

**Arbeidsmarktsituatie van
het hoger kader in Suriname**

**Nikos Publikatie no.9,2002
Onderzoeker: Dr. Jack Menke
In opdracht van Overleg Hoger
Kader gefinancierd door CORDAID**

INHOUD	pagina
VOORWOORD	3
1. INLEIDING	4
1.1 Probleemstelling en doel	4
1.2 Deelprojecten	4
1.3 Opbouw rapport	5
2. DATABESTANDEN	6
2.1 Definitie hoger kader	6
2.2 Populatie	6
2.3 Databestand bedrijven en organisaties	7
2.3.1 Dataverzameling	7
2.3.2 Dataverwerking: ruw bestand naar sector	8
2.3.3 Definitief databestand per sector	8
2.4 Personen databestand hoger kader	9
2.5 Conclusie	11
3. SURVEY VAN PERSONEN	13
3.1 Steekproef	13
3.2 Dataverzamelingmethoden	14
3.3 Response	15
3.4 Dataverwerking – en analysemethoden	15
3.5 Resultaten personen enquête	16
3.5.1 Sociaalstructurele achtergronden	16
3.5.2 Human capital	17
3.5.3 Factoren van invloed op de professionele kenmerken en posities	21
3.5.4 Tevredenheid hoger kader	23
3.5.5 Organisatiegraad	29
3.5.6 Deskundigheidsgraad	31
3.5.7 Knelpunten, brain waste en behoeften	32
4. SURVEY VAN ORGANISATIES EN BEDRIJVEN	35
4.1 Steekproef	35
4.2 Dataverzameling	35
4.3 Resultaten enquête organisaties	36
4.3.1 Dataverwerking – en analysemethoden	36
4.3.2 Basiskenmerken	36
4.3.3 Behoeftte aan hoger kader	37

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	40
5.1 Conclusies	40
A Databestand	40
B Aanbodzijde: kenmerken en problemen van hoger kader op basis van steekproefsurvey	40
B1 Kenmerken	40
B2 Tevredenheid	41
B3 Knelpunten en behoeven	42
C Vraagzijde: kenmerken behoeften organisaties met hoger kader	43
5.2 Aanbevelingen	43
STATISTISCHE APPENDIX HOOFDSTUK 3	45
STATISTISCHE APPENDIX HOOFDSTUK 4	48

1. INLEIDING

In dit rapport staat de arbeidsmarktsituatie van het hoger kader in Suriname centraal. De Terms of Reference ‘Arbeidsmarktsituatie Hoger Kader’ en het doel van het Bureau Overleg Hoger Kader (OHK) dienden als richtlijn voor het formuleren van de probleemstelling en het onderzoeksdoel. Het Bureau Overleg Hoger Kader is de werkmarm van de Stichting OHK en heeft de volgende doelstelling:

- het optimaal benutten van het in Suriname aanwezige hoger kader;
- het verbeteren van de werkomstandigheden van het in Suriname werkzame kader;
- het verbeteren van de waardering van dit kader, zowel in materieel als immaterieel opzicht;
- het bevorderen van de rol van het OHK en organisaties van het hoger kader in gemeenschapsgerichte ontwikkelingsactiviteiten.

a. Probleemstelling

De probleemstelling in deze studie betreft de volgende kwesties:

- i. de factoren die van invloed zijn op de positie van hoger kader, met name de arbeidsmarktsituatie, de benutting/ onderbenutting, de waardering, de salariering en de perceptie van de belangrijkste problemen door dit kader;
- ii. de mate waarin de efficiency en taakomschrijving binnen de organisatie van de hoofd baan van invloed is op de arbeidssatisfactie en het functioneren van hoger kader;
- iii. De behoefte bij organisaties/ bedrijven aan hoger kader en specifieke deskundigheid.

Doel

Het onderzoeksdoel is :

- het maken van een databestand van hoger kader in de particuliere en publieke sector;
- het verschaffen van inzicht in de arbeidsmarktsituatie en de positie van hoger kader, de problemen, de behoefte aan hoger kader alsmede in de mogelijke oplossingen voor de problemen.

b. Deelprojecten

Het onderzoek omvatte drie deelprojecten:

- i. Databestand hoger kader
- ii. Steekproefsurvey van personen behorend tot het hoger kader
- iii. Steekproefsurvey van organisaties en bedrijven

Het eerste deelproject – databestand hoger kader - diende als basis voor twee andere deelprojecten, met name de steekproefsurveys van respectievelijk organisaties en personen.

c. Opbouw rapport

De opbouw van het rapport is als volgt. Na de inleiding in hoofdstuk 1 worden in hoofdstuk 2 de databestanden van personen, die worden gerekend tot het hoger kader, besproken. Deze bestanden zijn ontwikkeld aan de hand van informatie verkregen van organisaties of bedrijven. Aan de orde komen de dataverzameling, response en dataverwerking en de resultaten. In de daaropvolgende hoofdstukken wordt ingegaan op de resultaten van twee steekproefsurveys: hoofdstuk 3 bespreekt de survey van personen die behoren tot het hoger kader en hoofdstuk 4 behandelt de survey van organisaties/ bedrijven.. In deze hoofdstukken komen ook aan de orde de steekproeftrekking, dataverzamelingsmethoden, response, de dataverwerking en analysemethoden. In hoofdstuk 5 worden de conclusies en aanbevelingen gepresenteerd.

2. DATABESTANDEN

Het ontwikkelen van een databestand van hoger kader omvatte de volgende hoofdstappen:

- het definiëren van *hoger kader*
- het vaststellen van de *populatie*;
- het maken van een *databestand van bedrijven en organisaties* naar sector;
- het maken van een *databestand van personen* naar sector.

2.1 Definitie hoger kader

Voorafgaand aan de keuze van onderzoeksmethoden werd het hoger kader gedefinieerd. De algemene definitie van het hoger kader is in deze studie:

degenen die qua opleiding of kennis op het nivo van een hogere beroepsopleiding of een universitaire opleiding met minimaal een kandidaats - of bachelors nivo kunnen functioneren.

Een moeilijker punt vormde het operationeel definiëren van hoger kader. Ten eerste moest er een zinvolle grens worden bepaald tussen hoger kader en niet-hoger kader. In de tweede plaats waren er beroepsopleidingen waarvan het niet duidelijk was of de opgeleide personen voldoen aan de algemene definitie van hoger kader. Er werd in dit verband overleg gepleegd met het bestuur van het OHK, het Ministerie van Onderwijs en enkele beroepsopleidingen (Stichting Jeugd Tand Verzorging)

Uiteindelijk werd de volgende operationele definitie van hoger kader geformuleerd:

Personen die qua opleidings- of kennisnivo voldoen aan de volgende vereisten:

- a. *Universitaire opleiding met minimaal*
 - Bachelors of Science (BSC)
 - Bachelors of Arts (BA)
 - Licentiaats (LCS)
 - Kandidaats diploma
- b. *HBO-opleidingen in Suriname : AHKCO, I.O.L. (MO-A, MO-B), Polytechnic College, JTV*
- c. *Overige HBO opleidingen in het buitenland die hierboven niet zijn genoemd.*
- d. *Personen die geen HBO of universiteit hebben doorlopen maar volgens beoordeling door de leiding van de betreffende instelling door zelfstudie en of ervaring op het nivo van een HBOer of academicus (met minimaal kandidaats of bachelorsdiploma) functioneren.*

2.2 Populatie

De onderzoekspopulatie van hoger kader wordt gevormd door alle personen in Suriname die qua opleidings- of kennisnivo voldoen aan in deze studie geformuleerde vereisten voor hoger kader en die economisch actief zijn - in de zin van een baan uitoefenen of werk zoeken -, een bestuursfunctie bekleden of die lid zijn van een Raad van Commisarissen.

2.3 Databestand bedrijven en organisaties

Het maken van een databestand *van bedrijven en organisaties* hield de volgende activiteiten in:

- het maken van een *ruw databestand bedrijven & organisaties* op basis van informatie verkregen van instellingen, intermediaire organisaties, en associaties die gekarakteriseerd kunnen worden als resource-instellingen;
- het invoeren van de data in een spreadsheet (Excell)
- het opschonen van het *ruw databestand bedrijven & organisaties*;
- het maken van een *definitief databestand van bedrijven & organisaties* naar sector.

2.3.1 Dataverzameling

De dataverzameling *van bedrijven en organisaties* bestond uit de volgende stappen:

- i) het maken van een lijst van instellingen, intermediaire organisaties, en associaties die als informatiebron voor de identificatie van organisaties / bedrijven fungeerden. De belangrijkste van deze resource-instellingen zijn o.m.: associaties van werkgevers en intermediaire organisaties van NGO's en beroepsverenigingen. De verkregen informatie, welke bestond uit lijsten met namen van organisaties of bedrijven en het telefoonnummer en of adres, werd aangevuld met informatie uit de telefoongids;
- ii) de feitelijke dataverzameling werd gedaan door telefonische enquêtes of via de fax. Dit hield in het ontwikkelen van een basisdatabestand van hoger kader middels het identificeren van personen met een baan, een bestuursfunctie of leden van een Raden van Commisarissen;
- iii) tenslotte werd het databestand van bedrijven en organisaties ingedeeld naar de volgende sectoren (zie ook tabel 2.2):
 - a) de particuliere bedrijven sector
 - b) de particuliere NGO sector
 - c) de centrale overheid & semi-overheid
 - d) Parastatalen
 - e) professionals
 - f) overige stichtingen
 - g) onderwijs

Onderwijs is als afzonderlijke sector gescheiden van de rest van de overheid. Dit vanwege haar grote omvang en eigenaardigheden (waar onder de vele doublures van personen die bij meerdere onderwijsinstellingen werkzaam zijn).

Bronnen

De belangrijkste bronnen voor het maken van een databestand van bedrijven en organisaties zijn weergegeven in tabel 2.1.

TABEL 2.1 BRONNEN VOOR DATABESTAND VAN BEDRIJVEN & ORGANISATIES

SECTOR	BRONNEN/ RESOURCE INSTELLINGEN
Bedrijven	ASFA; VSB
NGO'	Forum NGO's
Stichtingen	Telefoongids 2000
Overheid	Ministeries; Semi-overheidsinstellingen
Paratatalen	Databestand van parastatalen
Onderwijs	Onderwijsinstellingen; Ministerie van Onderwijs
Professionals	Vereniging van medici; Telefoongids 2000

Vervolgens werden de databestanden per sector opgeschoond, en waar nodig aangevuld met informatie uit de yellow pages van de telefoongids 2000.

2.3.2 Dataverwerking: ruw databestand naar sector

Er werd op basis van de verkregen basisinformatie een ruw bestand gemaakt in EXCELL met de volgende kolommen: Volgno; Naam bedrijf; Adres; District; Telefoon; Fax; E-mail; Hoofdactiviteit/ sector. Vervolgens werd het ruw databestand gescreend op dubbel voorkomende bedrijven of organisaties en op typefouten.

2.3.3 Definitief databestand per sector

Er werd vervolgens een vragenlijst gemaakt voor bedrijven/ instellingen die in een latere fase de basis zou vormen voor een steekproefenquête van personen behorend tot het hoger kader.

Bij het maken van de definitieve databestanden per sector is uitgegaan van *de hoofdbaan*. Er werd verondersteld dat sommige personen behorende tot het hoger kader meerdere banen kunnen hebben. Bij het operationeel definiëren van de hoofdbaan of de sector is uitgegaan van het hoogste aantal formele arbeidsuren.

Het definitief *databestand bedrijven & organisaties* telt 1093 records, dat wil zeggen 1093 bedrijven of organisaties (tabel 2.2). Opvallend is dat de sector professionals het grootste aantal heeft en onderwijs het kleinste aantal. Dat de onderwijssector een klein aantal organisaties telt heeft te maken met de realiteit van een relatief klein aantal onderwijsinstellingen waar er hoger kader werkzaam is, te weten de Universiteit, het IOL, AHKCO, de VOS opleidingsinstituten, en enkele beroepsgerichte opleidingsinstituten (w.o. het COVAB, JTV en het Polytechnisch instituut).

2.4 Personen databestand hoger kader

Het databestand *van bedrijven en organisaties* vormde de basis voor het maken van een *personen databestand* van het hoger kader. Het *personen bestand hoger kader* werd gemaakt aan de hand van de volgende stappen:

- i) het verzamelen van informatie bij organisaties/ bedrijven opgenomen in het *definitief*

- databestand van bedrijven en organisaties*, met name de aantallen en namen van hoger kader personen;
- ii) Het maken van een ruw databestand middels het invoeren van de persoonsdata in een spreadsheet (Excell);
 - iii) het opschonen van het ruw databestand van personen;
 - iv) het maken van een definitief databestand van personen naar sector (tabel 2.3).

Bij het maken van dit databestand zijn de volgende kanttekeningen van belang.

Ten eerste, het inwinnen van informatie bij bedrijven en organisaties gebeurde middels telefonische enquêtes of via de fax. Dit hield in het ontwikkelen van een basisdatabestand van hoger kader middels het identificeren van personen met een baan, een bestuursfunctie of leden van een Raden van Commisarissen. De verkregen informatie, welke bestond uit lijsten met namen van organisaties of bedrijven en het telefoonnummer en of adres, werd aangevuld met informatie uit de telefoongids.

