

Activiteitenverslag 2024



Verbindend, Deskundig en Proactief

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord van de voorzitter

Over ROA CN

Het belang van onze adviezen

Leermeesters en trainingen

Praktijkovereenkomsten

Erkenningen en leerbedrijven

Branchemeetings

Arbeidsmarkt

Communicatie en ICT, personeel bezetting

HR en opleidingen

Bestuur

2025 focus

Slotwoord

Financiën

Ons contact

03

04

05

06

07

08

09

10

12

13

14

16

17

18

19



VOORWOORD VAN DE VOORZITTER

2024 was een jaar van groei, verbinding en veerkracht. Een jaar waarin we, ondanks veranderingen en uitdagingen, met elkaar koers bleven houden. Samen hebben we gebouwd aan duurzame oplossingen, samenwerkingen versterkt en stappen gezet richting een toekomstbestendige organisatie.

Ik ben bijzonder trots op hoe het ROA CN team, ketenpartners en bedrijven zich hebben ingezet voor de verdere ontwikkeling van de Caribisch Nederlandse arbeidsmarkt en het onderwijs. Dankzij gezamenlijke inspanningen hebben we waardevolle doelen kunnen realiseren, kennis gedeeld en mbo- en cvq-studenten meer kansen kunnen bieden tijdens hun beroepspraktijkvorming.

Daarnaast wil ik benadrukken dat ROA CN zich heeft bewezen als een goede basis voor personele groei en doorstroming. Met trots zien wij hoe medewerkers zich binnen onze organisatie ontwikkelen en vervolgens doorstromen naar nieuwe uitdagingen en kansen. Dit bevestigt onze rol als katalysator voor verdere carrièrevorming, wat zowel individueel als voor onze organisatie waardevol is.

We hebben geleerd dat vooruitgang niet altijd in grote sprongen komt, maar juist in de consistente, soms stille stappen die we elke dag zetten. Die beweging, gedragen door vertrouwen, toewijding en samenwerking, is waar ROA CN voor staat.

Tegelijkertijd realiseren we ons dat er nog belangrijke stappen te zetten zijn, met name op het gebied van scholing en kwalificatie van de beroepsbevolking. Een aanzienlijk deel van deze beroepsbevolking op Bonaire, Sint Eustatius en Saba, beschikt nog niet over een startkwalificatie op minimaal mbo-2 niveau. Juist voor kleine eilandgemeenschappen is dit van groot belang. Het behalen van deze kwalificatie versterkt niet alleen de positie van individuen op de arbeidsmarkt, maar draagt ook direct bij aan de economische weerbaarheid en brede ontwikkeling van de eilanden zelf. Het geeft jongeren én volwassenen perspectief, vergroot de lokale capaciteit en maakt duurzame economische groei mogelijk.

Met veel enthousiasme kijk ik uit naar het komende jaar, waarin we blijven bouwen op de fundamenten die we samen hebben gelegd. Dank aan iedereen die daaraan heeft bijgedragen, jullie inzet maakt het verschil.



Mervyn Steegers

Voorzitter



OVER ROA CN

De Raad Onderwijs Arbeidsmarkt Caribisch Nederland (ROA CN) vervult een functie in de afstemming tussen beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. De raad is wettelijk ingesteld op basis van artikel 1.5.1, 1.5.2, 7.2.8, 7.2.9 van de Wet educatie en beroepsonderwijs BES (WEB BES).

Met deze wettelijke basis brengt ROA CN partijen bij elkaar, stimuleert duurzame samenwerking en draagt bij aan een toekomstbestendige beroepsbevolking binnen Caribisch Nederland. In alles wat we doen staat de verbinding centraal – tussen leren en werken, tussen beleid en praktijk, en tussen de unieke kansen en uitdagingen van de drie eilanden.

ROA CN is niet alleen een onafhankelijk adviesorgaan, maar ontwikkelt zich verder naar het 'Ekspertisio den 1 buro' waar ontwikkeling, afstemming en gezamenlijk perspectief wordt bevorderd.

