



ACTIVITEITEN VERSLAG

Verbindend, Deskundig en ProActief

2022

Stichting Raad Onderwijs
Arbeidsmarkt
Caribisch Nederland

+5997175450
www.roacn.com
info@roacn.com



2022 IN OVERVIEW



ROA CN draagt bij aan kwalitatief hoogwaardig beroeps-onderwijs dat is afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt en een positieve bijdrage levert aan de economische ontwikkeling van de openbare lichamen. Wij zijn hiervoor intern goed op elkaar ingespeeld, efficiënt, gebalanceerd en gestructureerd.



ROA CN brengt het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs op Bonaire, Saba en Sint Eustatius bij elkaar. Hierdoor draagt ROA CN bij aan de kwaliteit van het beroepsonderwijs, voor jonge mensen die de arbeidsmarkt betreden en voor de om- en bijscholing van bestaande medewerkers. Wij verbinden, informeren, adviseren, stimuleren en ondersteunen onze ketenpartners.

De uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek zijn:

- Frequentie bedrijfsbezoeken verhogen
- Spaans als trainingstaal
- Meer branchemeetings organiseren
- Doorgaan met out-of-the-box denken

ROA CN scoort hoog op betrouwbaarheid, toegankelijkheid, geloofwaardigheid en veiligheid.

ROA CN gaat voor kwaliteit en effectiviteit, met aandacht voor de leerbedrijven. Het eindcijfer van het tevredenheidsonderzoek was goed tot zeer goed.

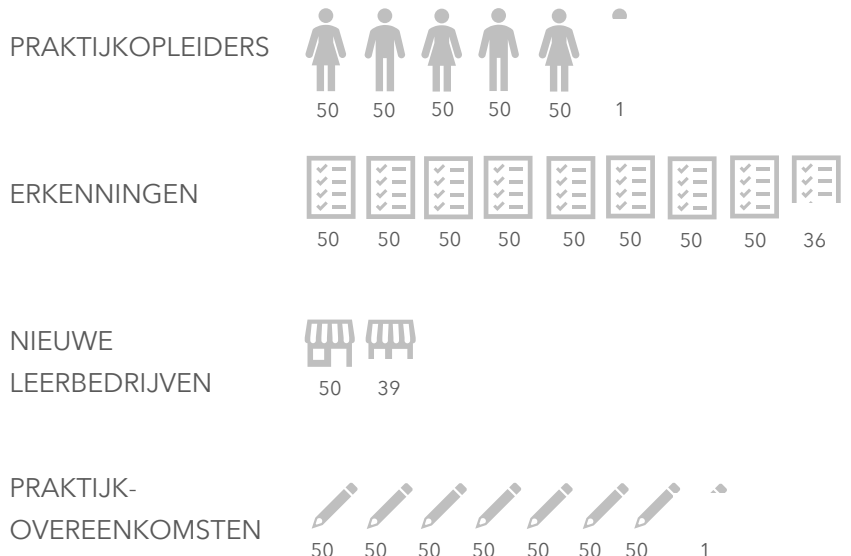
8,5

ROA CN adviseert de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de doelmatigheid van beroepsopleidingen, gelet op de arbeidsmarktrelevantie van die opleidingen.

9 opleidingen aangevraagd:

- 3 positief advies
- 3 negatief advies
- 2 niet in behandeling
- 1 pending
- 2 Quickscans

De erkenningen in percentages, vergeleken met het jaar ervoor.



INHOUDS OPGAVE

VOORWOORD VOORZITTER	4
BEROEPSPRAKTIJKVORMING BPV	5
Effectieve beroepspraktijkvorming	5
Aantrekken stageplekken en leerbanen	6
Studentenraad	7
Contact met scholen en stakeholders	10
Signalen uit de praktijk	10
QUICKSCAN EN ADVIEZEN	11
Advies nieuwe opleidingen	11
Voorjaar 2022	11
Reguliere procedure aanvragen	11
Najaar 2022	11
QUICKSCANS	12
ARBEIDSMARKT EN AANSLUITING	13
Relatiemanagement	13
Branchemeetings	13
Tevredenheid arbeidsmarkt en onderwijs	14
ROA CN en de regio	14
MEET THE TEAM	15
Personele bezetting	16
Organogram	16
INTERNE ORGANISATIE	17
HRM	17
Functietypering en waardering	17
CAO onderwijsondersteunend personeel	17
ICT	17
Communicatie	18
Facilitair	18
Huisvesting	18
Mobiele data op locatie	18
Kwaliteit	18
Processen en data	19
2022 FINANCIËN	20
STIP OP DE HORIZON CARIBISCHE EXPERTISE CENTRUM	21

VOORWOORD

VOORZITTER

Met bescheiden trots bieden wij u het jaarverslag aan.

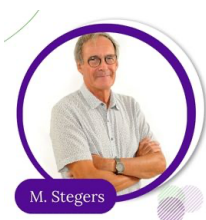
Die trots komt voort uit het feit dat uit de lijst met acties en activiteiten zoals genoemd in dit verslag blijkt dat ROA CN werk maakt van de feedback die zij krijgt van de stakeholders. Bovendien is ook op te maken dat er hard gewerkt wordt aan kwaliteitsverbetering. Ondanks de grote verschillen in praktijkopleidingen op de Bovenwinden en Bonaire is ROA CN er in geslaagd om aan alle vragen vanuit werkgevers, de scholen en de studenten te voldoen.

Die trots komt ook voort uit het feit dat ondanks dat ROA CN bestaat uit een klein en dus kwetsbaar team, het ondanks enige uitval op personeelsgebied, het team de veerkracht en professionaliteit heeft getoond om de uitval als team op te vangen. Ik ben er van overtuigd dat onze stakeholders op geen enkele wijze last hebben gehad van deze uitval. Ik wil het voltallige team bedanken voor hun inzet en passie. Als bestuur hebben wij begin 2022 een aantal taken aan de directeur gemandateerd. Wat ons betreft heeft dat goed gefunctioneerd maar wij blijven alert op signalen vanuit zowel het team als vanuit onze stakeholders. Wij zijn blij met de betrokkenheid en de inbreng van onze stakeholders en wij gaan ervan uit dat zeker nu de lijnen tussen ROA CN en onze stakeholders steeds korter worden gemaakt. ROACN steeds beter kan inspelen op ontwikkelingen binnen de verschillende sectoren, het onderwijs en de economische omgeving.