Ten tweede, het opschonen van het ruw databestand van personen was in het totale proces een gecompliceerde activiteit die zeer tijdrovend was. Dit kwam neer op het verwijderen van personen die niet in het bestand thuishoren (o.a. overledenen, geëmigreerden) en het alfabetisch hersorteren van het databestand op de achternaam van personen. Vervolgens werd per persoon nagegaan of deze dubbel was geregistreerd in het bestand. Hiertoe werd niet alleen op basis van andere gegevens in het bestand (beroep, opleidingsnivo, titelatuur, werkgever, e.d) gescreend, maar werd er soms telefonisch contact gemaakt met betreffende personen voor het nemen van een definitieve beslissing.

TABEL 2.2 DATABESTAND ORGANISATIES & BEDRIJVEN NAAR SECTOR	
SECTOR	AANTAL
Bedrijven	329
NGO's	126
Centrale Overheid & Semi overheid	35
Parastatalen	74
Professionals	395
Stichtingen	121
Onderwijs	13
TOTAAL	1093

In de derde plaats zijn de namen van het hoger kader bij het Ministerie van Defensie niet

opgenomen in het bestand. Het aantal personen dat wordt gerekend tot het hoger kader zit wel in het bestand.

Tenslotte is er een definitief personen bestand gemaakt, ingedeeld naar de volgende sectoren:

- a) de centrale overheid en semi-overheid
- b) de parastatale sector
- c) onderwijs
- d) de particuliere NGO sector
- e) overige stichtingen
- f) de particuliere bedrijven sector
- g) professionals

TABEL 2.3 PERSONEN DATABESTAND HOGER KADER NAAR SECTOR

SECTOR	Personen	%	Gecorrigeerd personen	Gecorrigeerd %
Overheid	936	31.3%	936	30.0%
Parastatalen*	233	7.8%	256	8.2%
Onderwijs	1021	34.1%	1021	32.7%
NGO's	79	2.6%	79	2.5%
Overige stichtingen*	42	1.4%	46	1.5%
Bedrijven**	285	9.5%	342	11.0%
Professionals*	398	13.3%	438	14.0%
TOTAAL	2994	100.0%	3118	100.0%

* gecorrigeerd met 10% ** gecorrigeerd met 20%

Het personenbestand telt in totaal 2994 hoger kader personen (Tabel 2.3 kolom 2). Dit is de ondergrens van het werkelijk aantal personen behorend tot het hoger kader, vanwege de non-response bij de dataverzameling en problemen die hebben geleid tot een onvolledigheid van het bestand.

Een ander probleem vormt de gedeeltelijke non-response, met name bij de instellingen die geen namen van personen maar wel aantallen wilden doorgeven (Tabel 2.4). De reden om geen namen door te geven waren meestal formeel van aard (bescherming personen en persoonsgegevens) en in mindere mate de vrees voor 'head hunting', dat wil zeggen de vrees dat hoger kader wordt weggekocht van het betreffend bedrijf. Van alle sectoren heeft de particuliere bedrijven sector met 67.4% het laagste percentage personen met naam. Hier tegenover staan de NGO-sector en stichtingen die van alle personen de naam opgaven.

TABEL 2.4 PERSONEN DATABESTAND NAAR NAMEN EN ZONDER NAMEN VAN PERSONEN

SECTOR	Personen met namen		Zonder namen		Totaal personen	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Overheid	192	20.5%	744	79.5%	936	100.0%
Parastatalen	216	92.7%	17	7.3%	233	100.0%
Onderwijs	812	79.5%	209	20.5%	1021	100.0%
NGO's	79	100.0%	0	0.0%	79	100.0%
Stichtingen	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
Bedrijven	192	67.4%	93	32.6%	285	100.0%
Professionals	388	97.5%	10	2.5%	398	100.0%
TOTAAL	1921	64.2%	1073	100.0%	2994	100.0%

Uitgaande van een onderrapportage van 20% voor de bedrijven, en 10% voor de professionals, parastatalen, en overige stichtingen, moeten bij het geregistreerde bestand van 2994 nog ongeveer 124 personen worden opgenomen. Op grond hiervan is er een correctie toegepast waarbij het aantal hoger kader personen is verhoogd met 20% voor de bedrijven en 10% voor professionals, parastatalen, en overige stichtingen. Hiermee wordt het hoger kader geschat op een totaal van 3118 personen (Tabel 2.3).

2.5 Conclusie

Er zijn twee bestanden gemaakt: een *databestand bedrijven & organisaties* met in totaal 1093 bedrijven of organisaties, en een *personen bestand hoger kader* met in totaal 2994 personen.

Het gemaakte personen bestand dekt de totale populatie van hoger kader niet helemaal. De onvolledigheid heeft te maken met de volgende factoren:

- a) onvolledigheid in de informatie verstrekt door de resource-instellingen: associaties van werkgevers en intermediaire organisaties van NGO's en beroepsverenigingen.
- b) onvolledigheid in de informatie verstrekt door de bedrijven en organisaties die voorkomen in het bestand van bedrijven & organisaties;
- c) non-response, vooral van bedrijven in de particuliere sector.

Bij de non-response moet de volgende kanttekeningen worden gemaakt. Er is sprake van *volledige non-response* en *gedeeltelijke non-response*.

Volledige non-response betreft bedrijven of organisaties die onbereikbaar waren of die weigerden informatie te verstrekken over persoonsgegevens of aantallen personen behorend tot het hoger kader.

De *gedeeltelijke non-response* verwijst naar een klein deel van de ondervraagde organisaties/bedrijven die geen namen van personen wilde doorgeven, maar wel de aantallen die worden gerekend tot het hoger kader. In deze gevallen is een fictieve naam beginnend met de letter Z en vervolgens een deel van de naam van de organisatie van de hoofdtaak in het bestand ingevoerd. Het aantal fictieve persoonsnamen in het definitieve bestand bedraagt 461 of 17.2% van het totaal aantal van 2994 personen.

Wat is nu het geschat aantal personen die tot het hoger kader behoren, indien rekening wordt gehouden met de onvolledigheid van de gegevens? Uitgaande van een onderrapportage van 5% voor de sectoren bedrijven, professionals, parastatalen, en overige stichtingen, moeten bij het geregistreerd aantal van 2994 nog 5% worden bijgeteld. Op grond hiervan wordt het hoger kader geschat op ruim 3100 personen.

3 SURVEY VAN PERSONEN

Dit hoofdstuk bespreekt de resultaten van een steekproefsurvey van personen die worden gerekend tot het hoger kader. Allereerst worden de sociaalculturele kenmerken van het hoger kader beschreven. Vervolgens wordt ingegaan op de professionele kenmerken en de posities, alsmede de factoren die hierop van invloed zijn. Om de tevredenheid van het hoger kader te kunnen bepalen is er een tevredenheidsindex gemaakt. Daarnaast is er een index gemaakt waarmee de organisatiegraad van het bedrijf / instituut waar men werkt wordt gemeten en een index waarmee het deskundigheidsnivo van personen wordt vastgesteld. Door mogelijke verklarende factoren te relateren aan deze indices wordt er meer inzicht verkregen in het functioneren van het hoger kader.

3.1 Steekproef

Voorafgaand aan het trekken van een aselecte steekproef werd de populatie onderverdeeld in zeven strata aan de hand van een indeling in de volgende sectoren en subsectoren:

- i) de Particuliere sector met
 - Particuliere bedrijven
 - NGO's
 - Stichtingen
 - Professionals
- ii) de Parastatale sector

- iii) de Centrale overheid
- iv) de Onderwijs sector

Er werd een aselechte steekproef van 340 getrokken uit het personenbestand van hoger kader, gestratificeerd naar sector. De bereikte steekproef (response) was 220, vanwege de relatief grote non-response. Hierdoor week de verdeling in de bereikte steekproef van het hoger kader naar sector af van de populatieverdeling. Er werd daarom voor de analyse van de steekproefresultaten een weging toegepast, en wel zodanig dat steekproefverdeling naar sector identiek werd met de populatieverdeling (Tabel 3.1).

TABEL 3.1 GEWICHTEN VOOR CORRECTIE AFWIJKINGEN IN BEREIKTE STEEKPROEF

TEN OPZICHTE VAN DE POPULATIE

SECTOR	Steekproef	Steekproef fractie	Populatie	Populatie proporties	Gewicht
NGO'S	18	0.08	79	0.03	0.343369685
Stichtingen	6	0.03	46	0.02	0.599810337
Bedrijven	39	0.18	342	0.12	0.686070686
Overheid	48	0.22	630	0.22	1.026849218
Parastatalen	20	0.09	256	0.09	1.001422475
Professionals	17	0.08	438	0.16	2.015730901
Hoger onderwijs	72	0.33	1021	0.36	1.1094318
Totaal	220	1.00	2812	1.00	

Met de wegingscoëfficiënten werd een nieuwe verdeling van de steekproef van hoger kader verkregen (Tabel 3.2). Naar sector van de hoofd baan heeft het *hoger onderwijs* met 36.3% het grootste aandeel van het hoger kader, direct gevolgd door de overheid met 22.4%.

TABEL 3.2 SECTOR VAN DE HOOFDBAAN NA WEGING

SECTOR	Absoluut
Particulier bedrijf	27
Ngo sector	6
Parastataal	20
Overheid	49
Professional	34
Hoger onderwijs	80
Stichting	4
TOTAAL	220

Wanneer we een tweedeling maken van particuliere sector (bedrijven, NGO's, stichtingen, professionals) en overheid (inclusief onderwijs en parastatalen) dan zit ruim twee derde deel van het hoger kader (67.8%) bij de overheid en een derde deel bij de particulieren.

3.2 Dataverzamelingmethoden

Questionnaire

Er werd een papieren vragenlijst ontworpen die uit zeven modules bestond:

- i. Opleiding en deskundigheid
- ii. Arbeid, functies en werkervaring
- iii. Organisatie en benutting kader
- iv. Tevredenheid
- v. Behoeften
- vi. Problemen
- vii. Persoons - en sociaal-structurele kenmerken

In de vragenlijst werden specifieke vragen opgenomen voor hoger kader met een buitenlandse nationaliteit en over de relatie tussen Surinaams en buitenlands hoger kader.

Veldwerk

Het veldwerk werd verricht van september tot en met de derde week van december 2000. De na-enquetes werden afgenomen in december 2000. De periode september werd bewust gekozen met het oog op de vakantieperiode van onderwijzend personeel, die verreweg de grootste categorie vormt onder het hoger kader. Er werd gedacht hiermee een hoge response onder deze groep te verkrijgen. De dataverzameling van personen werd verricht middels mondelinge enquêtes, welke werden afgenomen door speciaal hiervoor getrainde enqueteurs.

3.3 Response

Er werd een oorspronkelijke steekproef van 340 getrokken uit het ongecorrigeerde databestand van 2688 empirisch geïdentificeerde personen die worden gerekend tot het hoger kader. Dit bestand is exclusief de geschatte correcties voor hoger kader waarmee het databestand uiteindelijk 3118 personen telt (hoofdstuk 2 tabel 2.3). De response was 220 hetgeen betekent een overall non-response van 42%. De overgrote meerderheid betrof personen die onbereikbaar waren vanwege vakantie, uitlandigheid of gemigreerden.

3.4 Dataverwerking - en analysemethoden

TABEL 3.3 STEEKPROEF EN RESPONSE VAN PERSONEN

Sector	Response		Steekproef	
	Abs	%	Abs	%
NGO's	18	8.2%	18	5.3%
Stichtingen	5	2.3%	7	2.1%
Bedrijven	41	18.6%	47	13.8%
Overheid	27	12.3%	70	20.6%
Parastatalen	23	10.5%	74	21.8%
Professionals	8	3.6%	8	2.4%
Hoger Onderwijs	98	44.5%	116	34.1%
TOTAAL	220	100.0%	340	100.0%

3.4 Dataverwerking - en analysemethoden

De data van de personen enquetes werden op basis van een codeboek ingevoerd in Excell. Van dit databestand werd een *system file* gemaakt met het programma SPSS (Statistical Package for Social Sciences) waarna de statistische analyses werden verricht met deze programmatuur.

3.5 Resultaten personen enquete

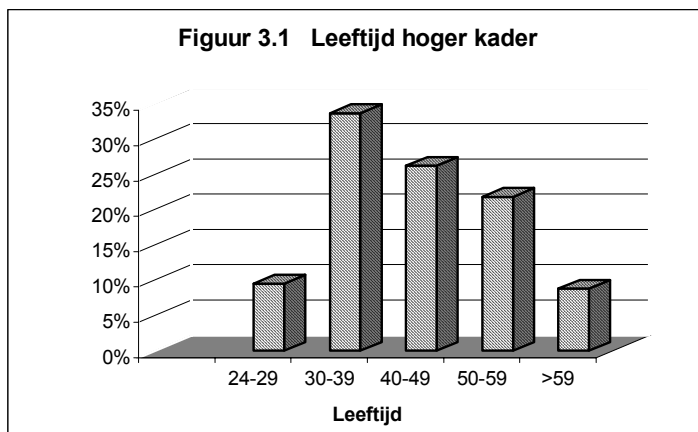
Bij de presentatie van de statistische resultaten van de personen-enquete wordt eerst ingegaan op de sociaalstructurele achtergronden, de opleiding en de deskundigheid van het hoger kader. Daarna wordt aandacht besteed aan drie indices (tevredenheid, organisatiegraad en deskundigheidsnivo) en de respectieve relaties met enkele onafhankelijke (verklarende) variabelen. Er wordt ook enige aandacht besteed aan Kader met de Surinaamse nationaliteit en met een buitenlandse nationaliteit. Tenslotte worden de knelpunten, behoeften en te ondernemen acties besproken.