ONZE DRIE KERNTAKEN



Adviseren over beroepsopleidingen

ROA CN brengt advies uit over het aanbod van beroepsopleidingen, waarbij we kritisch kijken naar de arbeidsmarktrelevantie en de doelmatigheid. Zo zorgt ROA CN dat het onderwijs aansluit bij de behoeften van de eilanden.



Erkenning van leerbedrijven

ROA CN erkent leerbedrijven die mbo- en cvq-studenten een goede beroepspraktijkvorming kunnen bieden. De leermeestertraining maakt onderdeel uit van het erkenningsbeleid en draagt bij aan de kwaliteit van begeleiding op de werkvloer.



Verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt

Via branchemeetings en thematische events brengen we onderwijs en arbeidsmarkt dicht bij elkaar. We creëren ruimte voor dialoog en delen waardevolle data en branche-inzichten die samenwerking versterken en richting geven aan beleid en adviezen.

Het belang van onze adviezen

De wettelijke taak van ROA CN is het adviseren over de arbeidsmarktrelevantie en doelmatigheid van mbo- en cvq-opleidingen in Caribisch Nederland. Deze adviezen worden ingediend bij het Ministerie van OCW en deze wettelijke taak is een voorwaarde voor de goedkeuring van de bekostiging van een beroepsopleiding. Hiermee wordt gewaarborgd dat het onderwijsaanbod aansluit op de behoeften van de lokale en regionale arbeidsmarkt.

In 2024 heeft ROA CN geadviseerd over in totaal **31** opleidingen verdeeld over drie instellingen: MBO Bonaire **16** omzettingen en **3** nieuwe opleidingen, bij GVP én SCS beide **6** nieuwe opleidingen. In totaal zijn er **29** positief geadviseerd en **2** opleidingen hebben een negatief advies gekregen. Deze cijfers laten zien dat er een groeiende behoefte aan opleidingen bij zowel de studenten als op de arbeidsmarkt is. Om tot een gefundeerd advies te komen is een intensieve samenwerking met onderwijsinstellingen en met de stakeholders op de arbeidsmarkt nodig. Hierin draagt ROA CN bij aan het versterken van de verbinding tussen het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt, waarbij er een duidelijke trend zichtbaar is dat steeds meer werknemers een BBL-opleiding volgen.

Tot op heden gaf ROA CN voornamelijk adviezen op aanvraag. In het afgelopen jaar en in de komende jaren ontwikkelt de rol zich verder, door proactief de trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De quickscans en arbeidsmarktanalyses signaleren welke opleidingen er nodig zijn en waar er tekorten zijn of zullen ontstaan. Zo bevordert ROA CN niet alleen de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt, maar draagt ROA CN ook bij aan een veerkrachtige en duurzame economische ontwikkeling van Bonaire, Saba en St. Eustatius.

De analyses die ROA CN maakt zijn daarmee niet slechts een formeel onderdeel van het proces, maar een inhoudelijk waardevol instrument voor beleidsvorming voor de drie openbaar lichamen, met tastbare impact op studenten, werkgevers en de gemeenschap als geheel.

Leermeesters en trainingen

In 2024 zijn in totaal **347** leermeesters gecertificeerd op Bonaire of hebben een verlenging van hun certificering gekregen. Deze toename wordt veroorzaakt door het toenemende aantal studenten, met name BBL-studenten. Verspreid over het jaar zijn **22** trainingen voor de nieuwe leermeesters georganiseerd, evenals **1** workshop, **1** vrijstellende toets en **4** masterclasses voor de leermeesters die een verlenging van de certificering hebben ontvangen. Er zijn geen digitale trainingen georganiseerd. De focus lag op het bevorderen van kwalitatieve interactie tussen leermeesters en studenten. Op Sint Eustatius zijn er **30** leermeesters gecertificeerd, waarvan **18** nieuwe leermeesters en **12** leermeesters hebben hun certificering verlengd. Hiervoor zijn **3** leermeestertrainingen en **3** workshops georganiseerd. Op Saba is ervoor gekozen om de leermeestertraining weer in 2025 te houden.



