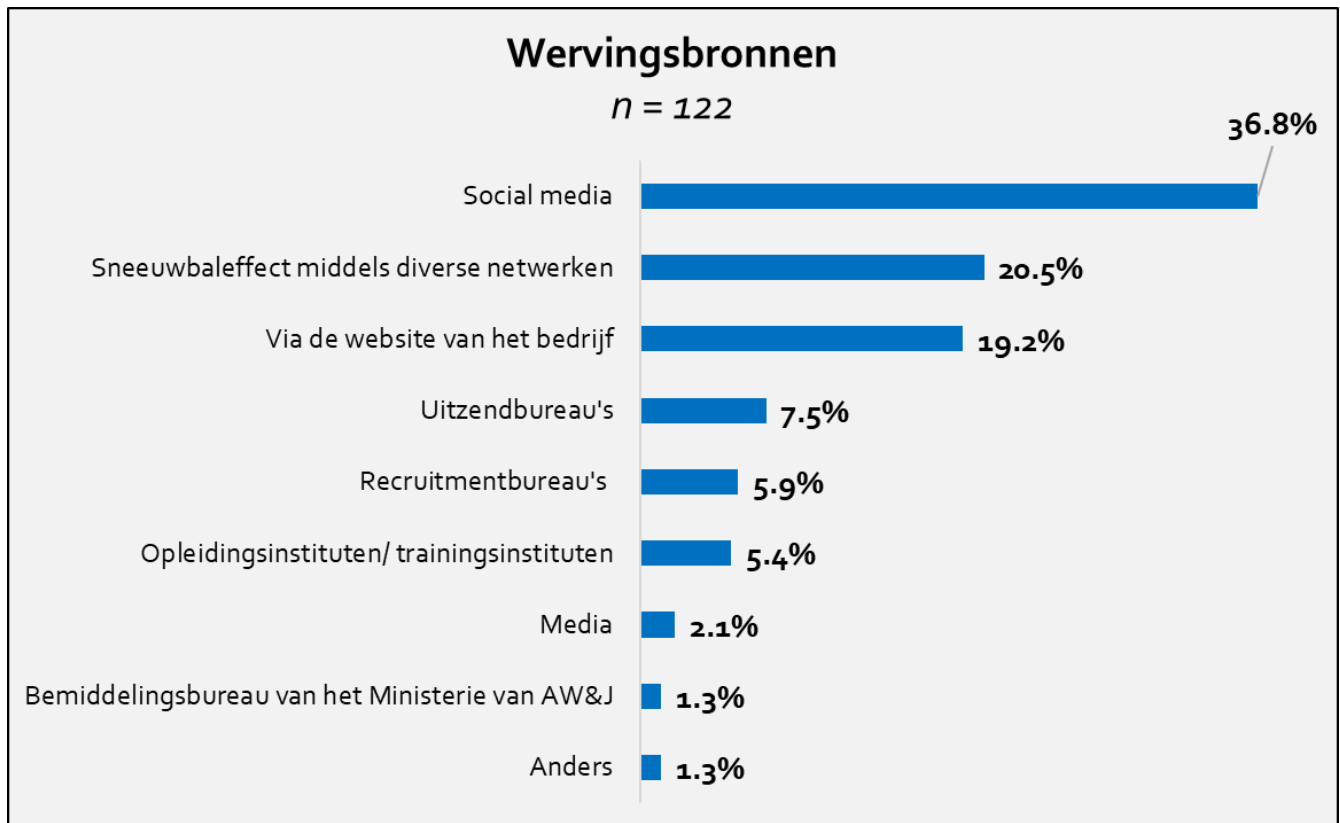
- Bij de meerderheid (39%) neemt het invullen van een openstaande vacature ongeveer 1 maand (of korter).
- Bij 37% van de bedrijven is de tijdsduur voor het invullen van een openstaande vacature tussen de 2 en 3 maanden.

'Het is geen makkie om personeel in Suriname te vinden. Ook de jeugd, het opleidingsniveau laat te wensen over.'

Chief People Officer, Toerisme



Wervingsbronnen kwantitatief



V13. Welke 3 belangrijkste wervingsbronnen en - methoden gebruikt het bedrijf bij vacatures?