3.5.1 Sociaalstructurele achtergronden

De overgrote meerderheid (97.3%) van de geenqueterden woont in het district Paramaribo. Er zijn iets meer vrouwen dan mannen, respectievelijk 52% en 48%. Creolen vormen met 42% de grootste groep, gevolgd door hindostanen (23%) en gemengd (22%).

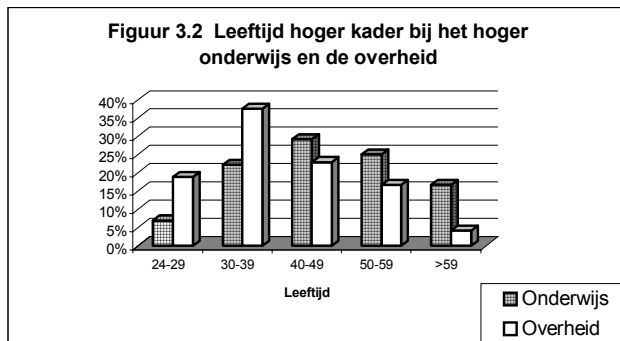
Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van het hoger kader is 43.6 jaar. Meer dan de helft (58%) is 40 jaar of ouder (Figuur 3.1).



Er zijn tussen de sectoren duidelijke verschillen naar leeftijd. De overheid heeft de laagste gemiddelde leeftijd (39.8) en het hoger onderwijs noteert de hoogste gemiddelde leeftijd (46.7). In laatstgenoemde sector is de frequentie van de hogere leeftijdscategorieën het hoogst:

ongeveer 70% is 40 jaar of ouder. Daarentegen zijn de jongere leeftijdscategorieën sterk oververtegenwoordigd in de sector overheid (figuur 3.2). Ook bij in het particulier bedrijfsleven is bijna de helft (48.1%) jonger dan 40 jaar. Met name is er een relatief groot aandeel (42.3%) in de leeftijdsgroep van 30-39 jaar.



Functies

Meer dan een derde deel (36.8%) van het hoger kader is docent of leerkracht. Ongeveer 17% van het hoger kader heeft een leidinggevende functie (manager, directeur, onderdirecteur); 10% oefent een vrij beroep uit. De resterende personen (circa 36%) hebben doorgaans een functie van medewerker of dienst hoofd op uitvoerend nivo.

3.5.2 Human capital

Opleiding

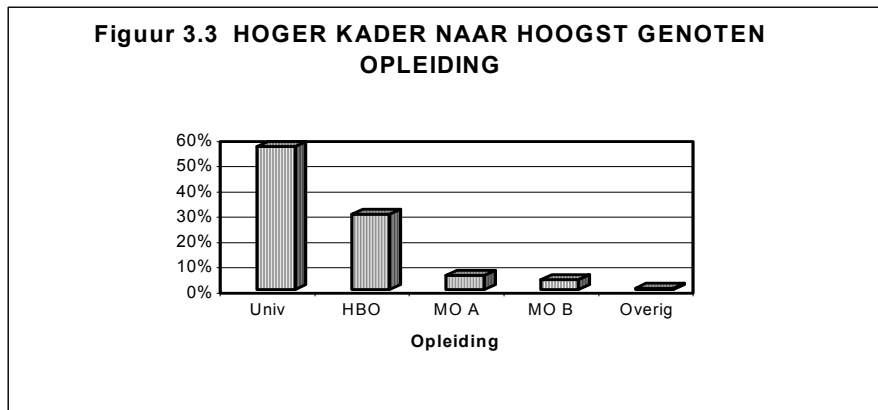
De meerderheid (61.3%) van het hoger kader is in Suriname opgeleid. De overige 38.7% heeft in het buitenland gestudeerd. Tabel 3.4 geeft de verdeling naar de opleidingsinstituten in Suriname en de belangrijkste landen buiten Suriname waar men heeft gestudeerd.

TABEL 3.4 INSTITUUT / LAND WAAR DE HOOGSTE OPLEIDING IS GEVOLGD

INSTITUUT / LAND	Absoluut	%	Cumulatief %
Adek	70	31.8	31.8
IOL	44	19.9	51.7
AHKCO	3	1.4	53.0
JTV	5	2.3	55.3
Overig Suriname	13	5.9	61.3
Nederland	73	33.2	94.5
Overig buitenland	10	4.6	99.1
Onbekend	2	.9	100.0
TOTAAL	220	100.0	

De meerderheid (56.5%) heeft een universitaire opleiding gevolgd. De overigen hebben een HBO opleiding, waaronder

behalve de algemeen bekende HBO-opleidingen (HTS, Sociale Academie, HEAO, etc) ook de MO opleidingen en Jeugd tandverzorging (JTV) vallen (Figuur 3.3).



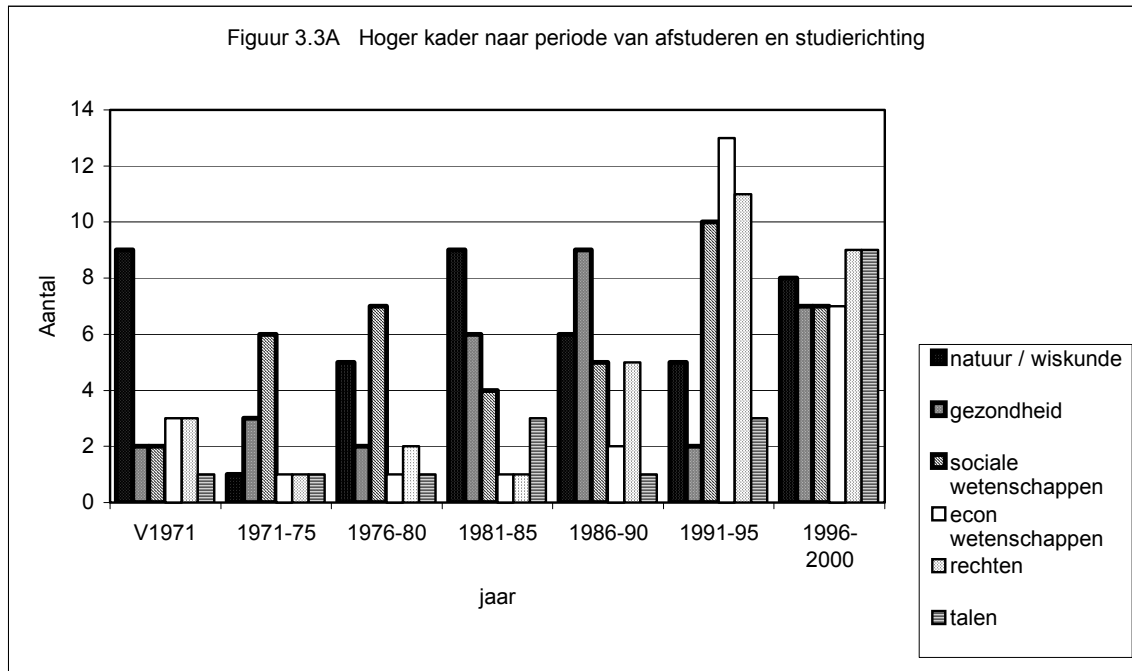
Wat betreft de eerste studie zijn er in totaal 49 afstudeerrichtingen geïdentificeerd (bijlage). De afstudeerrichtingen zijn ingedeeld in 14 hoofdgroepen (Tabel 3.5). Ongeveer een derde deel (32.7%) van het hoger kader heeft een opleiding in de natuur-, gezondheid- of exacte wetenschappen gevolgd. Meer dan de helft (53.7%) op de maatschappij gerichte opleidingen (sociale wetenschappen, economie, rechten en geschiedenis) gevolgd. De resterende 13.6% heeft kunst, cultuur of talen gestudeerd.

TABEL 3.5 HOGER KADER NAAR HOOFDGROEPEN VAN OPLEIDING

OPLEIDINGSGROEP	Absoluut
Natuur & Techniek	34
Gezondheid & Milieu	30
Sociale wetenschappen	36
Economische wetenschappen	25
Rechten	41
Geschiedenis	8
Talen	20
Kunst & cultuur	5
Wiskunde	8
Lichamelijke Opvoeding	5
Management	3
Theologie	1
Aardrijkskunde & Ruimtelijke wetenschappen	2
Overig	4
TOTAAL	220

Ongeveer de helft van het hoger kader behaalde het diploma in de periode 1990-2000. Van het totaal heeft een betrekkelijk groot deel (8.7%) een tweede studierichting gevolgd die werd afgerond met een diploma.

Het is opvallend dat in de periode voor 1991 een relatief groot deel van het hoger kader afstudeerde in wiskunde & natuurkunde. In de 90er jaren zien we dat het aandeel van afgestudeerden in rechten en economie sterk toegenomen; in de periode 1991-1995 maakten dezen meer dan de helft uit en in de periode 1996-2000 was dit ongeveer een derde deel (figuur 3.3A)



Speciale deskundigheid

Van het hoger kader geeft 65.7% te kennen *speciale deskundigheid* verworven te hebben. Er is een opvallend grote diversiteit aan gebieden waarop men meent speciale deskundigheid te hebben (Bijlage). Een meerderheid van 62.6 % geeft aan de deskundigheid in Suriname wordt toegepast. Hier valt wederom de grote diversiteit aan gebieden op.

47.3% heeft de speciale deskundigheid ‘on the job’ geleerd, terwijl 28.6% dit tijdens of na de opleiding heeft geleerd.

Er zijn verschillen naar geslacht: ongeveer 77 % van de mannen tegenover 57% van de vrouwen zegt over speciale deskundigheid te beschikken.

De meest voorkomende afstudeertitels zijn in volgorde van belangrijkheid: Drs (24.6%), gevolgd door MO-A (13.8%) en Mr. (13.6%) (statistische appendix). Opvallend is dat 24.4% geen titel heeft.

Een meerderheid van 64.5% heeft binnen het formele curriculum een specialisatie gevolgd.

3.5.3 Factoren van invloed op de professionele kenmerken en posities

Geslacht

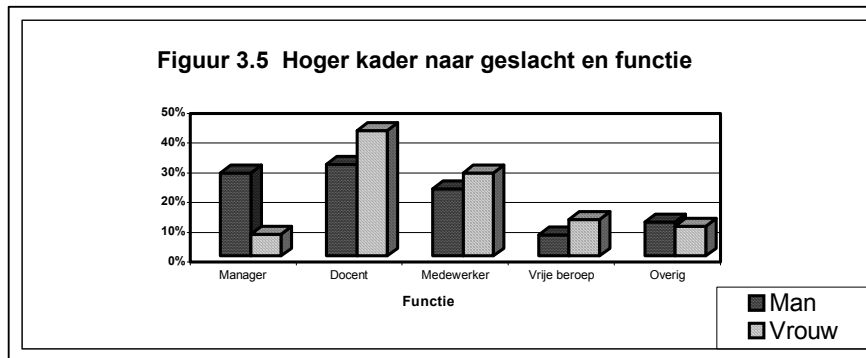
Geslacht speelt een zeer belangrijke rol bij het verklaren van verschillen in posities van het hoger kader in de Surinaamse samenleving. In tegenstelling tot de mannen heeft de meerderheid (72%) van het vrouwelijk hoger kader de hoofd baan bij de overheid of het hoger onderwijs. Daarentegen zijn mannen sterk oververtegenwoordigd in de particuliere

bedrijven sector met 39.8%, tegenover slechts 25.2% van de vrouwen. De verschillen zijn statistisch significant (chisquare 8.26366 df=3 Pr=.04087 (Figuur 3.4). De verschillen in het aandeel van mannen en vrouwen per sector werken sterk door op andere te verklaren kenmerken, zoals de tevredenheid en het inkomen.

Wat betreft de particuliere sector moet de kanttekening worden gemaakt dat er in de subsector van professionals geen verschillen zijn: zowel onder de mannen als vrouwen is ongeveer 15% professional. De verschillen zijn wel groot in de particuliere bedrijven waar 19.5% van de mannen de hoofdbaan heeft tegenover slechts 5.4% van de vrouwen (statistische appendix).