2024 vs 2023 en 2022



De leermeestertrainingen zijn geëvalueerd en aangepast op basis van feedback uit de praktijk. Er is meer nadruk gelegd op realistische verwachtingen en praktische toepassing van begeleiding en beoordeling. Specifieke aandacht is uitgegaan naar het versterken van de evaluatie- en feedbackvaardigheden van leermeesters, inclusief het vergroten van kennis over generatieverschillen.

Een bijzonder hoogtepunt dit jaar waren de vier grote masterclasses leermeesterschap, aangeboden in twee groepen. De eerste groep volgde de sessie in het Papiamentu en Spaans, de tweede in het Nederlands en Engels. Hiermee werd actief ingespeeld op de taalvoorkeur en achtergrond van de deelnemers, waardoor iedereen actief deelnam.

Praktijkovereenkomsten

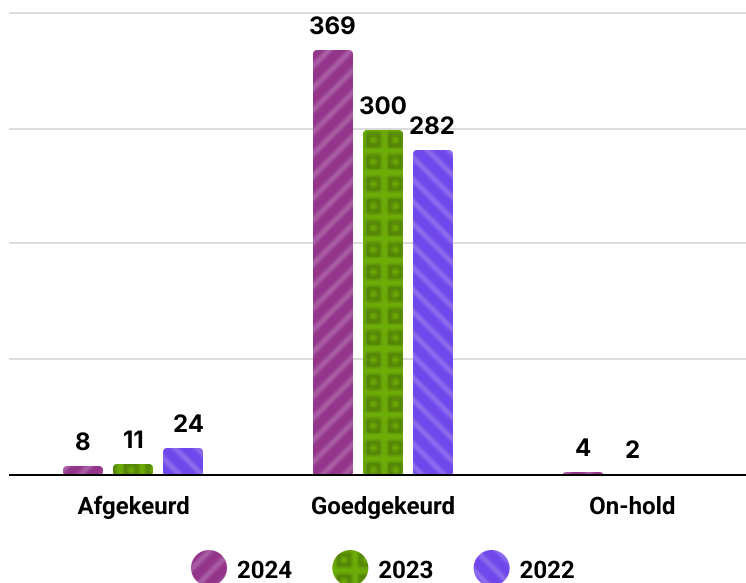


ROA CN is, samen met de onderwijsinstellingen, medeondertekenaar van de praktijkovereenkomst (POK). Daarmee benadrukken we samen onze verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Het eigenaarschap van de POK's ligt wel duidelijk bij de onderwijsinstellingen. Zij houden de regie over waar studenten worden geplaatst en hoe het leertraject inhoudelijk is ingericht. ROA CN heeft hierin vooral een toetsende en ondersteunende rol, met als doel om samen te zorgen voor goede en voldoende leerbedrijven voor elke BBL-student.



ROA CN heeft al geruime tijd de wens om het POK-proces te digitaliseren. Sinds 2023 werken we daarom met een digitaal POK-portaal. Hiermee maken we het proces efficiënter en verminderen we de administratieve last aanzienlijk. Voorheen werd het proces grotendeels handmatig uitgevoerd, waarbij ROA CN hard copies ontving en deze via het vierogenprincipe verwerkte. Dit vergde een aanzienlijke capaciteitsinzet, vooral gezien de groeiende aantallen BBL-studenten. Dankzij het digitale portaal kunnen wij onze rol effectiever invullen en samen met de onderwijsinstellingen blijven zorgen voor kwalitatieve beroepspraktijkvorming.