Social media (37%) wordt het meest gebruikt als wervingsbron, gevolgd door het netwerken (21%) en via de website van het bedrijf (19%).

'Als ministerie moet jij de werkzoekenden registreren en dan de bedrijven benaderen of melden. Je moet een portaal maken of vacature bank maken, waarbij jij die werkzoekenden en hun profielen weergeeft. Die mensen gaan niet uit zich zelf komen opgeven bij jou. Jij moet naar ze toe gaan en dan hebben wij bedrijven toegang tot die vacaturebank van jou.'

Directielid, Constructie

'Wij zijn al aangesloten bij de zogenaamde vacaturebank van het Ministerie en ze hebben in de afgelopen 4 jaar maar 1 persoon kunnen sturen en die persoon wilde niet in de zon werken.'

Export manager, Houtsector



Wervingsbronnen

Kwalitatief

Verschillende wervingsstrategieën worden gebruikt, waaronder:

1. Plaatsen van vacatures op sociale mediaplatforms zoals **Facebook, Instagram en LinkedIn**.
2. Het versturen van vacatures naar **onderwijsinstellingen** om nieuw talent aan te trekken.
3. Delen van vacatures binnen het **professionele netwerk** van het bedrijf, voornamelijk onder medewerkers, om potentiële kandidaten te bereiken.
4. Het gebruik van mond-tot-mondreclame door vacatures te verspreiden via **persoonlijke netwerken**.
5. Het onderhouden van **een portfolio** van sollicitanten om geschikte kandidaten snel te kunnen identificeren.
6. Het aantrekken van **buitenlandse medewerkers** om specifieke vaardigheden aan te vullen.
7. Samenwerking met **uitzendbureaus** om op een snelle en efficiënte wijze nieuwe medewerkers aan te trekken.



Uitdagingen bij het aanwerven kwantitatief



V14. Welke zijn de grootste uitdagingen bij het werven van geschikte kandidaten?

36.4% (19.3% & 17.1%) van de uitdagingen betreft een **mismatch** tussen het bedrijf en de kandidaat

'We zijn begonnen bij scholen om die richting van bouwmeubel te promoten en ze stage aan te bieden, maar je krijgt geen ondersteuning van het Ministerie van onderwijs. Vanuit het ministerie naar de instituten toe moet er eerst iets gebeuren en ze stimuleren om in de sector te werken. We moeten van geluk spreken dat we Cubanen en Venezolanen hebben die het werk kunnen doen. Ik heb 1 van de school. De eerste dag begint hij, de volgende dag zie je geen animo. Ze willen geen stof op hun lichaam. Iedereen wil achter een laptop zitten...'

Directielid, Houtsector



Uitdagingen bij het aanwerven kwalitatief

Uitdagingen bij het aanwerven van medewerkers omvatten:

- **Concurrentie** tussen bedrijven in diverse sectoren die **aantrekkelijkere salarissen** bieden.
- **Kennismigratie** die resulteert in een tekort aan lokale talenten.
- Problemen met het **opdagen** van sollicitanten tijdens sollicitatiegesprekken.
- **Gebrek** aan noodzakelijke **vaardigheden** bij kandidaten.
- Hoge **salarisverwachtingen** van potentiële werknemers.
- **Beperkt** aantal **geschikte kandidaten** ondanks beschikbare vacatures.
- **Tekort** aan relevante **onderwijsprogramma's en trainingen** voor de arbeidsmarkt.
- **Voorkeur van kandidaten** voor hybride werkmodellen en flexibele planning.