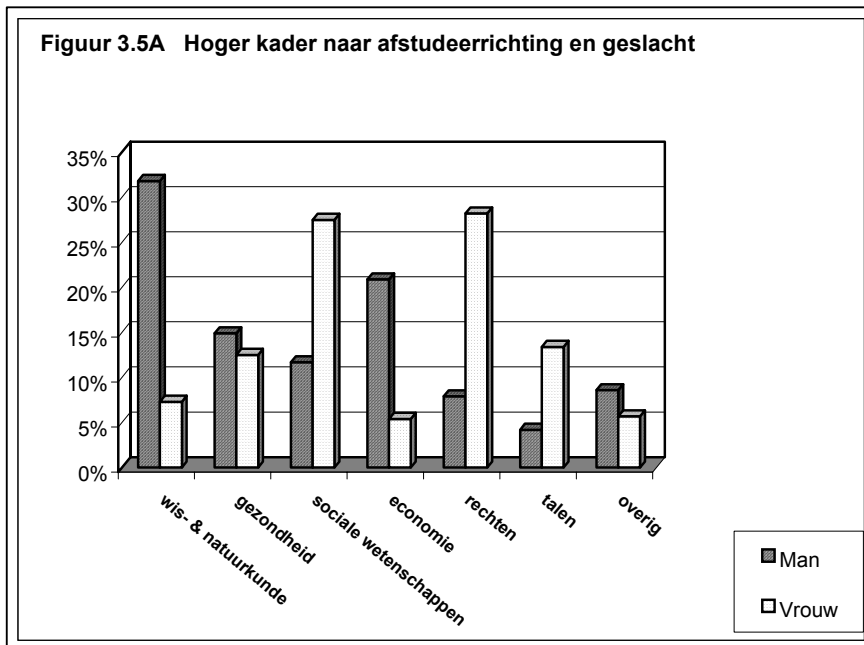
Functies

Mannen zijn naar verhouding sterk oververtegenwoordigd in leidinggevende functies: een derde deel is manager, directeur of onderdirecteur tegenover slechts 9% van de vrouwen. Laatsgenoemden zijn sterker vertegenwoordigd in het onderwijs en als medewerker op uitvoerend nivo. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn statistisch significant (Figuur 3.5).



Afstudeerrichting

Er zijn verschillen in de verdeling van mannen en vrouwen naar afstudeerrichting. Vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in de sociale wetenschappen (27.5%), rechten (28.2%) en talen (13.4%). Mannen zijn daarentegen sterk oververtegenwoordigd in wiskunde & natuurkunde met 31.3% tegenover 7.3% bij de vrouwen. Hetzelfde geldt voor economie met 20.9% van de mannen tegenover 5.4% van de vrouwen (Figuur 3.5A).



Er zijn grote verschillen naar land waar de studie is gevolgd. Van de vrouwen heeft bijna drie kwart (72.4%) de opleiding in Suriname genoten. Bij de mannen is dit slechts 49% (statistische appendix).

Beroepsmobiliteit

In de vorige status (dat wil zeggen voorafgaand aan de huidige baan) was 74.2% werkend, terwijl 25.8% student was of niet werkte.

De beroepsmobiliteit van de vorige naar de huidige baan wijst uit dat de ambtenarij centraal staat. Van degenen die in de vorige status nog studeerden of geen baan hadden is 58.3% ambtenaar in de huidige baan een kwam 29.9% terecht bij een particulier bedrijf met meer dan 9 werknemers. Van degenen die in de vorige baan ambtenaar waren is de meerderheid in de huidige (nieuwe) baan ambtenaar gebleven. Onder de vrouwen is het handhaven van de ambtenarij bij wisseling van baan sterker: 76.9 van de vrouwen bleef ambtenaar tegenover 58.3% van de mannen (statistische appendix).

Bijbanen

Een vrij groot deel (39.5%) heeft een of meerdere bijbanen. Onderwijs is verreweg de belangrijkste sector van de bijbanen.

3.5.4 Tevredenheid hoger kader

In deze paragraaf wordt er een tevredenheidsindex ontworpen. Hiermee wordt beoogd een betrouwbare maat te maken om de mate

van tevredenheid van het hoger kader vast te stellen. De tevredenheidsindex is aan de hand van de scores op vier indicatoren in de hoofdtaak geconstrueerd. De respondenten dienden op een vijf puntsschaal (1= zeer goed, 2= goed, 3=matig, 4= slecht en 5= zeer slecht) hun mening te geven over de waardering die zij kregen op elk van deze indicatoren. Het volgend overzicht toont de indicatoren met de gemiddelde scores.

TABEL 3.6 INDICATOREN TEVREDENHEIDSINDEX NAAR GEMIDDELDE SCORE RESPONDENTEN

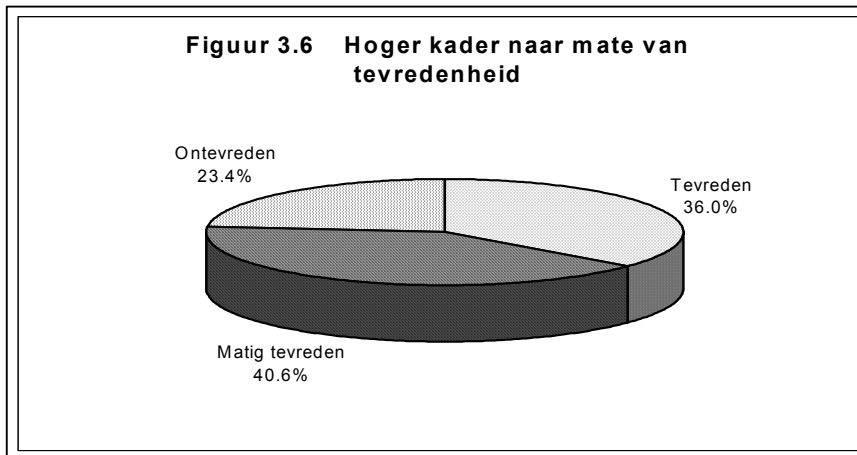
INDICATOR	Gemiddelde score
a) Doen van voorstellen die worden overgenomen voor het beleid	2.51
b) In de praktijk brengen van hetgeen geleerd is om de organisatie te veranderen	2.59
c) Stimuleren en mogelijk maken van een specialistische ontplooiing	2.83
d) Financiële beloning	3.61

Financiële beloning heeft met 3.61 de hoogste gemiddelde score. Dit betekent dat van de vier items deze de hoogste negatieve score heeft en de tevredenheid op dit item dus het geringst is.

Vervolgens werd een tevredenheidsindex ontworpen door sommering van de scores op elk van de 4 indicatoren. Na sommering werd een minimumscore van 5 en een maximum van 20 verkregen. Uiteindelijk werd de geconstrueerde index teruggebracht tot een drie-puntsschaal.

De frequenties op de verkregen tevredenheidsschaal zijn in figuur 3.6 weergegeven. Van het hoger kader blijkt een minderheid van 36% tevreden te zijn, ongeveer 41% is matig tevreden en 23% is ontevreden.

Vervolgens is nagegaan welke variabelen van invloed zijn op de mate van tevredenheid. Personen in de particuliere sector (bedrijven, NGO's en overige stichtingen) hebben een significant grotere tevredenheid dan de drie andere sectoren. De tevredenheid is opvallend hoog in de subsector van particuliere bedrijven: 60.8% tevreden, 33.6% matig tevreden en slechts 5.6% ontevreden. Daarentegen hebben degenen bij de overheid met 25% de geringste tevredenheid.



Het is opvallend dat de tevredenheid onder professionals (voornamelijk vrije beroepen met medisch specialisten en juristen in de meerderheid) met 29.4% relatief laag is terwijl een vrij groot aandeel (52.9%) matig tevreden is. Vooral onder de medisch specialisten is er een relatief hoge ontevredenheid op twee van de vier indicatoren waaruit de tevredenheidsindex is opgebouwd: op tevredenheid met *de financiële beloning* scoren zij gemiddeld 3.96 tegenover 3.61 voor de totale steekproef en op de indicator *stimuleren tot een specialistische ontplooiing* scoren zij gemiddeld 3.16 tegenover 2.83 voor de totale steekproef.

TABEL 3.7 SECTOR VAN DE HOOFDBAAN NAAR TEVREDENHEID

Sector	Tevreden	Matig tevreden	Ontevreden	Totaal
Onderwijs	31.9%	44.4%	23.6%	36.3% (80)
Professional	29.4%	52.9%	17.6%	15.6% (34)
Overheid	25.0%	35.4%	39.6%	22.4% (49)
Parastataal	45.0%	30.0%	25.0%	9.1% (20)
Particulier (excl professionals)	60.8%	33.6%	5.6%	16.6% (37)
Totaal	79 36.0%	89 40.6%	51 23.4%	220 100.0%

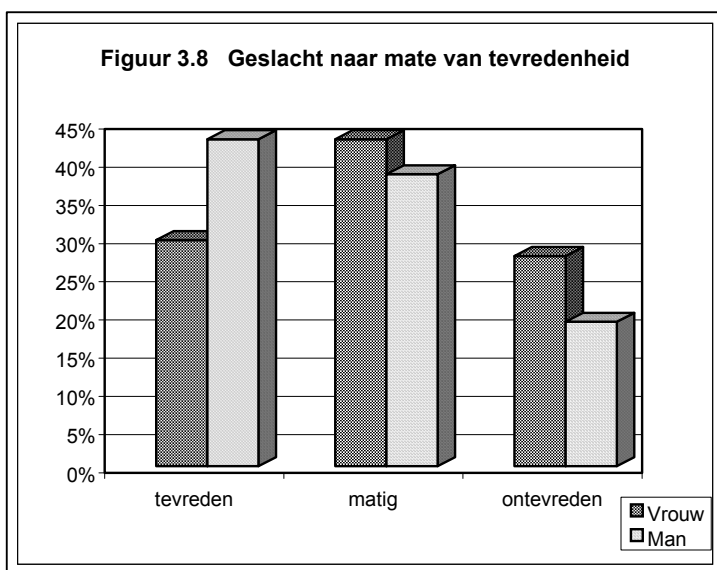
Chi-Square 22.98395 DF 8 Significance .00338

Er is nagegaan of tevredenheid samenhangt met het al dan niet beschikken over speciale deskundigheid.

Personen met speciale deskundigheid zijn significant meer tevreden dan degenen zonder een speciale deskundigheid (chisquare=11 df=4 pr = .02532).

Leidinggevend en hebben een significant hogere tevredenheid dan personen met de functies van niet-leidinggevend, docenten en professionals (statistische appendix).

Mannen hebben een grotere tevredenheid dan vrouwen (figuur 3.8).



Leeftijd

Hoger kader boven de 59 en onder de 35 jaar noteren de hoogste percentages *matig tevreden* en *ontevreden* (tabel 3.8).

TABEL 3.8 LEEFTIJD NAAR TEVREDENHEID HOGER KADER

Leeftijd	Tevreden	Matig tevreden	Ontevreden	Totaal
> 59	26.0%	59.4%	14.6%	8.8% (19)
50 - 59	33.2%	48.8%	18.0%	21.8% (48)
35 - 49	41.9%	33.1%	45.0%	44.2% (97)
< 34	31.5%	40.2%	28.3%	25.2% (55)
Totaal	79 36.0%	89 40.6%	51 23.4%	220 100.0%

Chi-Square 7.66465 DF 6 Significance .26372

Afstudeerrichting

Personen afgestudeerd in de economie of een aanverwante studierichting (management) hebben vergeleken met andere categorieën van afstudeerrichtingen een zeer hoge tevredenheid (tabel 3.9). De tevredenheid is zeer laag bij rechten en in de gezondheidszorg.

TABEL 3.9 AFSTUDEERRICHTING NAAR TEVREDENHEID

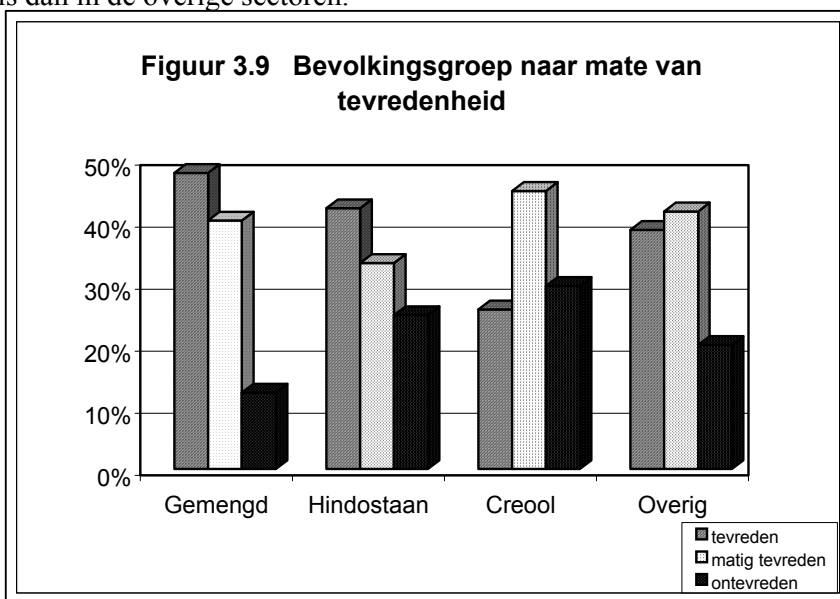
Afstudeerrichting	Tevreden	Matig tevreden	Ontevreden	Totaal
Talen	33.6%	50.0%	16.4%	9.0% (20)
Rechten	20.1%	49.7%	30.2%	18.5% (41)
Econ wet	63.4%	20.3%	16.2%	12.9%

				(28)
Sociale wet	42.8%	36.5%	20.7%	19.9% (44)
Gezondheid	28.2%	38.0%	33.7%	13.6% (30)
Natuur / wis	31.5%	46.3%	22.2%	19.1% (42)
Overige	38.0%	43.4%	18.5%	7.1% (16)
Totaal	79 36.0%	89 40.6%	51 23.4%	220 100.0%

Chi-Square 18.34668 DF 12 Significance .10556

Bevolkingsgroep

Analyse van de tevredenheid naar bevolkingsgroep wijst uit dat creolen relatief minder tevreden zijn dan de overige etnische groepen (figuur 3.9). Dit hangt direct samen met de oververtegenwoordiging van creolen bij de overheid waar de tevredenheid significant minder is dan in de overige sectoren.