Bestuur heeft 6 keer digitaal vergaderd.

Het bestuur en het managementteam hebben de volgende bijeenkomsten gehad in 2022:

- 4 kwartaalrapportages
- 3 reguliere vergaderingen
- Tweedaagse heissessie



M. Stegers



M. Stamm



M. Pandt



E. Winkel



P. Dowling



Leden	Rol	Start functie
Patrick Dowling	Bestuurslid	1 juli 2021
Mike Stamm	Penningmeester	1 januari 2021
Maya Pandt	Secretaris	1 december 2020
Edward Winkel	Bestuurslid	1 juni 2020
Mervyn Steegers	Voorzitter	1 juli 2021

BEROEPSPRAKTIJKVORMING

BPV

ROA CN zorgt voor voldoende goede stages en leerbanen voor de lokale studenten, met perspectief op werk in de regio. De raad draagt bij aan de bevordering van de kwaliteit van de leerplekken en monitort deze kwaliteit bij de bedrijven en organisaties.



Effectieve beroepspraktijkvorming

Het bestuur heeft op 29 augustus 2022 het gewijzigde erkenningsreglement goedgekeurd. Het reglement is vergeleken met het reglement van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), het is verder gestructureerd, de leesbaarheid is vergroot en het inleveren van de plakaten bij inactieve bedrijven is expliciet opgenomen in het reglement.

Op verzoek van de bedrijven heeft ROA CN de erkenningsprocedure vereenvoudigd met een meer klantgerichte benadering. De contactmomenten met de bedrijven zijn persoonlijker en effectiever gemaakt, hierdoor is het voor de bedrijven duidelijker wat er in het erkenningsproces van hen wordt verwacht. Ook is de vernieuwde procedure systeemtechnisch ingericht. Voor alle drie de eilanden is het proces op dezelfde wijze ingericht.

Na een inventarisatie bij de scholen en leerbedrijven op de bovenwinden is gebleken dat het praktijkleren op diverse wijze wordt ingevuld. Ondermeer doordat een deel van de praktijklessen in de scholen worden gesimuleerd. Communicatie op de werkplek en de werkhouding zijn vaak de belangrijke thema's tijdens de stage. Ook de kleinschaligheid van de eilanden en dus ook de bedrijven brengt met zich mee dat de beroepsgerichte stages soms bij verschillende leerbedrijven moeten worden uitgevoerd. Om deze situatie zo goed mogelijk te ondersteunen heeft ROA CN een aanbeveling voor multi-praktijkplekken opgesteld. Hierdoor voldoet een student aan de beroepsstandaard door zijn taken bij twee of meer leerbedrijven uit te voeren.

De beroepspraktijkvormingsmonitor is inhoudelijk aangepast en in overleg met de Taskforce Onderwijs is besloten om aansluitend aan de stageperiode de monitor te versturen. De praktijkopleiders ontvangen na aanleiding van de door de scholen verstrekte gegevens de monitor direct na de stageperiode. De docenten van het MBO leggen de monitor aan de studenten voor in de klas.

Het beroepsonderwijs moet stevig gepositioneerd worden als positieve keuze, voor jongeren en hun ouders.
Minister Dijkgraaf

In de Taskforce Onderwijs is vastgesteld dat de scholen en ROA CN een gezamenlijke opgave hebben om te zorgen voor de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Hiervoor is het volgende afgesproken:

1. Optimalisatie van data uitwisseling, voor monitoring bij de stages.
2. Evaluatie van de BPV-monitor en het maken van een actieplan.
3. Onderscheid maken tussen oriënterende stages en kwalificerende stages.
4. Integrale benadering van de leerbedrijven.

Aantrekken stageplekken en leerbanen



Door de gevolgen van de pandemie was het de afgelopen jaren, vooral voor de Horeca & Toerisme studenten, lastig om tijdig een stageplek te vinden. Door een gezamenlijke inspanning van het MBO-Bonaire, FORMA en ROA CN hebben in 2022 alle studenten een stageplek bij een erkend leerbedrijf gevonden. Ook is succesvol samengewerkt voor de opleiding Media en voor de opleiding ICT. Bij de ICT opleiding nam de vraag naar stageplekken toe door het starten van de BOL-variant.

Op de bovenwinden is de tijdsinvestering voor de certificering tot praktijkopleider regelmatig een obstakel. De bedrijven zijn klein en hebben moeite om iemand vrij te maken voor de training. Desalniettemin zijn in juni 7 nieuwe praktijkopleiders op Saba gecertificeerd en hebben 5 praktijkopleiders de workshop bijgewoond. 4 praktijkopleiders op Sint Eustatius

hebben deelgenomen aan een online training.

Bij de leerbanen is de begeleiding met enige regelmaat een knelpunt. De reden hiervoor is dat de eigenaren van kleine bedrijven graag een opleiding willen volgen, maar geen begeleiding kunnen organiseren. In de kinderopvang en de beveiliging is dit opgelost door middel van vliegende leermeesters. De behoefte aan vliegende leermeesters neemt toe door de intentie van eigenaren en werknemers om terug naar school te gaan en een diploma te halen. Dit is een belangrikaandachtspunt gezien het feit dat 40% van de beroepsbevolking op Saba, 50% van de beroepsbevolking op Bonaire en 67% van de beroepsbevolking op Sint Eustatius geen startkwalificatie heeft.

In 2022 steeg het aantal studenten, zowel BOL als BBL studenten.

- Door de inspanning van de onderwijsinstellingen, leerbedrijven, de openbare lichamen, de centraal dialoog, het arbeidsmarktplatform en de branches konden de meeste studenten tijdig starten met hun stage of leerbaan. Dit resultaat werd bereikt door de beschikbare plekken optimaal te benutten, nieuwe leerbedrijven te erkennen en door het bedenken van praktische en creatieve oplossingen voor met name de BBL studenten.
- Op dit moment is het niet inzichtelijk hoeveel potentiële studenten niet in de gelegenheid zijn geweest om een studie te gaan volgen. Bij de voorlichtingsbijeenkomsten op de scholen is ROA CN aanwezig geweest om de voorwaarden waaraan een leerbedrijf en praktijkopleider moeten voldoen toe te lichten, waardoor er duidelijkheid is bij aanvang van het schooljaar.