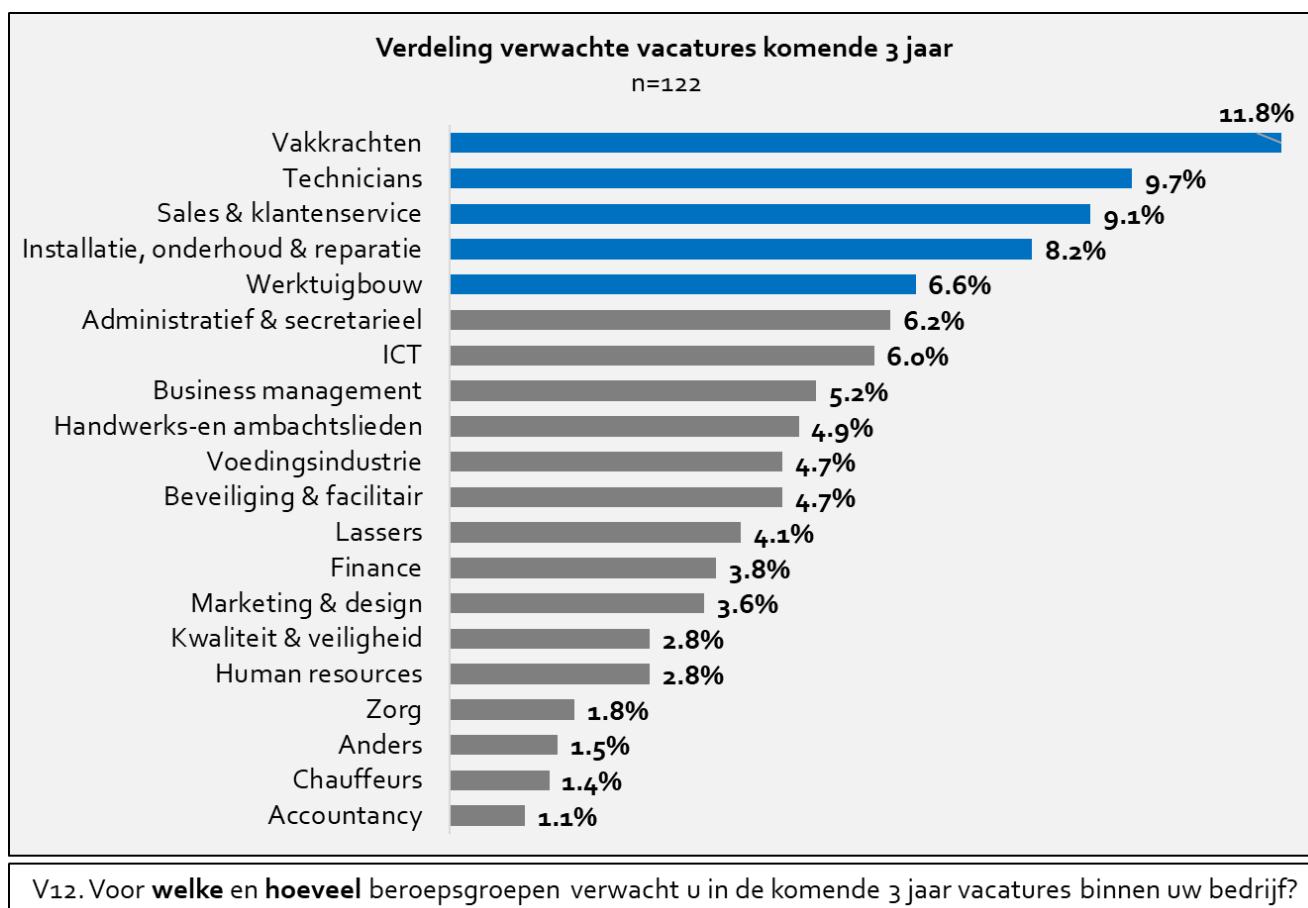
'Een uitdaging is dat we geen ICT opleiding hebben op onze universiteit. Er is elektrotechniek, waarbij 1-3 vakken gaan over ICT. Maar we hebben niet zoveel elektrotechniek-mensen nodig. De vraag naar ICT-ers is groter. Zeker voor export. En in Nederland zijn ICT-ers beneden de 30 jaar enorm gevraagd. Kennismigratie is een grote uitdaging. Nederland heeft ook veel aantrekkelijkere incentives en voorwaarden. De headhunters spelen veel in op de ICT sector...'