Inkomen

De tevredenheid is naar verhouding het laagst bij degenen met een laag maandinkomen (tabel 3.10). Van het hoger kader met een maandelijks inkomen van minder dan Sfl 500000,- is slechts 29% tevreden, tegenover 45.9% bij degenen die tussen Sfl 500000,- en 1000000,- verdienen, en 47.2% bij degenen die meer dan 1 miljoen Sfl verdienen.

TABEL 3.10 MAANDELIJKSE NETTO INKOMEN NAAR TEVREDENHEID

Netto inkomen	Tevreden	Matig tevreden	Ontevreden	Totaal
---------------	----------	----------------	------------	--------

> 1 mln	45.9%	38.4%	15.6%	19.8% (40)
< 1 mln	47.2%	36.4%	16.4%	28.1% (57)
< 500001	29.0%	37.3%	33.7%	51.1% (103)
Totaal	75 37.2%	77 37.9%	50 24.9%	202 100.0%

Chi-Square 13.84190 DF 6 Significance .03145

Buitenlandse nationaliteit

De tevredenheid bij hoger kader met de Surinaamse nationaliteit is significant hoger dan bij hoger kader met een buitenlandse nationaliteit (tabel 3.11).

TABEL 3.11 NATIONALITEIT NAAR TEVREDENHEID

Nationaliteit	Tevreden	Matig tevreden	Ontevreden	Totaal
Buitenlands	28.2%	29.4%	42.4%	12.5% (27)
Surinaams	37.3%	41.8%	20.9%	87.5% (191)
Totaal	79 36.2%	88 40.3%	51 23.5%	219 100.0%

Chi-Square 6.19840 DF 2 Significance .04509

Een andere belangrijke vraag betreft de mate waarin de efficiency en taakomschrijving binnen de organisatie van de hoofd baan van invloed zijn op de arbeidssatisfactie en het functioneren van hoger kader. Hiertoe zijn in de volgende paragraaf twee indices gemaakt: een voor het meten van de organisatie graad en een voor het vaststellen van het deskundigheidsnivo.

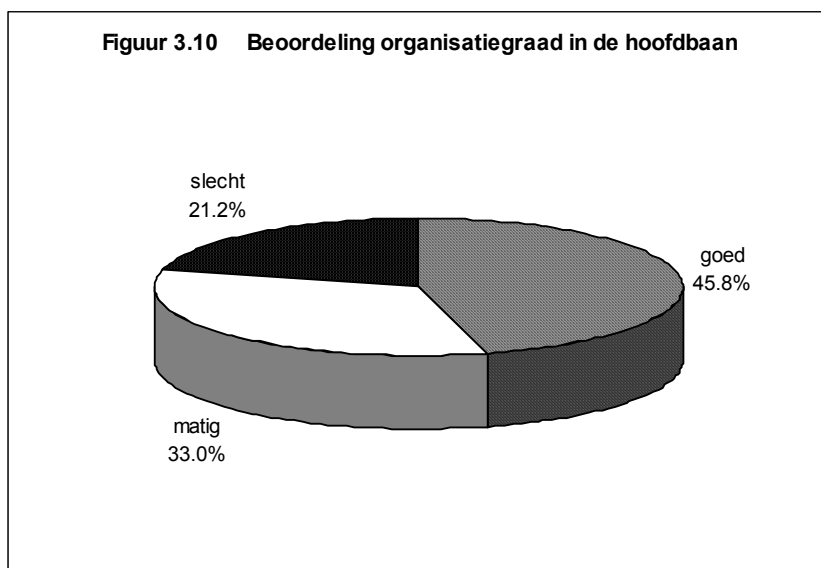
3.5.5 Organisatiegraad

Er is een index ontworpen waarmee de organisatiegraad van het bedrijf/ instituut in de hoofd baan kan worden vastgesteld. Deze index is aan de hand van 3 indicatoren gemaakt die in de vragenlijst zijn geformuleerd zoals weergegeven in tabel 3.12. De respondenten dienden op elk van de drie dichotome indicatoren (1= ja, 2= Neen) hun mening te geven. Tabel 3.12 toont de indicatoren met de gemiddelde scores.

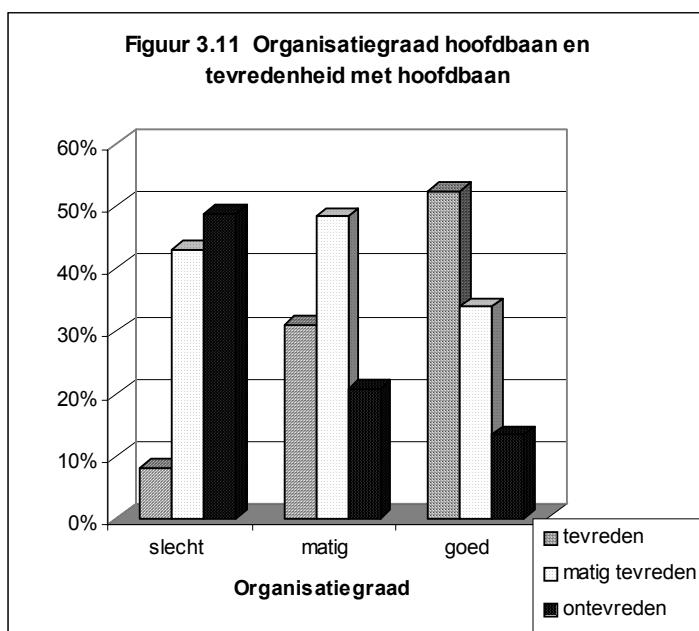
De indicator *beleidsdoelstelling aangepast aan de tijd en omstandigheden* heeft met een gemiddelde van 1.42 de meest negatieve score, hetgeen betekent dat de meeste organisaties een zo een doelstelling niet hebben.

TABEL 3.12 INDICATOREN ORGANISATIE-INDEX NAAR GEMIDDELTE SCORE RESPONDENTEN

Is er binnen de organisatie waar U de hoofd baan uitoefent:	Gemiddelde score
Een duidelijke taakomschrijving van uw werk	1.22
Een duidelijke beleidsdoelstelling	1.20
Een beleidsdoelstelling aangepast aan de tijd en omstandigheden in de wereld	1.42



Er is een sterk positief verband tussen de organisatiegraad van het bedrijf in de hoofd baan en de mate van tevredenheid : degenen in bedrijven met een hoge organisatiegraad hebben een veel hogere tevredenheid dan personen in bedrijven met een lage organisatiegraad (figuur 3.11). Van degene met en hoge organisatie graad is 52.5% tevreden, tegenover slechts 8.1% van degenen met een lage organisatiegraad.



Er zijn grote verschillen in de organisatiegraad van de onderscheiden sectoren (tabel 3.13). De particulieren (bedrijven , NGO's en stichtingen) hebben met 73.2% de hoogste organisatiegraad. De professionals , direct gevolgd door de overheid, noteren de geringste organisatiegraad. De verschillen in organisatiegraad per sector werken door op de tevredenheid.

TABEL 3.13 SECTOR VAN DE HOOFDBAAN NAAR ORGANISATIEGRAAD

Sector	Goed	Matig	Slecht	Totaal
Onderwijs	43.1%	41.7%	15.3%	36.3% (80)
Professional	35.3%	41.2%	17.6%	15.6% (34)
Overheid	37.5%	29.2%	33.3%	22.4% (49)
Parastataal	65.0%	25.0%	10.0%	9.1% (20)
Particulier (excl professionals)	73.2%	21.4%	5.4%	16.6% (37)
Totaal	101 45.8%	73 33.0%	47 21.2%	220 100.0%

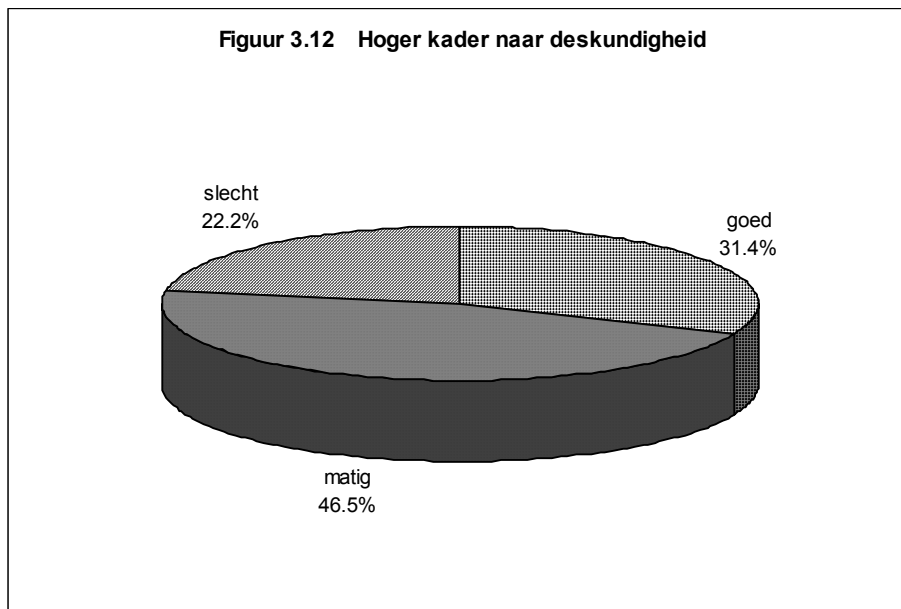
3.5.6 Deskundigheidsgraad

Om de mate van deskundigheid van hoger kader te kunnen beoordelen is er een index ontworpen.

De deskundigheidsindex is gemaakt aan de hand van drie dichotome indicatoren die in de vragenlijst (1= ja en 2= neen) konden worden beantwoord (Tabel 3.14). De indicator *jaarlijks volgen van trainingen op het werkerrein binnen de organisatie* heeft met een gemiddelde van 1.63 de meest negatieve score. Dit betekent dat de meeste hoger kaderleden hierop *neen* antwoorden.

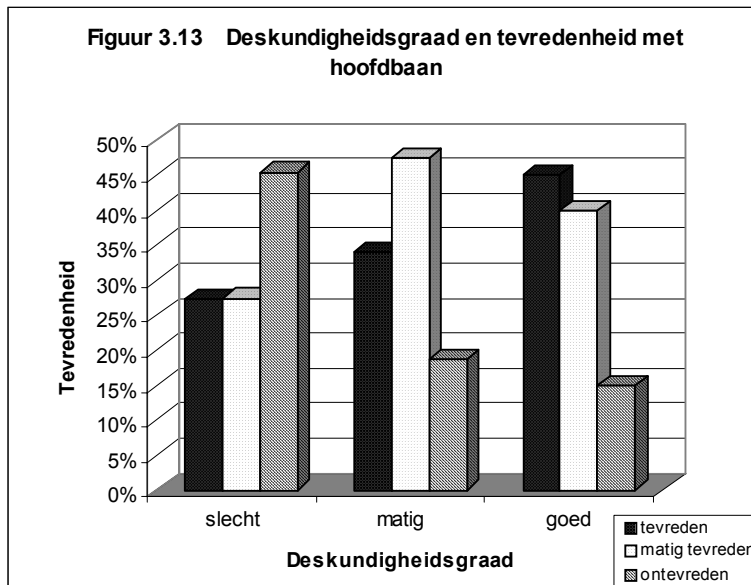
TABEL 3.14 INDICATOREN DESKUNDIGHEIDS-INDEX NAAR GEMIDDELTE SCORE RESPONDENTEN

INDICATOR	Gemiddelde score
Jaarlijks volgen van trainingen op het werkerrein binnen de organisatie	1.63
Vervullen van alle taken opgenomen in de taakomschrijving	1.14
Inzetten overeenkomstig de professionele kwaliteiten	1.18



De mate van deskundigheid hangt positief samen met de tevredenheid van hoger kader. Met andere woorden: degenen met een hoge deskundigheidsgraad zijn naar verhouding meer

tevreden, terwijl degenen met een lage deskundigheidsgraad relatief minder tevreden zijn (figuur 3.13)



3.5.7 Knelpunten, brain waste en behoeften

Knelpunten

Personen behorend tot het hoger kader geven zeer veel en diverse knelpunten aan die een goed functioneren in de weg staan. De opinies werden gegeven op de vraag ‘Welke zijn de belangrijkste problemen die het optimaal benutten van hoger kader in Suriname in de weg staan?’

De meest in het oog springende kwesties zijn ‘lage salariering’ en ‘politisering’. Lage salariering werd door 29.6% genoemd en politisering door 26.5% (figuur 3.14).

Naar sector spelen deze twee problemen het minst bij degenen in de particuliere sector en het sterkst bij overheidsambtenaren voor wie 39.6% een laag salaris en 35.4% politisering een belangrijk probleem vormen.