Ook heeft ROA CN zich ingezet voor het versterken van de positie van de lokale mbo studenten bij de leerbedrijven. Signalen vanuit de arbeidsmarkt, zoals tijdig solliciteren naar een stageplek en de wijze waarop, zijn teruggekoppeld aan de scholen. En andersom maakt ROA CN de leerbedrijven bewust van hun maatschappelijke taak en de duurzaamheid van de inzet van lokale studenten, die toekomstige werknemers worden.

Studentenraad

De studenten zijn een belangrijke stakeholder voor ROA CN.

In het schooljaar 2021-2022 is gestart met de eerste lichting van de studentenraad, genaamd GROA (Grupo di Opinion Aktivo).

Na een intensieve wervingsperiode zijn de studenten onder begeleiding van een coach gestart, hier leerden zij vergaderen en op respectvolle wijze hun mening ventileren. Aan het einde van het schooljaar hebben de studenten een presentatie over hun

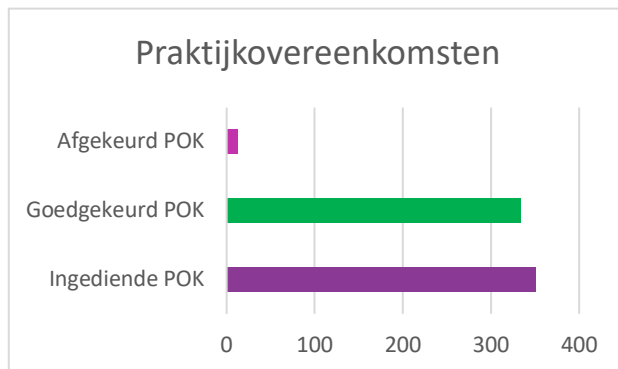
bevindingen aan het bestuur van ROA CN en de directeur van het MBO-Bonaire gegeven.

In september 2022 is de nieuwe lichting gestart, met een aantal deelnemers uit de eerste lichting.

Ook een aantal nieuwe BBL- studenten zijn aangesloten bij de studentenraad. De motivatie is groot en de input van de studenten is zeer waardevol.



BBL en Praktijkovereenkomsten



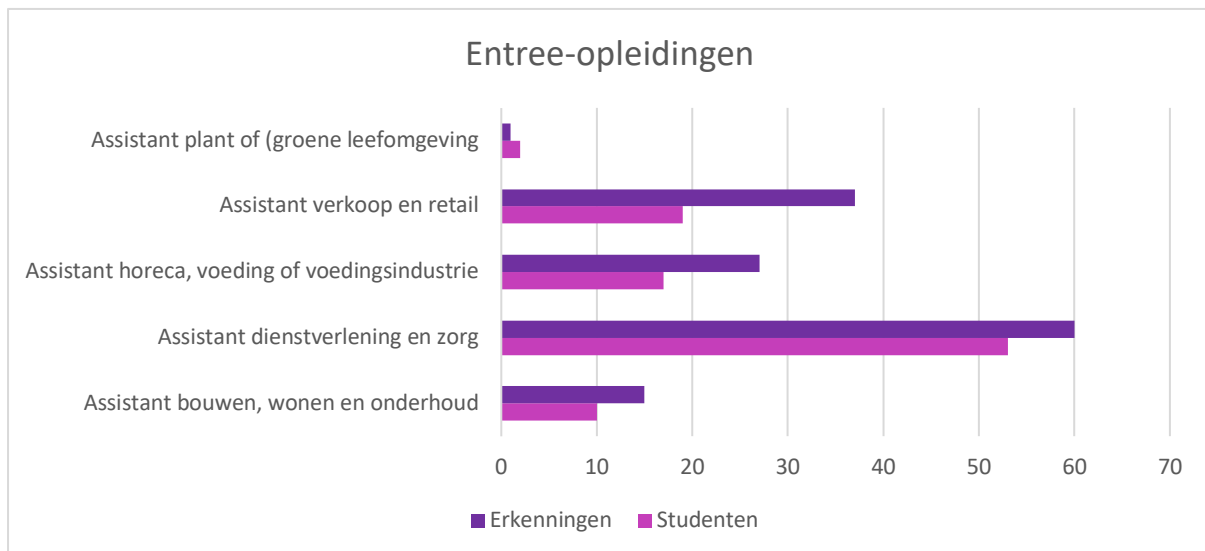
In totaal zijn er 336 BBL'ers in het schooljaar 2021-2022. 196 op de Scholengemeenschap Bonaire, 70 bij Forma en 70 bij Mariadal. Jaarlijks worden de praktijkovereenkomsten bij ROA CN ingediend. Het kwalificatiedossier, de erkenning van het leerbedrijf en de certificering van de praktijkopleider worden gecontroleerd op volledigheid en geldigheid. In 2022 zijn 351 praktijkovereenkomsten ingediend, waarvan 334 goedgekeurd, 13 afgekeurd, 2 dubbelingen en 2 on hold.

ERKENNEN VAN LEERBEDRIJVEN

ROA CN draagt bij aan de bevordering van de kwaliteit van de leerplekken en monitort deze kwaliteit bij de bedrijven en organisaties.

Bereidheid en kwaliteit

Om de tevredenheid van de stakeholders te vergroten heeft het bestuur in 2022 de focus gelegd op het verhogen van de kwaliteit en effectiviteit van de diensten en producten. Voor de leerbedrijven betekende dit dat de werving van nieuwe leerbedrijven met name gericht was op de aansluiting met de studentenpopulatie en de kwaliteit van het leerbedrijf. Het grote aanbod van kleine bedrijven, die met name MBO 1 studenten kunnen begeleiden, is beoordeeld op de effectiviteit en de plaatsingsmogelijkheden. Door de stijging van de BBL-studenten is het aantal MKB-leerbedrijven navenant gestegen. Met de stijging van de BBL-studenten ziet ROA CN de behoefte aan trainingsmateriaal in het Spaans voor de praktijkopleiders toenemen. Voor deze doelgroepen worden de trainers ingezet die de Spaanse taal beheersen en uitleg kunnen geven in het Spaans.



Branchemeeting

Op Bonaire zijn er branchemeetings voor zowel de bouwsector als de horeca en toerisme sector gehouden. Ook voor de aangevraagde opleiding autotechniek is een branchemeeting georganiseerd. In de trainingen zijn mini-branchemeetings gehouden, waarvan de informatie wordt verzameld voor de quick scans, rapportages en adviezen.