Directielid, ICT



Verwachte openstaande arbeidsplaatsen

Kwantitatief



De top 5 **beroepsgroepen** waarbij er in de **komende 3 jaar** vacatures worden verwacht zijn:

1. Vakkrachten (12%)
2. Technicians (8%)
3. Sales & klanten service (9%)
4. Installatie, onderhoud en reparatie (8%)
5. Werktuigbouw (7%)

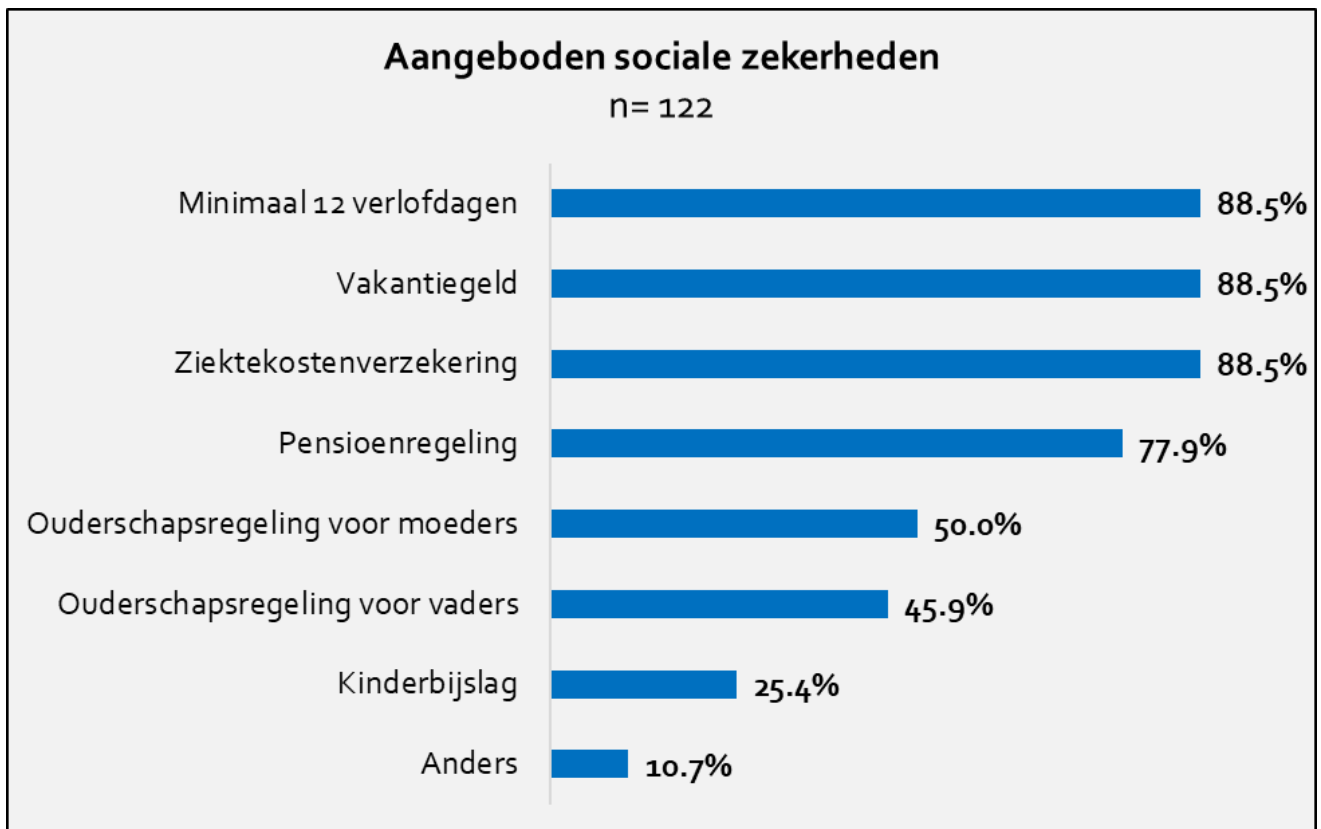
'De overheid moet realiseren dat het aanbod vanuit de Surinaamse gemeenschap te klein is. De andere sector had het over Cubanen en Venezolanen laten halen... De overheid moet daar flexibeler in worden.'

Directielid, Constructie



Aangeboden sociale zekerheden

Kwantitatief



V15. Welke sociale zekerheden worden aan het personeel aangeboden door uw bedrijf?