Brain waste

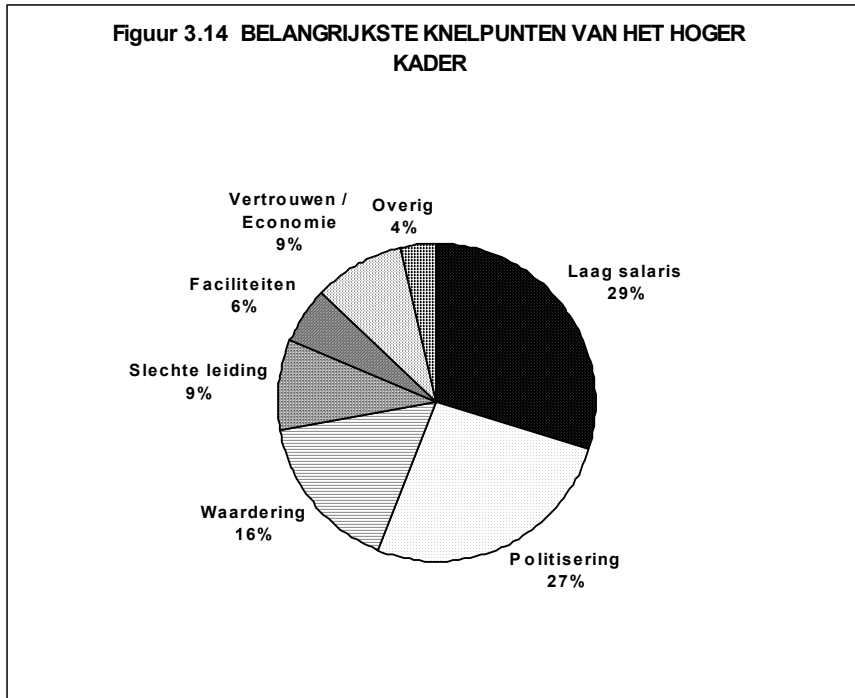
Van het hoger kader is 70.2% van oordeel dat de kennis voldoende wordt benut. De resterende in de 29.8% vindt het tegendeel. Dit betekent dat de ongeveer een derde deel van het hoger kader wordt geconfronteerd met brain waste.

Buitenlands versus Surinaams kader

Er is ook nagegaan welke problemen hoger kader met een Surinaamse nationaliteit ervaart in de relatie met buitenlands kader (dat wil zeggen met een buitenlandse nationaliteit). Ongeveer 80% van het Surinaams kader heeft in haar activiteiten te maken met buitenlands kader. Van dit deel van het Surinaams kader is ongeveer 13% van oordeel dat zij wordt gediscrimineerd

ten opzichte van het buitenlands kader. De belangrijkste knelpunten die het Surinaams kader in dit verband noemt zijn:

- dominerend buitenlands kader (7.2%)
- meer waardering van buitenlands kader (8.6%)
- beter loon buitenlands kader (2.9%).

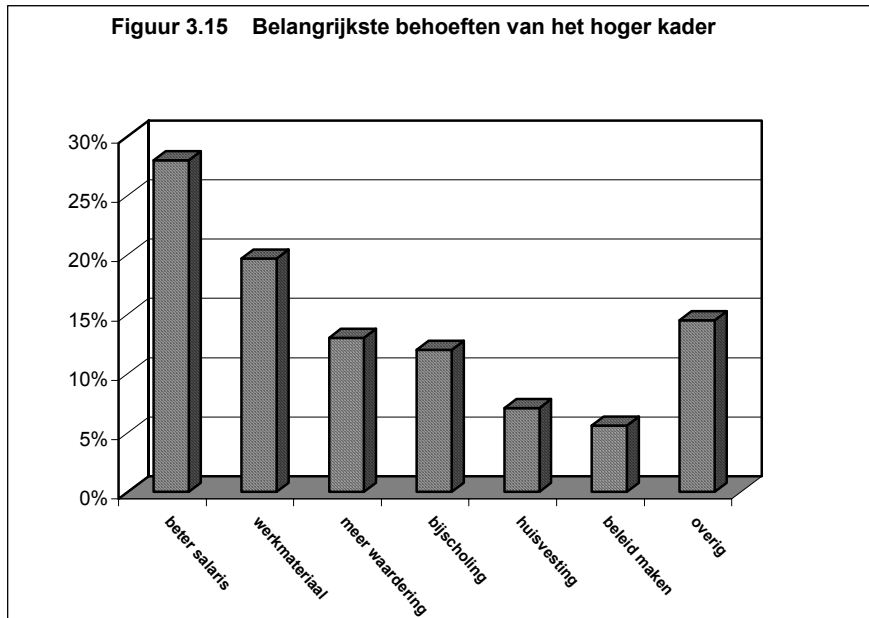


Behoeften

Om de behoeften te kunnen vaststellen is in de enquête de volgende vraag opgenomen:

Welke zijn Uw belangrijkste behoeften om bevredigend te kunnen functioneren als lid van het hoger kader?

Beter salaris vormt verreweg de belangrijkste behoefte. Dit komt overeen met hetgeen als belangrijkste knelpunt werd genoemd. Andere behoeften zijn werkmateriaal (19.7%), meer waardering (13%) en bijscholing (12%) (Figuur 3.15).



Er zijn verschillen in de behoeften van hoger kader in de onderscheiden sectoren. Bij de overheid zijn er twee opvallende punten: een bijzonder laag percentage (2.1%) heeft behoefte aan bijscholing, terwijl een relatief groot deel (43.8%) behoefte heeft aan een beter salaris, en eveneens een relatief hoog percentage (25%) behoefte heeft aan werkmateriaal.

Bij het onderwijs valt het hoog aandeel op dat behoefte heeft aan bijscholing (16.7%).

Te ondernemen acties

Volgens 41.6% van het hoger kader als geheel moet de belangrijkste te ondernemen actie worden gericht op salarisverbetering. Wanneer de mening van de hoofdgroepen over te nemen acties wordt bekeken, zijn er duidelijke verschillen tussen het hoger kader bij de overheid, het onderwijs en in de particuliere sector (bedrijven, NGO's, stichtingen en professionals). Van het hoger kader bij de overheid noemt 60% 'verbetering van salaris' de belangrijkste te ondernemen actie, tegenover 49% bij het onderwijs kader en slechts 22% in de particuliere sector.

Een ander interessante kwestie betreft het geringe aandeel (12.5%) van overheids kader dat bijscholing als belangrijke actie noemt tegenover een relatief hoog percentage (18.6%) in de particuliere sector. Tenslotte is het opvallend dat in de onderwijssector, maar meer nog in de particuliere sector de actiepunten 'huisvesting' en 'meer waardering' worden genoemd, terwijl deze kwesties niet worden genoemd door het hoger kader bij de overheid.

4. SURVEY VAN ORGANISATIES EN BEDRIJVEN

Dit hoofdstuk bespreekt de resultaten van een steekproefsurvey van organisaties en bedrijven. Allereerst worden de basiskenmerken van de geenqueteerde organisaties onder de loupe genomen, dat wil zeggen van organisaties met hoger kader en die waar er geen hoger kader aanwezig is. Hierna wordt specifiek ingegaan op de organisaties met hoger kader. De term 'organisatie' verwijst naar instituten, bedrijven, stichtingen en andere instellingen in de particuliere of publieke sector.

4.1 Steekproef

TABEL 4.1 ENQUETE ORGANISATIES NAAR RESPONSE EN NON-RESPONSE (EXCL. PROFESSIONALS)

ORGANISATIES	STEEKPROEF	RESPONSE		Totaal response		NON-RESPONSE	POPULATIE	POPULATIE
		vragenlijst & namen	vragen- lijst	Abs	%	weigering		
Bedrijven	108	84	6	84	45.2%	24	336	47.9%
NGO's	39	38	2	39	21.0%	0	126	18.0%
Overheid (& para)	19	29	3	18	9.7%	1	107	15.3%
Parastat	13			13	7.0%			
Stichtingen	28	21	0	26	14.0%	2	120	17.1%
Ovh Onderwijs	3	3	0	3	1.6%	0	12	1.7%
Professionals	3			3	1.6%			
TOTAAL	213	175	11	186	100.0%	27	701	100.0%

De selectie van organisaties geschiedde aan de hand van een aselechte steekproef van 213 die werd getrokken uit het bestand van organisaties en bedrijven.

4.2 Dataverzameling

Questionnaire

Er werd een papieren vragenlijst ontworpen waarin onder meer de volgende thema's waren opgenomen:

- Hoofdactiviteit van de organisatie
- Personalialia (naam, adres, telefoon)
- Aantal hoger kaderleden
- Professionele karakteristieken (beroep, opleidingsnivo, titelatuur, sector/ werkgever, functie)
- Behoeftte aan hoger kader en speciale deskundigheid

Response

De enquête van organisaties was schriftelijk. De vragenlijsten werden deels per fax verzonden en deels persoonlijk bezorgd. Vervolgens maakte de enqueteur telefonisch contact met de contactpersoon van het betreffend bedrijf. Er werd een nadere toelichting gegeven en gevraagd de enquête zo spoedig mogelijk ingevuld te retourneren. Van de 213 verzonden vragenlijsten was de response 186 en de non response 27 (tabel 4.1) In de periode november-medio januari werden er 186 enquetes van organisaties afgenomen, waarvan 175 met een volledige reponse (vragenlijst en namen/ data van hoger kader) en 11 enquetes met een gedeeltelijke response, waarbij uitsluitend de namen / data van hoger kader werden

doorgegeven, maar de vragenlijst niet werd beantwoord.

4.3 Resultaten enquête organisaties

4.3.1 Dataverwerking – en analysemethoden

De data werden met behulp van een codeboek ingevoerd in Excell. Van dit databestand werd een *system file* gemaakt met het programma SPSS (Statistical Package for Social Sciences) waarna de statistische analyses werden verricht.

4.3.2 Basiskkenmerken

De overgrote meerderheid van de geenqueteerde organisaties is gevestigd in Paramaribo (91.1%). De overige organisaties waren gevestigd in de districten Wanica, Commewijne, Saramacca en Nickerie. De meerderheid van de organisaties (61.3%) is dienstverlenend, terwijl 26.9% in de productie zit.

Sector

Van de organisaties hebben particuliere bedrijven met 45.2% het grootste aandeel, gevolgd door NGO's (21%). Bij het selecteren van overheids en semi-overheidsinstellingen is uitgegaan van de grootste eenheden, namelijk de ministeries. Daarnaast zijn semi-overheidsinstellingen zoals het Planburo en het Algemeen Bureau voor de Statistiek als afzonderlijke organisaties in het bestand opgenomen. Overheidsorganisaties zijn met 9.7% vertegenwoordigd in de bereikte steekproef, terwijl de sector onderwijs met slechts 1.6% vertegenwoordigd is. Dit heeft te maken met het klein aantal instellingen voor hoger onderwijs en VOS instellingen. Tabel 4.2 laat de verdeling van enquetes naar sector zien.

TABEL 4.2 SECTOR VAN DE ORGANISATIE

Sector	Abs	%	Cumulatief %
Particuliere bedrijven	84	45.2	45.2
NGO sector	39	21.0	66.1
Parastatalen	13	7.0	73.1
Overheid	18	9.7	82.8
Professionals	3	1.6	84.4
Onderwijs	3	1.6	86.0
Stichtingen	28	14.0	100.0
TOTAAL	188	100.0	100.0

Personeelsleden

Een relatief groot deel (38.9%) van de organisaties heeft minder dan 10 personen in dienst, dat wil zeggen zowel niet hoger kader als hoger kader. Het aandeel van grote organisaties met 100 of meer personeelsleden bedraagt 17.7%.

Hoger kader

Het gemiddeld aantal hoger kaderleden bedraagt 3.19, dat wil zeggen inclusief de bedrijven waar er geen hoger kader werkzaam is. Het gemiddeld aantal mannen bedraagt 2, hetgeen hoger is dan het gemiddeld aantal van 1.19 vrouwen.

Van de 186 geenqueteerde organisaties hebben 139 (74.4%) een (1) of meer personen van het hoger kader in dienst. De organisaties met 1 hoger kader lid hebben met 21.6% de hoogste frequentie (tabel 4.3). Er is een opvallend hoog aandeel (18.7%) van organisaties met 10 of meer hoger kader personen.

TABEL 4.3 AANTAL HOGER KADER LEDEN IN DE ORGANISATIE

Aantal personen	Abs	%	Cumulatief %
1	30	21.6	21.6
2	15	10.8	32.4
3	16	11.5	43.9
4	18	12.9	56.8
5	13	9.4	66.2
6	5	3.6	69.8
7	8	5.8	75.5
8	3	2.2	77.7
9	5	3.6	81.3
10	26	18.7	100.0
TOTAAL	139	100.0	100.0

4.3.3 Behoeftte aan hoger kader

Van de geenqueteerde organisaties hebben 77 (42.5%) behoefte aan hoger kader. De behoefte per organisatie is gemiddeld 3.5 hoger kader personen. Het blijkt dat 13% van deze organisaties behoefte heeft aan 5 of meer hoger kader personen. Er is zelf een organisatie die 68 hoger kader personen nodig heeft. De aantallen hoger kader personen waar men behoefte aan heeft zijn weergegeven in tabel 4.4.

TABEL 4.4 ORGANISATIES NAAR AANTALLEN HOGER KADER WAARAAN ER BEHOEFTE IS

Hoger kader Personen in Organisatie	Abs	%	Cumulatief %
1	32	41.6	41.6
2	11	14.3	55.8
3	19	24.7	80.5
4	5	6.5	87.0
5	4	5.2	92.2
6	1	1.3	93.5
8	2	2.6	96.1

9	1	1.3	97.4
17	1	1.3	98.7
68	1	1.3	100.0
TOTAAL	77	100.0	100.0

Behoeften per beroep of deskundigheidsgebied

Er is nagegaan aan welke specifieke beroepen of deskundigheid de organisaties behoefte hebben, en om welke aantallen het gaat. Een algemene categorisering van de geregistreerde beroepen toont dat de economische en hieraan gerelateerde beroepen tot de meest gevraagde behoren. Economische beroepen en managers maken tezamen 34.1% uit van de geregistreerde beroepen waar men behoefte aan heeft. Op de tweede plaats staan technische beroepen (15.3%) en op de derde plaats sociale wetenschappen en gerelateerde beroepen met 13.6% (Statistische appendix).