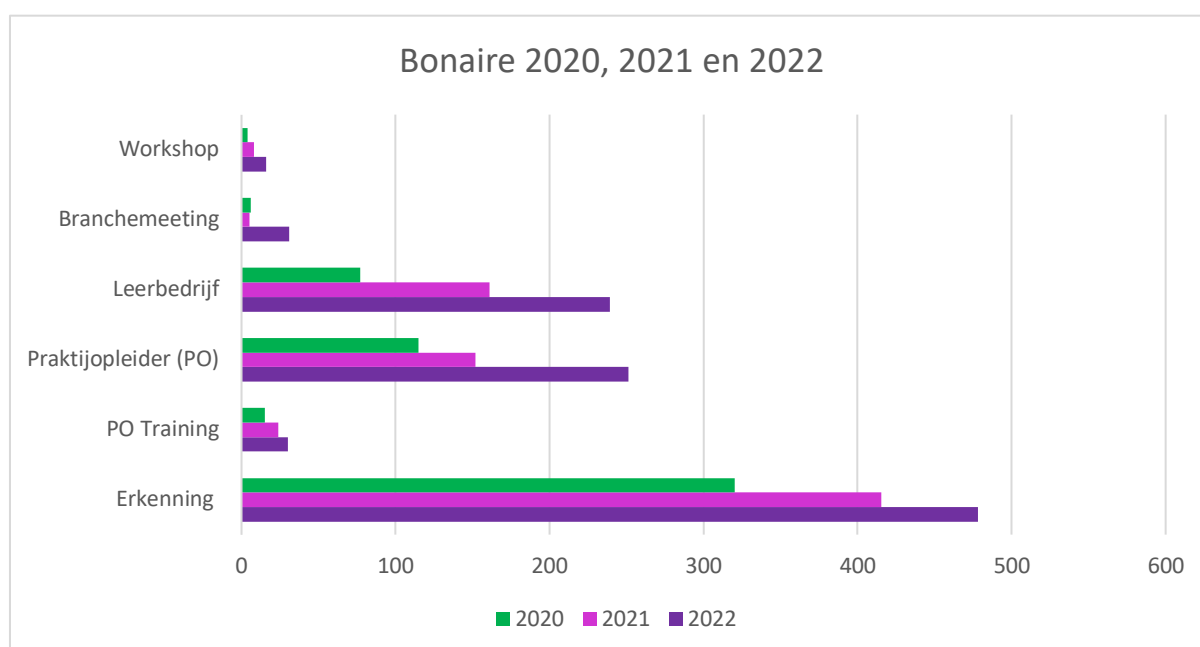
Erkenningen

In 2022 is het leerbedrijven bestand opgeschoond en zijn er 42 erkenningen verlengd, 436 nieuwe erkenningen zijn uitgegeven en 29 zijn op inactief gezet.



Praktijkopleiders

De trainingen zijn druk bezocht en er zijn 251 nieuwe praktijkopleiders gecertificeerd. Van het huidige bestand praktijkopleiders hebben 155 hun certificering verlengd, door het volgen van een workshop. Daarnaast zijn bij het opschonen praktijkopleiders op inactief gezet.



Naast het erkennen van leerbedrijven is het bestand met praktijkopleiders en leerbedrijven opgeschoond. Bedrijven die onvindbaar zijn of niet meer bestaan zijn geïnactiveerd. Met een aantal bedrijven die aan hebben gegeven geen interesse meer te hebben is ROA CN in gesprek gegaan. Ook de praktijkopleiders zijn benaderd en met de juiste gegevens in het systeem gezet of op inactief gezet. De verlenging van de certificering van een aantal praktijkopleiders heeft plaatsgevonden door het voeren van een actief beleid op het behouden van bedrijven en praktijkopleiders die toegevoegde waarde hebben voor de studenten.

De bereidheid van bedrijven om lokale studenten te begeleiden blijft onveranderd groot. Door het aantrekken van de economie en het wijzigen van personeel is de tijdsinvestering voor de begeleiding in een aantal sectoren onder druk komen te staan. De praktijkopleiders geven aan dat ze welwillend zijn om studenten te begeleiden, maar dat er eerst ruimte moet worden gecreëerd voor de begeleiding. Op de bovenwinden is er met name terughoudendheid bij de bouwbedrijven ten aanzien van de aansprakelijkheid.

Contact met scholen en stakeholders

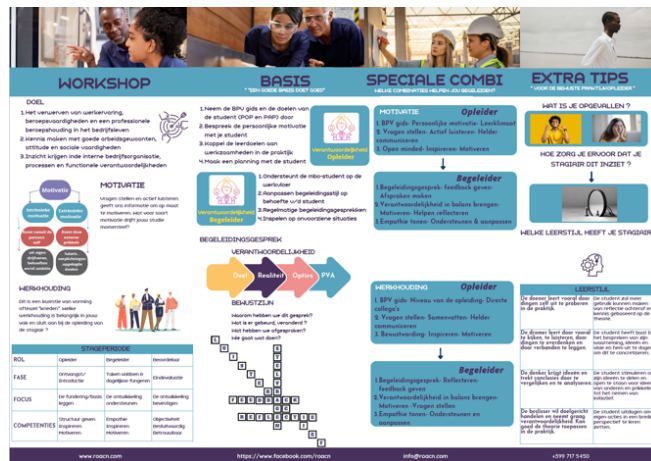
Het contact met de scholen is geïntensiveerd door de bijeenkomsten van de Taskforce Onderwijs. Door de toewijzing van de adviseurs aan de sectoren is het netwerk actief benaderd en de relatie met de onderwijsinstellingen en andere stakeholders aanzienlijk verbeterd. De adviseurs onderhouden intensief contact (telefoon, mail en fysiek), waardoor de onderlinge informatie-uitwisseling eenvoudiger is verlopen. Dit heeft tot gevolg dat mogelijke tekorten van stageplekken en knelpunten eerder in beeld zijn, waardoor er tijdig geacteed kan worden.

Professionaliseren praktijkopleiders

De competentiegerichte training is aangepast en interactiever gemaakt. De praktijkopleiders krijgen concrete en praktische handvatten om mee aan de slag te gaan tijdens de begeleiding. Ook de eindtest is aangepast en sluit beter aan bij de beleving van de praktijkopleider en de onderwerpen in de training.