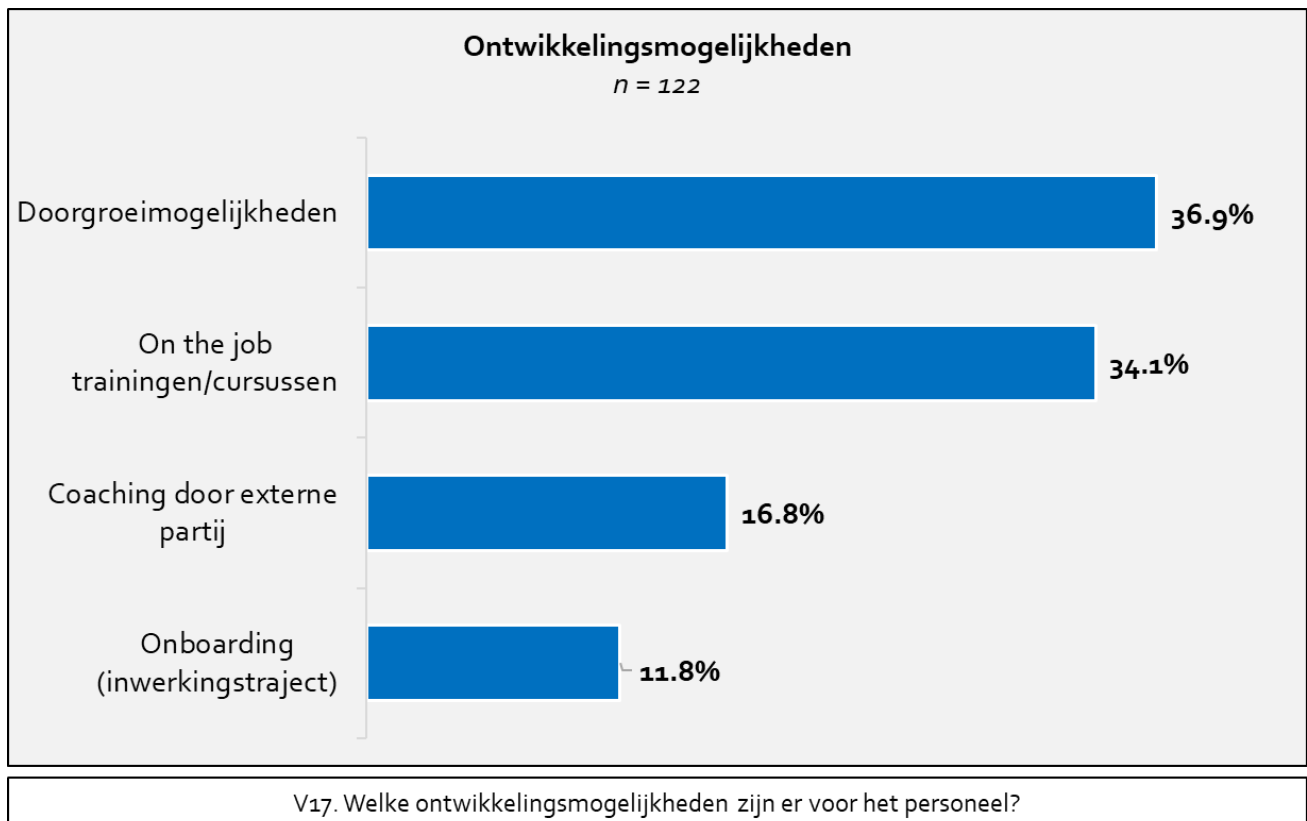
Niet alle bedrijven voorzien hun medewerkers van de aan wet verplichte sociale zekerheden:

- 88.5% van de bedrijven biedt minimaal 12 verlofdagen aan het personeel.
- 88.5% van de bedrijven biedt vakantietoelage.
- 88.5% van de bedrijven biedt ziektekostenverzekering.
- 77.9% biedt pensioenregeling.
- 50% biedt ouderschapsregeling aan moeders en 45.9% aan vaders.



Ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers

Kwantitatief



- De **doorgroeimogelijkheden (37%)** worden het meest geboden als te zijn een ontwikkelingsmogelijkheid voor het personeel.
- Daarnaast is er voor het personeel de kans aanwezig zich te laten **trainen aan het werk/ meedoen aan een cursus (34%)**.