TABEL 4.5 ORGANISATIES NAAR SECTOR EN BEHOEFTE AAN TYPE BEROEPEN / FUNCTIES

BEROEPEN	BEROEPENSGROEP						TOTAAL
	Particulier bedrijfsleven		NGO's & Stichtingen		Overheid & Onderwijs		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
Economie & management	26	41.9	17	32.1	7	22.6	50
Bio / Medisch	3	4.8	2	3.8	6	19.4	11
Technisch	12	19.4	2	3.8	3	9.7	17
Landbouw	5	8.1	1	1.9	3	9.7	9
Soc. Wetensch	7	11.3	14	26.4	5	16.1	26
Overig	8	12.9	12	22.6	4	12.9	24
Politie & Justitie	1	1.6	2	3.8	2	6.5	5
Talen	0	0.0	1	1.9	1	3.2	2
Media	0	0.0	2	3.8	0	0.0	2
TOTAAL	62	100.0	53	100.0	31	100.0	146

Een gedetailleerder blik op de economische beroepen laat zien dat er vooral aan management op diverse gebieden, marketing en bedrijfsadministratie een grote behoefte bestaat (Statistische appendix).

Behoeft naar sector

Naar sector zijn er absoluut en relatief verschillen in de behoefte aan beroepen of deskundigheid. Van alle sectoren heeft het particulier bedrijfsleven - particuliere bedrijven en parastatalen - relatief een grotere behoefte aan economische beroepen o.m. op het gebied van management, marketing en managers. Van de opgegeven behoefte in deze sector is het aandeel van economische beroepen 42%, voor NGO's en stichtingen tezamen is dit 31% en voor de overheid en het onderwijs tezamen is dit 22.6%. NGO's en stichtingen hebben met 26.4% een oververtegenwoordiging in de behoefte aan sociaalwetenschappelijke beroepen, terwijl het

particuliere bedrijfsleven met 27.5% een oververtegenwoordiging heeft in de behoefte aan technische - en landbouwberoepen (tabel 4.5).

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Dit hoofdstuk presenteert de belangrijkste conclusies en aanbevelingen op basis van de gemaakte databestanden en onderzoeksresultaten.

5.1 Conclusies

A. Databestand

- 1) De definitie van hoger kader omvat personen die qua opleiding- of kennisniveau voldoen aan de volgende vereisten:
 - a. Universitaire opleiding met minimaal een Bachelors graad (BSC of BA), Licentiaats (LCS) of kandidaats diploma;
 - b. HBO-opleidingen in Suriname: AHKCO, IOL (MO-A, MO-B), Polytechnic College, JTV;
 - c. Overige HBO opleidingen in het buitenland die hierboven niet zijn genoemd;
 - c. Personen die geen HBO of universiteit hebben doorlopen maar volgens beoordeling door de

leiding van de betreffende instelling door zelfstudie en of ervaring op het niveau van een HBO'er of academicus (met minimaal kandidaats of bachelorsdiploma) functioneren.

- 2) Het aantal personen behorend tot het hoger kader wordt geschat op 3100 personen.
- 3) van de onderscheiden hoofdsectoren - Overheid, parastatale sector, onderwijs, de particuliere sector (NGO's, bedrijven, stichtingen en professionals) - heeft onderwijs met ongeveer 36% het grootste aandeel van personen behorend tot het hoger kader, gevolgd door de overheid met ongeveer 25%.

B. Aanbodzijde: kenmerken en problemen van hoger kader op basis van steekproefsurvey

B1. Kenmerken

- 1) De meerderheid (61.3%) van het hoger kader is in Suriname opgeleid. Van de vrouwen heeft bijna driekwart de opleiding in Suriname genoten, en van de mannen ongeveer de helft.
- 2) Meer dan de helft van het hoger kader is 40 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd is 43.6, waarbij de sector onderwijs opvalt met de hoogste gemiddelde leeftijd.
- 3) Er zijn ongeveer evenveel vrouwen als mannen onder het hoger kader. In tegenstelling tot de mannen heeft de overgrote meerderheid van de vrouwen de hoofdbaan bij de overheid of het hoger onderwijs. Mannen zijn daarentegen sterk oververtegenwoordigd in de particuliere bedrijven sector. In de sub-sector van professionals is het aandeel onder mannen als vrouwen ongeveer gelijk.
- 4) Ongeveer een derde deel van het hoger kader heeft een opleiding in de natuur-, gezondheid of exacte wetenschappen gevolgd, meer dan de helft is opgeleid in de maatschappij wetenschappen (sociale wetenschappen, economie, rechten en geschiedenis), terwijl het resterend deel kunst, cultuur, talen of overige opleidingen heeft gevolgd.
- 5) Voor 1991 studeerde een relatief groot deel van het hoger kader af in wiskunde & natuurkunde. In de 90er jaren is het aandeel van afgestudeerden in rechten en economie sterk toegenomen.
- 6) De meerderheid van het hoger kader meent over *speciale deskundigheid* te beschikken welke grotendeels in Suriname wordt toegepast, en waarbij een grote diversiteit aan toepassingsgebieden opvalt. Ongeveer de helft heeft de speciale deskundigheid 'on the job' geleerd. Onder mannen is het aandeel van degenen die menen over speciale deskundigheid te beschikken, significant groter dan onder vrouwen.
- 7) Mannen zijn sterk oververtegenwoordigd in leidinggevende functies als manager, directeur of onderdirecteur, terwijl vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het onderwijs en als medewerker op uitvoerend niveau.
- 8) Vrouwen zijn sterk oververtegenwoordigd in de sociale wetenschappen, rechten en talen terwijl mannen daarentegen sterk oververtegenwoordigd zijn in wiskunde & natuurkunde en economie.
- 9) Bij de beroepsmobiliteit van de vorige naar de huidige baan staat de ambtenarij centraal. Van degenen die in de vorige status nog geen baan hadden is de meerderheid in de ambtenarij terechtgekomen. Van degenen die in de vorige baan ambtenaar waren bleef de meerderheid in de huidige (nieuwe) baan ambtenaar. Het aandeel dat de hoofdbaan in de ambtenarij handhaaft is groter onder vrouwen dan onder mannen.
- 10) Ongeveer 40% heeft een of meerdere bijbanen, waarbij het onderwijs verreweg de belangrijkste sector blijkt te zijn.

- 11) Het verschil in het aandeel van mannen en vrouwen per sector werkt sterk door op andere te verklaren kenmerken, zoals de tevredenheid en het inkomen.

B2. Tevredenheid

- 12) Een tevredenheidsindex gebaseerd op vier indicatoren in de hoofd baan toont dat 36% van het hoger kader tevreden is, ongeveer 41% matig tevreden en 23% ontevreden is.
- 13) Mannen hebben een grotere tevredenheid dan vrouwen, personen met speciale deskundigheid zijn significant meer tevreden dan degenen zonder een speciale deskundigheid, leidinggevend en hebben een significant hogere tevredenheid dan niet-leidinggevend, docenten en professionals.
- 14) Personen in de particuliere sector (bedrijven, NGO's en overige stichtingen) hebben een significant grotere tevredenheid dan die in de overige sectoren. De tevredenheid is het hoogst in de sub-sector van particuliere bedrijven en bij de overheid het laagst.
- 15) De tevredenheid onder professionals is relatief laag. Dit geldt vooral voor medisch specialisten die een relatief lage tevredenheid hebben op twee van de vier indicatoren van de tevredenheidsindex, te weten *de financiële beloning en stimuleren tot een specialistische ontplooiing*.
- 16) Afgestudeerden in de economie of een aanverwante studierichting (management) hebben vergeleken met andere afstudeerrichtingen een zeer hoge tevredenheid. De tevredenheid is zeer laag bij rechten en in de gezondheidszorg.
- 17) Creolen zijn relatief minder tevreden dan de overige etnische groepen, hetgeen samenhangt met de oververtegenwoordiging van creolen bij de overheid waar de tevredenheid significant lager is dan in de overige sectoren.
- 18) De tevredenheid is het laagst bij degenen met een gering maandinkomen. Van degenen met een maandinkomen kleiner dan SF 500000, - is slechts 29% tevreden, tegenover 45.9% bij degenen die tussen SF 500000, - en 1000000, - verdienen, en 47.2% bij degenen die meer dan 1 miljoen SF verdienen.
- 19) De tevredenheid bij hoger kader met de Surinaamse nationaliteit is significant hoger dan bij hoger kader met een buitenlandse nationaliteit.
- 20) Degenen met een hoge organisatiegraad binnen het bedrijf in de hoofd baan hebben een veel hogere tevredenheid dan degenen met een lage organisatiegraad.
- 21) Degenen met een hoge deskundigheidsgraad zijn naar verhouding meer tevreden, terwijl degenen met een lage deskundigheidsgraad relatief minder tevreden zijn.

B3. Knelpunten en behoeften

- 22) Volgens het hoger kader zijn de belangrijkste knelpunten 'lage salariering' en 'politisering'. Naar sector spelen deze twee problemen het minst bij degenen in de particuliere sector en het sterkst bij overheidsambtenaren.
- 23) Van het hoger kader met een Surinaamse nationaliteit heeft ongeveer 80% in haar activiteiten te maken met buitenlands kader. Van dit deel van het Surinaams kader is ongeveer 13% van oordeel dat zij wordt gediscrimineerd ten

- opzichte van het buitenlands kader.
- 24) Ongeveer een derde deel van het hoger kader wordt geconfronteerd met brain waste op grond van het onvoldoende benutten van de kennis.
 - 25) *Beter salaris* vormt verreweg de belangrijkste behoefte. Dit komt overeen met hetgeen als belangrijkste knelpunt is genoemd. Andere behoeften zijn werkmateriaal, meer waardering en bijscholing.
 - 26) Er zijn verschillen in de behoeften naar sector. Van het hoger kader bij de overheid heeft een zeer klein deel behoefte aan bijscholing, terwijl een relatief groot deel behoefte heeft aan een beter salaris en werkmateriaal. Bij het onderwijs valt het hoog aandeel op dat behoefte heeft aan bijscholing.
 - 27) Volgens het hoger kader als geheel moet de belangrijkste te ondernemen actie worden gericht op salarisverbetering. In de tweede plaats worden acties genoemd zoals ' efficiënt inzetten', het oprichten van 'vakgroepen' (belangrijk voor hoger kader in het onderwijs).
 - 28) Er zijn duidelijke verschillen tussen het hoger kader bij de overheid, het onderwijs en in de particuliere sector (bedrijven, NGO's, stichtingen en professionals). Van het hoger kader bij de overheid noemt 60% 'verbetering van salaris' de belangrijkste te ondernemen actie, tegenover slechts 22% in de particuliere sector.
 - 29) Slechts een gering aandeel van het overheids kader noemt bijscholing als belangrijke actie, tegenover een relatief hoog percentage in de particuliere sector. Voorts is het opvallend dat in de onderwijssector en in de particuliere sector de actiepunten 'huisvesting' en 'meer waardering' worden genoemd, terwijl deze kwesties niet worden genoemd door het hoger kader bij de overheid.

C. Vraagzijde: kenmerken en behoeften organisaties met hoger kader

- 1) Van de geënquêteerde organisaties heeft driekwart een of meer personen van het hoger kader in dienst.
- 2) Van de geënquêteerde organisaties heeft 42.5% behoefte aan hoger kader. De behoefte per organisatie is gemiddeld 3.5 hoger kader personen. 13% van deze organisaties heeft behoefte aan 5 of meer hoger kader personen.
- 3) Economische en hieraan gerelateerde beroepen zijn de meest gevraagde beroepen. Economische beroepen en managers maken tezamen ongeveer een derde deel uit van de geregistreerde beroepen waar men behoefte aan heeft. Op de tweede plaats staan technische beroepen (15.3%) en op de derde plaats sociale wetenschappen en gerelateerde beroepen met 13.6%.
- 4) Wat betreft de economische beroepen is er vooral een grote behoefte aan management op diverse gebieden, marketing en bedrijfsadministratie.
- 5) Van alle sectoren heeft het particulier bedrijfsleven - particuliere bedrijven en parastatalen - relatief de grootste behoefte aan economische beroepen o.m. op het gebied van management, marketing en managers. Van de opgegeven vraag in deze sector is het aandeel van deze beroepen 42%, voor NGO's en stichtingen tezamen is het aandeel 31% en voor de overheid en het onderwijs tezamen is dit 22.6% beroepen

- 6) NGO's en stichtingen hebben 26.4% een oververtegenwoordiging in de behoefte aan sociaal-wetenschappelijke beroepen, terwijl het particuliere bedrijfsleven met 27.5% een oververtegenwoordiging heeft in de behoefte aan technische en landbouwberoepen.