De workshop, voor de verlenging van de certificering, is geheel vernieuwd en aangepast aan de behoeftes uit de praktijk. Daarnaast zijn de themagerichte workshops, conflicthantering en feedback geven, verder doorontwikkeld.

Ter ondersteuning van de training is een *quick reference card* ontwikkeld met handige tips voor de gecertificeerde praktijkopleider. Voor de workshop is de placemat "Toolkit praktijkopleider" opgesteld.



Internationale beroepspraktijkvorming

Een aantal studenten van de ICT-opleiding hebben hun stage in Europees Nederland gelopen. Ook studenten van andere opleidingen, zoals administratie en sport & beweging hebben de kans gekregen om in Europees Nederland hun stage te doen. Voor deze studenten is de SBB-certificering gelijkgesteld aan die van ROA CN, zodat zij een beroepspraktijkvorming hebben doorlopen die meetelt voor hun beroepspraktijkuren.

Signalen uit de praktijk

Door de intensivering van het contact is er meer casuïstiek naar boven gekomen over de kwaliteit van leerbedrijven en praktijkopleiders. In 2022 zijn er zes casussen geweest, waarbij actief actie is ondernomen. ROA CN heeft met één en praktijkopleider heldere afspraken vastgelegd. Drie leerbedrijven zijn gesproken in een trilateraal gesprek, in het bijzijn van de school. Eén leerbedrijf was niet bereikbaar en hier lopen ook geen studenten meer stage. Bij één bedrijf is de erkenning ingetrokken en de certificering van praktijkopleider op inactief gezet.

QUICKSCAN EN ADVIEZEN

ROA CN onderzoekt de vraag op de arbeidsmarkt en brengt de wensen en behoeftes van studenten in beeld. Hiermee onderbouwt ROA CN haar advies aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gericht op de doelmatigheid en de arbeidsmarktrelevantie van mbo en Caribbean Vocational Qualification (CVQ) opleidingen.

Advies nieuwe opleidingen

In 2022 zijn er zes opleidingen aangevraagd op Bonaire, één op Sint Eustatius en twee op Saba.

Voorjaar 2022

In juni 2022 is advies uitgebracht over de drie opleidingen op het gebied van vliegtuigonderhoud aangevraagd door het opleidingsinstituut Aviation Maintenance Technician school op Bonaire. De aangevraagde opleidingen uit het kwalificatiedossier vliegtuigonderhoud zijn:

1. Eerste monteur vliegtuigonderhoud, niveau 3
2. Technicus mechanic, niveau 4
3. Technicus avionica, niveau 4

ROA CN heeft onderzoek gedaan en met de stakeholders gesproken. De behoefte aan gekwalificeerde vakmensen is aangetoond en vanuit de studenten is er ruime interesse in de opleidingen. Desondanks heeft ROA CN een negatief advies afgegeven voor de drie aangevraagde opleidingen, de oorzaak hiervan is dat het instituut een aantal randvoorwaarden nog niet voldoende heeft gewaarborgd.

Reguliere procedure aanvragen

Bij de reguliere indiening voor advies in juli 2022 zijn er vier opleidingen aangevraagd.

Op Sint Eustatius is de CVQ Welding, level 1 aangevraagd. De Gwendolyn van Putten school heeft de erkenning voor deze opleiding reeds in 2021 ontvangen en deze aanvraag is dus niet in behandeling genomen. Het MBO- Bonaire heeft twee opleidingen aangevraagd en Fundashon Mariadal één opleiding:

1. Basis technicus voertuigen en mobiele werktuigen, niveau 2
2. Allround technicus voertuigen en mobiele werktuigen, niveau 3
3. Apothekersassistent, niveau 4

ROA CN heeft op de aanvragen vanuit het kwalificatiedossier voertuigen en mobiele werktuigen een positief advies uitgebracht, vanwege de behoefte op de arbeidsmarkt en de belangstelling vanuit de studenten. Ook de aanvraag van apothekersassistent van Fundashon Mariadal is positief beoordeeld, met de aanbeveling om een verdere samenwerking met de scholengemeenschap Bonaire te onderzoeken.

Najaar 2022

Op 2 november 2022 heeft de Saba Comprehensive School twee opleidingen aangevraagd:

1. Seaman operations, level 2
2. Motor Vehicle Engine Systems, level 2

De aangevraagde opleiding Seaman operations is een National Vocational Qualification (NVQ), waarop ROA CN in 2020 reeds een negatief advies heeft gegeven. Deze opleiding wordt omgezet in een CVQ. Om deze redenen heeft ROA CN aangegeven de aanvraag van Seaman operations niet in behandeling te nemen en Saba Comprehensive School verzocht om een nieuwe aanvraag in te dienen op het moment dat de omzetting heeft plaatsgevonden. Het advies voor Motor Vehicle Engine Systems wordt het eerste kwartaal van 2023 uitgebracht.

QUICKSCANS

Naast de adviezen voor nieuwe opleidingen heeft ROA CN vier verzoeken ontvangen om onderzoek te doen naar de wens en de haalbaarheid van opleidingen of cursussen.

Maart 2022

Op verzoek van het ministerie van OCW in samenspraak met het ministerie van VWS is er onderzoek gedaan en heeft ROA CN de behoefte aan zorgopleidingen op Bonaire in kaart gebracht. ROA CN heeft een quick scan opgeleverd met de top drie gewenste opleidingen, de gevraagde competenties en de gewenste beroepshouding. Ook is er een aanbeveling gedaan over een leven lang leren in de zorgsector en is de vraag naar HBO opgeleiden gesignaleerd.

Juni 2022

De Saba Comprehensive School heeft een verzoek ingediend om de arbeidsmarktrelevantie van de licensed practical nurse (LPN) aan te tonen. Aangezien het hier niet om een opleiding gaat in het kader van de wet, heeft ROA CN hiervoor tevens een quick scan opgeleverd. ROA CN onderschrijft de behoefte om het verzorgend personeel verder te kwalificeren. Het onderwijs op afstand en de kwalificatie zelf vragen nog om uitwerking en de aanbeveling is dan ook om een haalbaarheidsonderzoek te doen voor de bovenwinden.

November 2022

In november heeft het ministerie van OCW een overeenkomst met het National Institute for Professional Advancement (NIPA) op Sint Maarten ondertekend. Samen met het American Hotel and Lodging Education Institute (AHLEI) biedt NIPA een opleiding aan voor de hospitality sector.