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Visie



- Match tussen arbeidsvraag en arbeidspotentie
- De gap minimaliseren tussen arbeidsbehoefte en aanbod
- Key (f)actoren voor mogelijke samenwerking



Match making

Kwalitatief

Alternatieven voor het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid & Jeugdzaken voor het creëren van een goede match tussen arbeidsvraag en arbeidspotentie:

- Het **vergemakkelijken** van het **vergunningsproces** voor buitenlandse arbeidskrachten.
- Het **ontwikkelen** van een **vacaturebank** waar **werkzoekenden** hun profielen kunnen aanmaken en bedrijven toegang krijgen tot deze database.
- **Beschermen** van belangen van **lokale arbeidskrachten**: indien er binnen het ministeriële **vacatureplatform gekwalificeerde lokale kandidaten** beschikbaar zijn voor een bepaalde functie waarvoor men anders expats zou willen aantrekken, het verplicht stellen/ dwingen om de lokale gekwalificeerde kandidaten aan te nemen.
- Nauwer **samenwerken** met het **Ministerie van Onderwijs** om het **onderwijscurriculum** beter af te stemmen op de behoeften van bedrijven, met een nadruk op het aanleren van praktische vaardigheden. Het is essentieel dat er een versterkte **samenwerking** tot stand komt tussen **onderwijsinstellingen, de arbeidsmarkt** en het **bedrijfsleven**.
- Een evenwichtige benadering van de **arbeidswetgeving**, waarbij het Ministerie van Arbeid niet alleen de **belangen** van werknemers behartigt, maar ook oog heeft voor de **bescherming van bedrijven**.

'We hebben nu veel werkgelegenheid en weinig mensen. Wanneer we die mensen laten halen uit het buitenland, dan is het ook een heel ander proces. Bij 3 ministeries moet er een aanvraag gaan en dat duurt ongeveer 3 maanden, terwijl die persoon gisteren al hier moest zijn. we hebben expats nodig, maar we krijgen die vergunning niet van de overheid om het werk gedaan te krijgen..'

Directielid, houtsector



Gap minimaliseren

Kwaliteitef

De gap tussen de arbeidsbehoefte en aanbod kan geminimaliseerd worden door onder andere:

- **Herstructureren** van **opleidingen** om ze meer arbeidsgericht te maken.
- Het plaatsen van **deskundige docenten** op scholen en implementatie van **kwaliteitscontroles**.
- Verhoogde **overheidsregulering** om de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bevorderen.
- **Uitbreiding** van het aantal beschikbare **stageplaatsen** om praktijkervaring mogelijk te maken.
- **Vergemakkelijken** van het **vergunningsproces** voor expats door overheidsinstanties.
- Aanbieden van **praktische certificeringen** zoals praktijkdiploma's.
- **Aanpassen** van **bedrijfspraktijken** aan de behoeften van de nieuwe generatie, waaronder flexibele werktijden en hybride werkmodellen.
- **Stimuleren** van **uitdagende sectoren**, z.a. houtsector, door **maatgerichte** steun vanuit de overheid.

'In Nederland worden bedrijven gecertificeerd om buitenlanders in dienst te mogen nemen. Ze krijgen 1 keer een opleiding om buitenlanders in dienst te kunnen nemen. En dan gaat het proces sneller. als je niet voldoet aan het proces of misbruik van maakt, dan verlies je het certificaat.'

Directielid, ICT

'Er moet veel meer tijd besteed worden aan stageplaatsen. Veel meer stagiaires moeten werk krijgen. Dat is niet alleen de taak van de overheid, het moet ook van de bedrijven komen. we hebben 2 keer per jaar stageopening. Heleboel andere bedrijven hebben dat niet.'

Directielid, constructie

'Ze moeten ook samenwerken met bedrijven. Ze moeten het bedrijfsleven dichterbij halen. Er zijn wetgevingen die stages beperken. Deze zaken moeten opgepakt worden. Die samenwerking tussen school, arbeid en bedrijfsleven moet nauwer komen. Die connectie moet makkelijker gemaakt worden.

Export Manager, houtsector



Key (f)actoren voor mogelijke samenwerkingen

Kwalitatief

De volgende (f)actoren spelen hierbij een rol:

- **Opleidingsinstituten** ondergaan kwaliteitscontrole door het Ministerie van Onderwijs.
- Het **vergunningsproces** voor **buitenlandse arbeidskrachten** wordt vereenvoudigd door de samenwerking van het **Ministerie van Buitenlandse Zaken**, het **Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken (AWJ)**, en het **Ministerie van Justitie en Politie (JUSPOL)**
- Het **Ministerie van Onderwijs** en de **bedrijven** stellen meer stageplaatsen beschikbaar.
- **Bedrijven spelen** in op de nieuwe generatie: flexibiliteit en hybridewerk opties.
- Het **Ministerie van AWJ** speelt in op belemmerende factoren/actoren z.a. strengere **vergunningsprocedures aan afleidende instituten**, zoals Suribet shops.
- **Het Ministerie van Onderwijs** en AWJ streven naar **stimulering** van o.a. de houtsector, waarbij tevens stageplekken worden aangeboden om praktische en technische vaardigheden te ontwikkelen.