In 2024 zijn in totaal **483** praktijkovereenkomsten (POK) ingediend, een stijging ten opzichte van de **369** ingediende overeenkomsten in 2023* en **381** in 2022. Samen met de onderwijsinstellingen is het POK-beleid herzien, zodat het proces efficiënter kan verlopen. Ondanks de geboekte verbeteringen in de digitale efficiëntie bleek uit evaluatie dat eind 2024 nog **106** overeenkomsten in behandeling waren, tegenover **58** eind 2023. Om deze reden is met de onderwijsinstellingen afgesproken om het verwerkingsproces in 2025 verder te optimaliseren. De kwaliteitscontrole blijft plaatsvinden volgens het vierogenprincipe. Praktijkovereenkomsten worden nauwkeurig beoordeeld op erkenning van het leerbedrijf, aanwezigheid van een gecertificeerde leermeester en afwezigheid van familiebanden die de beoordeling kunnen beïnvloeden.



De inzet van een vliegende leermeester is belangrijk om het proces te ondersteunen. Kandidaten hiervoor dienen minimaal een Mbo niveau 4 werk- en denkniveau te hebben, volgen een kosteloze tweedaagse leermeestertraining bij ROA CN en hebben affiniteit met begeleiding. Zij onderhouden regelmatig contact met de student, nemen deel aan evaluaties, zijn communicatief sterk, plannen effectief en zijn empathisch.

Bedrijven worden aangeraden leermeesters voldoende tijd en ruimte te geven voor kwalitatieve begeleiding.

Erkenningen en Leerbedrijven

Cijfermatige ontwikkeling 2022-2024

ROA CN heeft in de afgelopen drie jaar een constante inzet laten zien op het gebied van erkenningen en het versterken van het netwerk van leerbedrijven. De cijfers over 2024 laten zien dat de arbeidsmarkt langzaam verzadigd raakt en dat een groot aantal bedrijven al erkend leerbedrijf is.

In 2024 zijn er in totaal **337 erkenningen** afgegeven. In 2023 waren dit er **414** en in 2022 **478**. De cijfers hieronder laten zien dat het aantal nieuwe erkenningen is gedaald ten opzichte van de voorgaande jaren. De reden hiervoor is dat een groot aantal bedrijven inmiddels erkend is en dat de focus verschuift naar het verlengen van bestaande erkenningen in plaats van het jaarlijks aantrekken van veel nieuwe leerbedrijven.

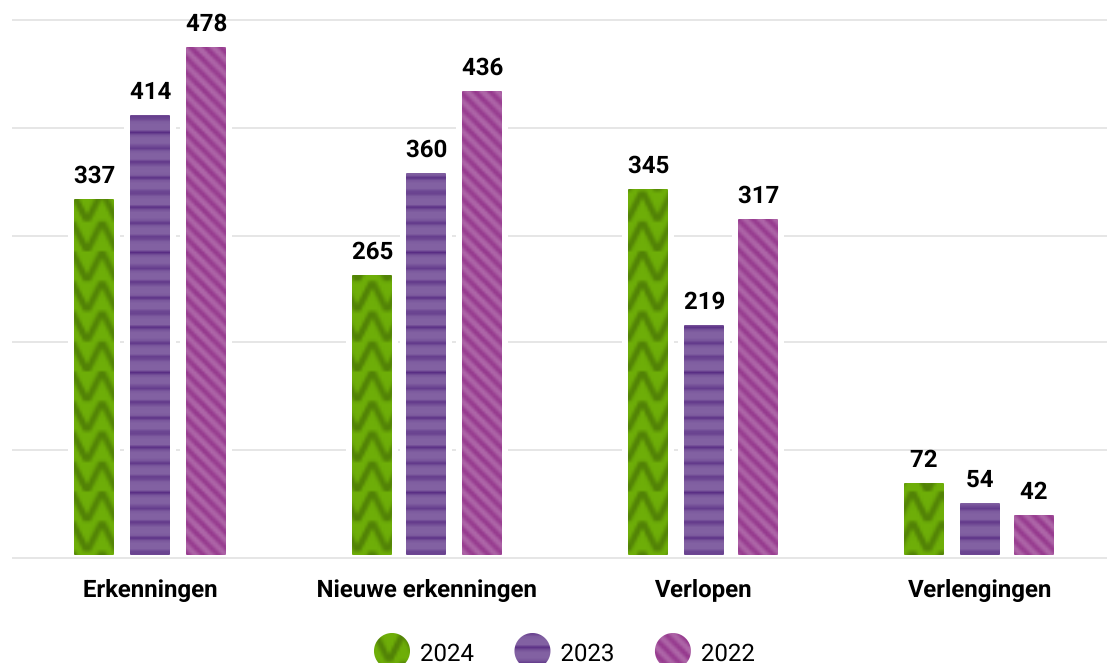
- Nieuwe erkenningen: **265** (2024) – ten opzichte van **360** (2023) en **436** (2022)
- Verlopen erkenningen: **345** (2024) – ten opzichte van **219** (2023) en **317** (2022)
- Verlengingen: **72** (2024) – in vergelijking met **54** (2023) en **42** (2022)