ROA CN heeft ondersteuning geboden bij het inventariseren van de behoefte van de bedrijven en de werknemers op Saba en Sint Eustatius. Aan de hand van deze inventarisatie zijn de bedrijven uitgenodigd voor voorlichtingsbijeenkomsten.

In afwachting van de belangstelling

Fundashon Forma heeft ROA CN gevraagd of er behoefte is op de arbeidsmarkt voor het starten van de groenopleiding op MBO 1 niveau. Deze opleiding is reeds goedgekeurd. Voordat ROA CN de potentiële leerbedrijven gaat benaderen om leerbedrijf te worden en leerbanen te creëren gaat Fundashon Forma eerst peilen of er voldoende studenten zijn geïnteresseerd.

ARBEIDSMARKT EN AANSLUITING

Het strategisch meerjarenplan 2021-2023 stelt dat ROA CN zich de komende jaren sterker gaat richten op de verbinding met de arbeidsmarkt. Hiervoor zijn een aantal prioriteiten benoemd, zoals de tevredenheid van de ketenpartners en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Een andere prioriteit is het stimuleren van de verschillende branchemeetings.

Relatiemanagement

ROA CN heeft de ketenpartners voor een Meet & Greet uitgenodigd, een informatieve netwerkbijeenkomst waarin de onderlinge samenwerking is benadrukt. Aansluitend zijn interviews gehouden met de ketenpartners om de buitenwereld meer naar binnen te halen. De samenwerking is hoog beoordeeld, ook is er constructieve feedback door de ketenpartners gegeven. De wens vanuit de ketenpartners is om meer quick scans uit te voeren, meer kwartaalbijeenkomsten te organiseren en meer samen op pad te gaan met de onderwijsinstellingen. Deze uitkomsten zijn in het najaar aan de ketenpartners teruggekoppeld, inclusief de vijf concrete acties die ROA CN gaat nemen. Op een aantal quick wins, zoals het periodiek uitwisselen van informatie met bijvoorbeeld Plenchi di Trabou, is direct actie ondernomen door het inplannen van structurele kwartaalbijeenkomsten.



Branchemeetings

In 2022 hebben de branchemeetings een upgrade gehad. Meer aandacht is gecreëerd voor de ontwikkelingen in het vakgebied, de jong professionals, de onderwijsmogelijkheden en de knelpunten van de sector, inclusief aanbevelingen ter verbetering. Een jaarkalender is opgesteld, waarin rekening is gehouden met de seizoensinvloeden bij bepaalde sectoren. Het doel is om de samenwerking in de sectoren te vergroten door de sectoren meer als een community te benaderen, waarbij ROA CN een verbindende, adviserende en ondersteunende rol heeft.

Aanverwant aan de branchemeetings zijn de Horeca & Toerisme tafel en de Bouwtafel ontstaan. Aan deze tafels schuiven vertegenwoordigers vanuit de onderwijsinstellingen, het openbaar lichaam en het bedrijfsleven aan om zich samen te buigen over de ontwikkelingen in hun sector.

Labor market platform

Op Sint Eustatius heeft ROA CN het tweede Labor Market Platform geïnitieerd. Eind 2021 is het Labor Market Platform in hernieuwde vorm gelanceerd. Het platform heeft een aantal actiepunten geformuleerd en een petit comité is samengesteld. Het petit comité heeft een overzicht gemaakt met mogelijke verschijnfuncties op Sint Eustatius en sectoren die verder ontwikkeld kunnen worden. De braindrain blijft een aandachtspunt op de eilanden en het implementeren van een

studentenvolgsysteem blijft urgent. In november is wederom het labor market platform bij elkaar gekomen op initiatief van ROA CN en hebben de deelnemers informatie uitgewisseld en aangegeven welke opleidingen de prioriteit zouden moeten hebben. De resultaten zijn weergegeven in een folder en er is een trendrapportage over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt opgesteld. Deze zijn gepresenteerd aan de commissioner.

In navolging van Sint Eustatius hebben de eerste gesprekken over een Labor Market Platform op Saba plaatsgevonden met het openbaar lichaam.

Tevredenheid arbeidsmarkt en onderwijs

Een nulmeting over de tevredenheid van de arbeidsmarkt stond ook op de planning in 2022. Bij het opstellen van de enquête is het besluit genomen om de nulmeting voor het onderwijstevredenheidsonderzoek dat voor 2023 gepland stond te integreren in de enquête, omdat er veel overeenkomsten in de beide nulmetingen zijn. De enquête had een respons van ongeveer 11%. De respondenten gaven aan het zeer te waarderen dat hun mening is gevraagd, ook is er nuttige feedback gegeven, waarmee de functionele communicatie en de processen verbeterd gaan worden. De algehele tevredenheid van de producten en diensten van ROA CN is goed beoordeeld, met een acht. Ruim 90% van de respondenten geeft aan zich voldoende of goed voorbereid te voelen om een student te begeleiden na het volgen van de training. De online training wordt niet als ideaal ervaren. Een regelmatig genoemde belemmering is dat er soms veel tijd zit tussen de training en het daadwerkelijk begeleiden van een student. De vakmanschap van de trainer wordt zeer hoog beoordeeld, de inhoud en het materiaal scoren ook hoog. Voor de praktijkopleider is het niet altijd helder welke taken de student moet laten zien in de praktijk. 5% geeft aan dat zij het erkenningsproces als onnodig lang hebben ervaren en begrepen niet waarom, terwijl 68% het proces inhoudelijk goed beoordeelde. De praktijkopleiders zijn intrinsiek gemotiveerd en willen graag kennis overdragen of studenten een kans geven, een kleine 4% heeft aangegeven dat ze van hun werkgever naar de training moesten.

ROA CN en de regio

Meer en meer belangstelling voor de kennis en kunde van ROA CN is er vanuit de regio. De ministers van onderwijs en arbeid van Curaçao zijn op bezoek geweest voor een inhoudelijk gesprek bij ROA CN. Tijdens een tussenstop op Curaçao heeft het managementteam goed gebruik gemaakt van haar tijd door met een grote groep stakeholders vanuit onderwijs, arbeidsmarkt en economie in gesprek te gaan. Ook met de stakeholders op Sint Maarten is tijdens een van de tussenstops gesproken over de werkwijze van ROA CN. Op de werkconferentie over studiesucces in het Caribisch gebied op Aruba heeft ROA CN haar bijdrage geleverd.