'Er moeten loonadviezen komen vanuit de overheid. De overheid heeft minimumuurloon vastgesteld, maar ze hebben dat zelf gedaan en ons niet betrokken. Ze hebben veel paniek gecreëerd. die sprong is zo hoog! De kostprijs die we berekend hebben, voldoet niet meer. Door het minimumuurloon is de hele loonschaal omhoog gegaan. De overheid moet zeker wat aan het salarissenbeleid doen... Ze kunnen advies geven op minimumuurloon per functieniveau en beroepsgroep, want nu moeten we het gissen en dat werkt niet.'

Directielid, constructie

'AW&J moet intern strategisch met trainingen en workshops komen om oplossingsmodellen te bedenken en strategieën oprollen. Voorbeeld een vacature bank, waarbij zij ook de vacatures van de private sector kunnen promoten voor meer zichtbaarheid. Het ministerie kan een hogere bereik hebben.

Ze hebben de VSB, de ASFA etc., die moeten meer betrokken worden en hetzelfde eruit halen.'

General Affairs Manager, ICT

'Het Ministerie kennen we alleen als ze arbeidsinspectie sturen. Voor de rest horen we niets van ze.'

Export Manager, houtsector



MINISTERIE VAN ARBEID
WERKGELEGENHEID
& JEUGDZAKEN

Conclusie & Aanbevelingen

- Conclusie
- Aanbevelingen





Conclusies

- **Diverse sectoren** wensen dringend invulling van arbeidsplaatsen waaronder: **capabele en gecommitteerde** specialisten-managementleden-medewerkers-supervisors.
- De behoefte aan een **gesynchroniseerde en strategische samenwerking** tussen het **Ministerie van AW&J- de opleidingsinstituten** (Ministerie van Onderwijs)- **en het bedrijfsleven** is gewenst en wordt gewaarmerkt als de sleutel tot een **efficiënte & effectieve inrichting** om de gap tussen de arbeidsvraag en aanbod te minimaliseren.
- De grote vraag naar **(buitenlandse) vakspecialisten** (voedselverwerking- en houtsector) is herhaaldelijk kenbaar gemaakt. BiZa, AW&J (en Overheid) spelen hier in onvoldoende mate op in.
- Een **vacaturebank** (gefaciliteerd door AW&J) biedt meer dan ooit kansen. Diverse respondenten vragen om een **proactieve inrichting** van deze faciliteit.

Aanbevelingen

- Onderwijs instituten (aanbodzijde) **actief betrekken** bij de vraagzijde van het bedrijfsleven, om te komen tot een meer **gesynchroniseerd opleidingscurriculum**.
- Het **Ministerie van AW&J** dient te **investeren** in haar **re-branding** naar de private sector toe met als uitgangspunt een **faciliterende partner van het bedrijfsleven** te willen zijn in plaats van de 'controleur'.
- **Actievere en reguliere samenwerking** met de VSB, ASFA, het Ministerie van Onderwijs en andere relevante actoren om de **bereikbaarheid te vergroten** en de gap tussen arbeidsvraag en –aanbod te minimaliseren.
- Uitgebreid onderzoek naar de voorwaarden, belemmeringen en behoeften voor een **effectieve en efficiënte inrichting** van een **Surinaamse Vacaturebank**.

DOOR Project Team



Ravina Biharie
Research Coordinator
ravina@door.sr



Denzel Berend
Research advisor
denzel@door.sr



Dewika Benimadho
Project Manager
Research advisor
dewika@door.sr



Reshaya Ramdin
Research advisor
reshaya@door.sr



Kevin Karg
Research advisor
kevin@door.sr



Soekaredjoweg 130
vragen@door.sr
www.door.sr
(597) 338500