Het aantal verlopen erkenningen wordt met name veroorzaakt door de omzettingen van een aantal opleidingen in de nieuwe structuur, waardoor de oude erkenningen van opleidingen zijn vervallen bij de leerbedrijven.

Het aantal leerbedrijven dat in 2024 een erkenning heeft ontvangen is **152**, een lichte daling ten opzichte van 2023 en 2022 met respectievelijk **172** en **215** leerbedrijven. Hoewel het totaal iets lager ligt, is het aantal nieuwe leerbedrijven in 2024 gestegen naar **77**, ten opzichte van **60** in 2023 en **88** in 2022. Deze stijging komt met name door de toename van het aantal BBL-studenten, waarbij bedrijven de erkenning specifiek doen voor hun medewerker.

De focus in 2024 verschoof van het werven van voldoende bedrijven naar kwaliteit en borging.

Deze beweging past binnen de ambitie van ROA CN om toe te werken naar een stabiel en professioneel netwerk van erkende leerbedrijven met goed opgeleide leermeesters.



Branchemeetings

ROA CN organiseert branchemeetings met als doel om onderwijs en arbeidsmarkt dichterbij elkaar te brengen. Tijdens deze bijeenkomsten gaan vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid met elkaar in gesprek over de actuele en toekomstige opleidingsbehoeften binnen specifieke sectoren. De opgehaalde signalen vormen waardevolle input voor het (door)ontwikkelen van beroepsonderwijs dat aansluit op de regionale arbeidsmarktvraag. Branchemeetings dragen daarmee direct bij aan doelgerichte, arbeidsmarktrelevante en toekomstbestendige opleidingen op de eilanden.



In 2024 heeft één branchemeeting plaatsgevonden, in het 3e kwartaal op Bonaire voor de nieuw te starten opleidingen van schoonheidsspecialiste. Deze bijeenkomst leverde waardevolle input op voor onderwijsaanpassingen. Hoewel het aantal formele branchemeetings lager ligt dan voorgaande jaren, hebben informele gesprekken en mini-branchemeetings tijdens de tweede dag van de leermeestertrainingen alsnog bijgedragen aan het verzamelen van signalen uit de sectoren.

ROA CN merkt dat wanneer een branchemeeting echt wordt aangekleed met sectorrelevante details en thema's, de opkomst vanuit de sector duidelijk groter is. Dit geldt ook voor sectoren die niet altijd georganiseerd zijn in vakverenigingen of brancheorganisaties. Door goed aan te sluiten bij wat er leeft en speelt binnen een sector, weet ROA CN de juiste mensen aan tafel te krijgen.

Arbeidsmarkt

Een goede aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt is ook in 2024 een belangrijke pijler geweest voor ROA CN. Door intensief contact met bedrijven, onderwijsinstellingen en ketenpartners, wordt voortdurend gewerkt aan het versterken van die verbinding.