MEET THE TEAM



e.nicolaas@roacn.com
+599 796 5450

ELYANE NICOLAAS

Directeur, vanaf 01 september 2012



j.frederiks@roacn.com
+599 796 5410

JUDETTE FREDERIKS

Manager Arbeidsmarkt



office@roacn.com
+599 796 2347

AMY van GRIEKEN FLORES

Officemanager



f.estanista@roacn.com
+599 796 42 42

FERNON ESTANISTA

Adviseur/Trainer



j.pieterse@roacn.com
+599 796 5410

JANINE PIETERSEN

Adviseur/Trainer



r.wester@roacn.com
+599 796 5420

ROBERT WESTER

TOP TRAINEE Adviseur/Trainer



n.persad@roacn.com
+599 796 5490

NANCY PERSAD

Adviseur/Trainer



v.gumbs@roacn.com
+599 319 4808

VIOLET GUMBS

Adviseur/Trainer



f.veldkamp@roacn.com
+599 796 5400

FLEURTJE VELDKAMP

Adviseur/Trainer



j.batstra@roacn.com
+599 416 6700

JOCHEM BASTRA

Adviseur/Trainer

ROA CN heeft een dynamisch en kleurrijk team, dat zich continue ontwikkeld met als doel om het Caribische Expertisebureau voor de link tussen arbeidsmarkt en onderwijs te worden. We geloven in onze slogan: Together, we make it work.

Ga naar www.roacn.com/team voor meer gedetailleerd informatie over elk teamlid.

Personele bezetting

Het bestuur heeft met het ministerie van OCW de afspraak gemaakt dat binnen de formatie geschoven kan worden met functies. Na meermalen te hebben geworven is er geen kandidaat uit de procedure van CVQ-manager gekomen. Dit budget is enerzijds aangewend voor de tijdelijke formatie van een parttime adviseur op Saba, zodat er zichtbare aanwezigheid is op Saba. Anderzijds voor de TOP trainee op Bonaire, waarmee een bijdrage aan de professionaliseringslag wordt geleverd.

Dit heeft geleid tot de volgende personele bezetting in 2022.*

Bezetting aantal fte	31 december 2021	31 december 2022
Directeur	1	1
Manager Arbeidsmarkt	1	1
Officemanager	1	1
Adviseur/Trainer	4.8	4.2
Top Trainee Adviseur/Trainer	0	1
Adviseur/Trainer Saba	0	0.2
	7.8	8.4



Organogram



* Danielle van der Wal was voor de maand januari en februari voor 0.4 fte in de formatie.

INTERNE ORGANISATIE

HRM

In de eerste helft van 2022 had 70 procent van de medewerkers een tijdelijk dienstverband van twee jaar of minder bij ROA CN. Een vlootscouw is gehouden om de kennis en competenties van de medewerkers in beeld te brengen. Met als doel om een kwaliteitsslag te maken is er breed geïnvesteerd in het team. In het eerste kwartaal zijn de trainers opgeleid in het geven van trainingen. Vervolgens hebben ze een intensieve masterclass kwalitatief onderzoek gehad. In het najaar heeft het hele team een *educational journey* gehad voor het Microsoft-officepakket, met name voor Excel. Ook is er extra aandacht besteed aan dataverwerking en het opzetten van een dashboard.

Functietypering en waardering

Naar aanleiding van de aanpassing van de structuur van de organisatie en de veroudering van de functiebeschrijvingen is in 2022 het typering- en waarderingstraject opgestart. Een extern bureau is aangetrokken om op objectieve wijze de taken en verantwoordingen van de medewerkers vast te leggen. Dit is op transparante wijze gebeurd door middel van interviews met de medewerkers. De invoering van de nieuwe functietyperingen en -waarderingen heeft op 1 juli 2022 plaatsgevonden tegelijkertijd met de invoering van het -in principe- volgen van de cao onderwijsondersteunend personeel.

CAO onderwijsondersteunend personeel

Eind 2021 is besloten om de arbeidsvoorwaarden te harmoniseren en uniformiteit aan te brengen in de arbeidsvoorwaarden. Het bestuur heeft bevestigd dat ROA CN in principe de cao onderwijsondersteunend personeel volgt, tenzij er wordt besloten om hier expliciet van af te wijken. In juni heeft het bestuur tevens besloten om de bezoldigingstabel van het onderwijsondersteunend personeel in te voeren, op de manier zoals het in de arbeidsvoorwaardenovereenkomst 2021-2022 staat beschreven. De conversiedatum was 1 juli 2022, zowel de nieuwe tabel als de nieuwe typeringen en waardering zijn op 1 juli 2022 geïmplementeerd.

Een expliciete afwijking is gemaakt voor de normjaartaak, waarbij niet is gekozen voor de 1659 uren en de daarbij horende schoolvakanties. Het bestuur heeft voor de invoering van de 36-urige werkweek gekozen, omdat dit de vrijwel overeenkomt met de normjaartaak en beter past bij de bedrijfsvoering van ROA CN. Een aantal onderwerpen vragen nog nadere uitwerking, zoals het verzuimbeleid en de gedragscode.

ICT

Doordat het CRM-systeem geen nieuwe releases meer kreeg is er in 2021 is gestart met het bouwen van een portal voor de ondersteuning van de dienstverlening. Het opleveren van de onderdelen van de portal is in fases opgedeeld. De planning heeft in 2022 vertraging opgelopen.

De kwetsbaarheid van de leverancier is groot, omdat het een eenmanszaak is. Onderzocht is of het haalbaar is om naar een standaardpakket over te stappen. Het beheer van de portal en de website heeft dezelfde kwetsbaarheid, bij een technische storing vergt dit vaak handmatig werk en mondelinge informatieverstrekking. Mogelijkheden voor een adequate ondersteuning worden onderzocht, om stagnatie van de dienstverlening te voorkomen.

Voor de HRM portal wordt verder gekeken naar een standaardpakket op de markt.

Communicatie

De portefeuille communicatie is toegewezen aan twee medewerkers, die een communicatie strategie voor ROA CN hebben opgezet. Dit betekent dat ze voor een grotere exposure op social media zorgen en de kwaliteit van de communicatie-uitingen zijn verhoogd. Daarnaast wordt er per kwartaal een nieuwsbrief uitgebracht die aan het relatiebestand van ROA CN wordt verstuurd. Ook hebben ze de campagne in aanloop naar de Meet & Greet en de ketenpartnersborrel verzorgd.