5.2 Aanbevelingen

1. Aangezien geringe tevredenheid van hoger kader sterk samenhangt met een lage organisatiegraad en een laag deskundigheidsniveau, verdient het versterken van de organisatiegraad en de deskundigheidsontwikkeling prioriteit in het beleid, Speciale aandacht verdient de overheidsector, waar de organisatiegraad en tevredenheid van hoger kader veel lager is dan in de andere hoofdsectoren.
2. Het beleid met betrekking tot het hoger kader moet worden afgestemd op elk van de onderscheiden hoofdsectoren, waarbij rekening moet worden gehouden met de specifieke problemen en mogelijke ontwikkelingsrol van elke sector.

a) Overheidssector

Het beleid bij de overheid dient zich te richten op algehele modernisering met focus op de volgende terreinen of aspecten:

- *Institutionele modernisering*, inclusief verbetering van faciliteiten en werkmateriaal;
- *de organisatiegraad*, met nadruk op een duidelijke taakomschrijving een beleidsdoelstelling aangepast aan de tijd en omstandigheden in een globaliserende wereld
- *deskundigheidsbevordering* van het hoger kader, met nadruk op het regelmatig bijscholen en volgen van trainingen op het werkterrein binnen de organisatie, alsmede het inzetten overeenkomstig de professionele kwaliteiten.

b) Onderwijssector

De onderwijssector heeft een relatief groot deel van het hoger kader in dienst en wordt gekenmerkt door een hoge gemiddelde leeftijd en een betrekkelijk lage tevredenheid. Ook in deze sector dient het beleid te worden gericht op algehele modernisering met focus op de volgende terreinen:

- *Institutionele modernisering*, inclusief verbetering van faciliteiten en werkmateriaal;
- *deskundigheidsbevordering* van het hoger kader, met nadruk op regelmatige bijscholing, het volgen van trainingen op het betreffend vakgebied en het stimuleren van specialistische deskundigheid.

c) Particuliere sector

Binnen de particuliere sector zijn er grote verschillen tussen de onderscheiden sub-sectoren op het punt van tevredenheid, welke hoog is onder het hoger kader in bedrijven, NGO's en stichtingen, en gering is onder professionals. Dit geldt met name voor een deel van de medisch specialisten die vooral vanwege de *financiële beloning* en de *mogelijkheden tot een specialistische*

ontplooiing ontevreden zijn.

3. De belangrijkste knelpunten van het hoger kader, met name 'lage salariëring' en 'politisering' spelen vooral bij de overheid. Het adequaat oplossen van deze knelpunten dient binnen een algehele reorganisatie en modernisering van het overheidsapparaat te geschieden.
4. Ten aanzien van de vraag naar hoger kader dient er rekening te worden gehouden met de specifieke behoeften per sector:
 - Bij het particulier bedrijfsleven - particuliere bedrijven en parastatalen - is de behoefte relatief het grootst voor beroepen op het gebied van de business ontwikkeling, met name management, marketing, managers en technische beroepen.
 - Bij de NGO sector ligt het accent op business ontwikkeling en sociale wetenschappen
 - Bij de overheid en het onderwijs is er min of meer een evenwichtiger spreiding over technische, economische, biomedische en andere beroepen.
5. Het gemaakte databestand van personen behorend tot het hoger kader dient adequaat beheerd te worden en periodiek bijgewerkt te worden, waardoor dit kan worden gebruikt als basis voor het formuleren van beleid en follow-up onderzoek.
6. Er dient een nationale strategie met betrekking tot het hoger kader gemaakt te worden, waarin het Overleg Hoger Kader een significante inbreng heeft. Binnen deze strategie moet tevens vervat zijn een stappenplan met een gerichte mediastrategie en activiteiten gericht op het formuleren en uitvoeren van beleidsacties op korte -, middellange en lange termijn.

STATISTISCHE APPENDIX HOOFDSTUK 3

TABEL 1 FUNCTIE RESPONDENT

Functie	Abs	%
Manager	45	20.5
Docent	73	33.2
Medewerker	83	37.7
Overig vrij beroep	17	7.7
	2	.9
TOTAAL	220	100.0

TABEL 2 HOGER KADER NAAR GESLACHT EN SECTOR VAN DE HOOFDBAAN

Sexe	SECTOR HOOFDBAAN							Totaal
	Partic. bedrijf	NGO sector	Parast ataal	Overheid	Profes sional	Onderwijs	Stichting	
Vrouw	5.4%	1.8%	7.0%	25.1%	15.9%	42.7%	2.1%	52.0% (114)
Man	19.5%	3.9%	11.4%	19.4%	15.3%	29.4%	1.1%	48.0% (106)
Totaal	27 (12.2%)	6 (2.8%)	20 (9.1%)	49 (22.4%)	34 (15.6%)	80 (36.3%)	4 (1.6%)	220 (100%)

TABEL 3 HOGER KADER NAAR BEHAALDE TITEL

Behaalde titel	Abs	%
Drs	54	24.6
Ir	2.7	2.7
Ing	5	2.5

MO-B	14	6.3
MO-A	30	13.8
Msc	6	2.9
BA	2	.9
Mr	30	13.6
Dr	2	.8
Master	1	.3
Lcs	6	2.7
Bsc	8	3.5
BBA	1	.5
MBA	0	2
Phd	1	.5
Geen titel	54	24.4
TOTAAL	220	100.0

TABEL 4 WELKE SPECIALE DESKUNDIGHEID HEEFT U?

Deskundigheid	Abs	%
	69	31.4
Human resources	7	3.2
Bankwezen	11	5.0
Management	17	7.7
Sex & Reproductieve gezondheid	3	1.4
Inheems en milieu	2	.9
Gastroenterologie	2	.9
Natuurbeheer & toerisme	3	1.4
Mensenrecht & minderheden	1	.5
Dieren, ecologie	2	.9
Thorax chirurgie	1	.5
Sextherapie	1	.5
Computersimulatie	4	1.8
Dierenvoeding & management	1	.5
Telecom & marketing	7	3.2
Veeteelt, nitrogenfix	1	.5
Detergent process engineering	1	.5
Besmetting & bemesting	2	.9
Flora van Incelberge	1	.5
Staalconstructies	2	.9
Toxicologie	1	.5
Natuurgeneeskunde	2	.9
Sport - & kinderfysiologie	2	.9
Genetisch onderzoek	1	.5
Wetgeving- recht	17	7.7
Houtskelbouw	1	.5
Stadsarcheologie	2	.9
Pensioenfondsen	1	.5

Cultuur	8	3.6
Research	8	3.6
Diplomatie	4	1.8
Onderwijs	21	9.5
Toerisme	1	.5
Overige	6	2.7
Onbekend	7	3.2
TOTAAL	220	100.0

TABEL 5 HOGER KADER NAAR GESLACHT EN HET HEBBEN VAN SPECIALE DESKUNDIGHEID

Geslacht	SPECDESK		Totaal
	JA	NEE	
Vrouw	57.4%	42.6%	51.7% (112)
Man	76.8%	22.2%	48.3% (105)
Totaal	145 (66.8%)	71 (32.7%)	216 (100.0%)

TABEL 6 HOGER KADER NAAR GESLACHT EN LAND WAAR AFGESTUDEERD

Geslacht	Instituut van afstuderen		Totaal
	Suriname	Buitenland	
Vrouw	72.4%	27.6%	52.0% (114)
Man	49.2%	50.8%	48.0% (106)
Totaal	135 (61.3%)	85 (38.7%)	220 (100%)

TABEL 7 HOGER KADER NAAR GESLACHT EN HOOFDGROEP VAN GENOTEN OPLEIDING

Geslacht	Natuur/wiskunde	Gezondheid	Sociale wetensch	Econ wetensch	Rechten	Talen	Overige	Totaal
Vrouw	7.3%	12.5%	27.5%	5.4%	28.2%	13.4%	5.7%	52.0% (114)
Man	31.8%	14.9%	11.7%	20.9%	7.9%	4.2%	8.6%	48.0% (106)
Totaal	42 (19.1%)	30 (13.6%)	44 (19.9%)	28 (12.9%)	41 (18.5%)	20 (9.0%)	16 (7.1%)	220 (100%)

TABEL 8 HET HEBBEN VAN EEN OF MEER BIJBANEN

Geslacht	BIJBAAN		Totaal
	JA	NEE	
Vrouw	31.2%	68.8%	52.0% (114)
Man	48.6%	51.4%	48.0% (106)
Totaal	87 (39.5%)	133 (60.5%)	220 (100.0%)

TABEL 9 ARBEIDSCATEGORIE IN HOOFDBAAN

Geslacht	Particul >=10 werkenden	Particul <10 werkenden	Ambtenaar	Zelfst zonder pers.	Zelfst met personeel	Totaal
Vrouw	16.5%	7.3%	62.9%	3.5%	9.8%	52.0% (114)
Man	34.0%	8.9%	47.4%	2.3%	7.4%	48.0% (106)
Totaal	55 (24.9%)	18 (8.0%)	122 (25.4%)	7 (3.0%)	19 (8.7%)	220 (100.0%)

TABEL 10 WORDT UW KENNIS VOLDOENDE BENUT IN HOOFDBAAN?

Benutting	Abs	%
Voldoende benut	154	70.2
Onvoldoende benut	61	27.6
Helemaal niet benut	3	1.4
Onbekend	2	.8
Totaal	220	100.0

STATISTISCHE APPENDIX HOOFDSTUK 4**TABEL 1 DISTRICT VAN VESTIGING ORGANISATIE / BEDRIJF**

District	Abs	%	Cumulati ef %
Paramaribo	164	88.2	88.2
Wanica	8	4.3	92.5
Nickerie	1	.5	93.0
Commewijne	3	1.6	94.6
Saramacca	2	1.1	95.7
Onbekend	8	4.3	100.0
Totaal	186	100.0	

TABEL 2 IS ER HOGER KADER IN HET BEDRIJF?

	Abs	%
--	------------	----------

Ja	139	74.7
Nee	47	25.3
Totaal	186	100.0

TABEL 3 DESCRIPTIVES VAN ENKELE BELANGRIJKE VARIABELEN

Variable	Mean	Std Dev	Minimum	Maximum	N	Label
PERSON	111.86	338.99	.0	3000	175	Totaal personeelsleden
HOGERKAD	1.25	.44	1.0	2.0	186	Is er hoger kader in organisatie
HOGERAAN	7.23	10.49	1.0	64.0	139	Aantal hogerkader leden
AANTBEH	3.47	7.83	1.0	68.0	77	Aan hoeveel hogerkader behoefte

Tabel 4 Behoefte van organisaties aan specifieke beroepen of functies

Cod	Beroep	Aantal
e		
1	Account management	3
1	Administratie	2
1	Algemene Economie	3
1	Bedrijfsadministratie	9
1	Bedrijfseconomie	2
1	Bedrijfskunde	1
1	Commercieel	2
1	Hoofd credit & legal	1
1	Management	8
1	Marketing	8
1	MBA-PD	3
1	Voorraad beheer	1
1	Economische beroepen	43
2	Ecoloog	1
2	Epidemioloog	2
2	Geneeskunde	3
2	Ortodentist	2
2	Parasitoloog	1
2	Psychologie	1
2	Skills laboratorium manager	1
2	Verpleegkundig docent	1
2	Viroloog	2
2	Alg Bioloog	1
2	Bio-medisch	15
3	Bouwconstructeur	1
3	Bouwkunde	2

3	Chemische wetenschap	1
3	Civiele Techniek	2
3	Cultuurtechniek	1
3	Dieselmonteur zwaar materieel	1
3	Electrotechniek	1
3	Grafisch deskundige	1
3	IT (Geografisch Informatie systeem operator)	5
3	Petro chemisch	1
3	Plastiekverwerker	1
3	Program officer	1
3	Projectontwikkelaar	2
3	Technisch bedrijfsle	1
3	Logical framework Approach specialist	2
3	Werktuigbouwkunde	4
3	Technisch	27
4	Agrarische produktie	1
4	Landbouw	3
4	Veeteelt	1
4	Visserij	1
4	Agrarisch	6
5	(Sociale) Pedagogiek	1
5	Cult-maatsch medewer	1
5	Curriculum ontwikkel	1
5	Educator	1
5	Javanoloog	1
5	Jeugdwerk	1
5	Leadership	1
5	Maatsch werk/ sociale academie	5
5	Personeelswerk	5
5	Sociologie	3
5	Theologie	1
5	Onderzoeksdeskundige	3
5	Soc wetensch	24
7	Bedrijfsleider	1
7	Food & beverage manager	2
7	Front office manager	1
7	Financieel manager	6
7	Gezondheidsmanager	1
7	Human Resource Manager	1
7	Keukenmanager	1
7	Landbouwmanager	1
7	Maintenance manager	1
7	Marketing manager	4
7	Projectleider	4
7	Managers	23
8	Justitieleel	7
9	Engels	1

9	Logopediste	1
9	Talen	2
10	Media deskundige	2
10	Videodeskundige	2
10	Media	4
11	Adviseur	3
11	Chefkok	1
11	Datatypiste	1
11	Dietist	1
11	Direkteur	1
11	Inkoop	1
11	Kunst Historicus	1
11	Onderdirecteur	1
11	Onderwijzersakte	1
11	Service	1
11	Tekenaar	2
11	Textiel-kunst	1
11	Toerisme	2
11	Training verzorger	1
11	Overige beroepen	18
19	Onbekend	7
	ALGEMEEN TOTAAL	176