In 2024 is er actief gewerkt aan de samenwerking met lokale en regionale partners, om beter zicht te krijgen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In maart is op Bonaire een kennisuitwisselingsdiner gehouden met onder andere de gedeputeerden, het college van bestuur van de scholengemeenschap Bonaire, de directeurs van de onderwijsinstellingen, de kamer van Koophandel en Tourism Corporation Bonaire en afgevaardigden van de vakbond.

Ook kreeg de samenwerking met SEA (Strategic Education Alliance) meer vorm, waarbij de vier landen met elkaar in gesprek zijn gegaan om een arbeidsmarktanalyse op te stellen. ROA CN heeft samengewerkt met Curaçao, Aruba en Sint Maarten om tot een gezamenlijke rapport van de vier arbeidsmarktanalyses te komen. Deze regionale afstemming is waardevol, omdat arbeidsmobiliteit en opleidingskeuzes vaak grensoverschrijdend zijn.

Op Aruba zijn in april 2024 de resultaten van de arbeidsmarktanalyse gepresenteerd aan de toenmalige minister van OCW, Robbert Dijkgraaf. Een waardevol moment voor Caribisch Nederland, waarbij ROA CN inzicht heeft gegeven in het beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt. Daarnaast heeft ROA CN op Curaçao deelgenomen aan een werksessie over het studiesucces van Caribische studenten. De inzichten uit deze sessie dragen bij aan de inspanningen om de aansluiting van het onderwijs en de arbeidsmarkt, zowel lokaal als regionaal, verder te versterken.



Uit deze arbeidsmarktanalyse zijn een aantal belangrijke aandachtspunten naar voren gekomen. Zo wordt aanbevolen om studeren in de regio aantrekkelijker te maken om te voorkomen dat eilandskinderen wegtrekken en niet meer terugkeren. Daarnaast is er aandacht gevraagd voor het verbeteren van het imago van bepaalde sectoren door het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. Ook is het essentieel om de digitale infrastructuur verder te versterken, zodat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt beter gefaciliteerd wordt. Ten slotte wordt er gepleit voor het vergroten van inclusiviteit en het bieden van passende kansen aan lokaal talent, bijvoorbeeld door werkgevers te stimuleren meer BBL-trajecten aan te bieden en lokale werknemers extra ondersteuning te geven bij taalontwikkeling.

Continue wordt door ROA CN aandacht besteed aan het vraagstuk of alle studenten daadwerkelijk een geschikte stageplek hebben gevonden. Hoewel er regelmatig het sentiment leeft dat Nederlandse stagiairs lokale studenten verdringen, wijzen de actuele gegevens van ROA CN uit dat dit grotendeels een vertekend beeld is. Vooral in de horeca lijkt er een significante aanwezigheid van Nederlandse stagiairs te zijn. Dit komt echter mede doordat er momenteel geen MBO-opleiding op Bonaire is voor functies als gastheer of gastvrouw. ROA CN werkt op basis van concrete data die worden aangeleverd door onderwijsinstellingen en houdt nauwlettend in de gaten of het aanbod van leerbedrijven aansluit bij de vraag vanuit opleidingen, in het bijzonder binnen BBL-trajecten. Daarbij blijkt dat er vooral in MBO-niveau 1 nieuwe leerbedrijven worden erkend, ook bij organisaties waar recentelijk nieuwe opleidingen zijn gestart. ROA CN werkt samen met de onderwijsinstellingen, de bedrijven en andere stakeholders om te zorgen dat er voldoende stageplekken voor lokale studenten zijn en blijven.

In samenwerking met Plenchi di Trabou is gestart met de voorbereiding van een arbeidsmarktforum. Deze bijeenkomst biedt ruimte voor een structurele dialoog en het ophalen van signalen uit het veld, met als doel om beleidsvorming beter af te stemmen op wat er daadwerkelijk speelt op de arbeidsmarkt op Bonaire. Op Sint Eustatius is er jaarlijks een goed lopend Labor Market Platform en Saba is in 2023 eveneens gestart met het Labor Market Platform. De Labor Market Platforms worden geïnitieerd door ROA CN en vormgegeven met de stakeholders en vormen een waardevol moment om samen de arbeidsmarktvragestukken van de eilanden in kaart te brengen en gezamenlijk actiepunten te formuleren.