Een eerste aanzet is gemaakt om de website van ROA CN gebruikersvriendelijker en aantrekkelijker te maken. Daarvoor is nieuw beeldmateriaal gemaakt en een opzet voor de content gemaakt.

Facilitair

Huisvesting

In februari 2022 heeft ROA CN op Saba een flexkantoor betrokken, de adviseur kan hier op dinsdag en donderdag werken en een ROA CN plakkaat is op het pand bevestigd.

In november is aangegeven dat het contract van het kantoor op Sint Eustatius eindigt en is een andere ruimte aangeboden.

De vernieuwde trainingszaal op Bonaire is in gebruik genomen. De nieuwe ruimte wordt als een zeer prettige trainingsruimte ervaren. Ook de akoestiek is merkbaar verbeterd.

Mobiele data op locatie

In september 2022 is ROA CN overgestapt naar een telefoonbundel voor mobiele telefonie. De reden hiervoor is dat de medewerkers bij de leerbedrijven internet nodig hebben om het erkenningsproces efficiënt te kunnen uitvoeren. De databundel maakt het mogelijk dat de adviseurs ter plekke het proces kunnen afronden.

Kwaliteit

Tijdens de heidagen in oktober 2022 heeft het bestuur aangegeven om het onderzoeken en implementeren van de ISO-normering of een andere standaard verder door te schuiven naar 2024. Belangrijk is om de samenwerking met SBB nog meer op te zoeken en verder te gaan met het verbeteren van de processen, ter voorbereiding van de wetwijziging. De nieuwe wet gaat uit van 1 wet, 1 reglement en 1 register.

Processen en data

Bij de kwaliteitsslag hoorde ook het onder de loep nemen van de processen. Een aantal processen zijn aangepast. Het aanmeldingsproces voor trainingen en workshops is verder gedigitaliseerd, het intakeproces en het erkenningsproces zijn vereenvoudigd. Ook de procedure voor het aanvragen van nieuwe opleidingen is in samenspraak met de onderwijsinstellingen aangepast.

De rol van data speelt een steeds grotere rol bij het onderbouwen van adviezen. De samenwerking met de ketenpartners voor het verkrijgen van data is goed. Daarentegen blijft het een uitdaging op de eilanden om een volledig en representatief beeld te krijgen. Eind 2022 is een start gemaakt met het opzetten van een dashboard. ROA CN neemt de ketenpartners mee in het opzetten van het dashboard, zodat gezamenlijk een betrouwbaar beeld van de arbeidsmarkt kan worden gepresenteerd. ROA CN heeft de ambitie om de gegevensuitwisseling op duurzame wijze te borgen.



2022 Financiën

De egalisereserve USD 81.136 die opgebouwd was in 2021, is in de begroting van 2022 opgenomen voor de financiering van o.a. de TOP trainee en de invoering van de bezoldigingstabel. Het niet gerealiseerde budget van ICT in 2021 is doorgeschoven naar de begroting van 2022. Hierdoor is de begroting in 2022 met USD 87.351 hoger dan de originele begroting.

De baten van ROA CN bedragen in 2022 USD 825.000 en de lasten USD 878.494. Door gebruik te maken van de egalisereserve USD 53.495 was er geen sprake van een negatieve resultaat.

Bedrijfslasten	Actual 2021	Begroting 2022	Actual 2022	2023
Lonen en Salarissen	\$496.808	\$602.430	\$598.991	\$550.559
Afschrijvingskosten	\$10.778	\$14.500	\$9.570	\$14.500
Kantoorkosten	\$22.551	\$36.260	\$31.266	\$27.010
Huisvestingskosten	\$66.578	\$61.538	\$75.045	\$59.920
Verkoopkosten	\$42.668	\$66.560	\$50.597	\$67.713
Bedrijfskosten	\$28.231	\$25.150	\$27.890	\$23.750
Instellingskosten	\$59.258	\$103.960	\$85.135	\$82.200
Totaal Bedrijfslasten	\$726.872	\$910.397	\$878.494	\$825.651
Buitengewone lasten	\$16.993	-	-	-
Totaal Bedrijfslasten	\$743.865	\$910.397	\$878.494	\$825.651

- 2021
\$ 743.865,00
- 2022 Actual
\$ 878.494,00
- 2023
\$ 825.651,00



STIP OP DE HORIZON

CARIBISCHE EXPERTISE CENTRUM

ROA CN heeft de ambitie om het Caribische expertisebureau te zijn voor de link tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Hiervoor is het van belang dat ROA CN werkt aan de samenwerking en dat ROA CN actief kennis deelt met de stakeholders.

Voorop staat dat de eilanden kwalitatief goede en voldoende leerbedrijven hebben met praktijkopleiders, die zorgen voor een prettig leerklimaat.

Relatiemanagement en kennis hebben van de ontwikkelingen in de sectoren is hierbij een must. Naast de wettelijke taken zet ROA CN haar energie op het verbeteren van de data.

Door het tonen van cijfers kunnen de adviezen onderbouwd worden met kwantitatieve en kwalitatieve data. De inzet op betrouwbare data gaat een steeds grotere rol spelen. Door gegevens samen te brengen en te analyseren kan er samen met de ketenpartners worden gekeken naar de verdwijn- en verschijnfuncties op de eilanden en in de regio. Dit kan input vormen voor het eilandsbeleid en koers uitzetten om de armoede te verminderen en kansen voor jongeren te creëren.

Door datagedreven te werken wordt er een impuls gegeven aan de gehele keten van onderwijs tot arbeidsmarkt en doorstroom of omscholing om te voldoen aan 21e eeuwse vaardigheden.



Data Vergaren

Samen met de stakeholders de samenwerking versterken in data verzameling. Door samen te werken en informatie samen te vergaren zullen we huidige situatie beter in zicht hebben en trends zien aankomen.



Data Interpreteren

Het team van ROA CN zal per sector een zicht hebben over aantale studenten vs vacatures/twv's end it vergelijken met de ontwikkelingen van het eiland.



Data Delen

Actief kennis delen met de stakeholders. ROA CN denkt hierbij dat we door kennisdeling we als eiland, het onderwijs en de sectoren beter van dienst kunnen zijn.