Een ander belangrijk speerpunt is het stagepact, dat binnen Europees Nederland al sterk leeft. Omdat dit ook relevant is voor Caribisch Nederland, draagt ROA CN OCW actief bij om dit pact ook in Caribisch Nederland van de grond te krijgen. Het stimuleren van voldoende en kwalitatief goede stageplekken is immers een kerntaak van ROA CN. In 2024 heeft ROA CN dit doel weer behaald, door samen met de onderwijsinstellingen te zorgen voor voldoende en kwalitatief goede stageplekken.

Tot slot is er aandacht besteed aan de subsidie Praktijkleren, die essentieel is om meer bedrijven te stimuleren om BBL-studenten in dienst te nemen. Deze regeling loopt via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) en ROA CN speelt een rol in de verbinding tussen bedrijven en het ondersteuningsaanbod. Door het brede netwerk binnen de arbeidsmarkt kan ROA CN hier goed op inspelen en bedrijven proactief informeren over het benutten van deze mogelijkheden.

Communicatie en ICT

De vernieuwde website van ROA CN is in 2024 volledig geïmplementeerd, met ondersteuning voor drie talen en verbeterde zoekfuncties. De gebruiksvriendelijkheid en toegankelijkheid van de website zijn verbeterd, zodat informatie eenvoudiger beschikbaar is voor studenten, leerbedrijven en partners. Daarnaast is gewerkt aan het verder optimaliseren van het portal-systeem. De ervaring met de leverancier leidde tot het besluit om de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) in 2024 te vragen voor een audit op het ICT-systeem, in voorbereiding op de overgang naar één gezamenlijk register met SBB.

Personele bezetting

Conform de afspraken in de subsidie aanvraag is de formatie van ROA CN vastgesteld op 7,4 fte. Daarbij is met het ministerie van OCW afgesproken dat de bezetting hoger kan zijn als dit binnen de begroting past. In de afgelopen periode hebben enkele personele wisselingen plaatsgevonden.

Op Sint Eustatius werkt sinds maart 2024 een adviseur met een aanstelling van 0,6 fte voor ROA CN. Deze invulling zorgt voor meer continuïteit in de begeleiding op de bovenwinden.

Op Bonaire is in maart 2024 een vacature ingevuld met 1 fte, gevolgd door nog eens 0,6 fte in april. In oktober 2024 is een parttime medewerker uit dienst gegaan. Ter versterking van de capaciteit is daarop een fulltime adviseur/trainer aangesteld. Deze bovenformatieve uitbreiding is met name gerealiseerd vanwege de groei van het aantal studenten en biedt ruimte om de werkdruk beter te verdelen en extra inzet te leveren op thema's als begeleiding en leermeesterschap.

Een belangrijke ontwikkeling daarbij is dat het aantal BBL-studenten bij SGB MBO in augustus 2024 voor het eerst groter was dan het aantal BOL-studenten. Dit heeft directe impact op de werkdruk van de adviseurs van ROA CN, die ook als trainer optreden. Extra inzet is daarom noodzakelijk om de begeleiding van studenten bij de leerbedrijven op niveau te houden.

Het team is dynamisch en gemotiveerd – we willen er met elkaar echt voor gaan. Teamleden vullen elkaar aan in competenties en kwaliteiten, en staan open voor training en verdere ontwikkeling. Deze samenwerking en leergierigheid dragen bij aan een stevige basis voor de groei en kwaliteit van de expertise en ondersteuning van ROA CN.



Elyane Nicolaas
Directeur 1ft



Judette Frederiks
Arbeidsmarkt
Manager 1ft



**Amy van Grieken
Flores**
Office Manager 1ft



Fernon Estanista
Adviseur/Trainer
1ft



Janine Pietersen
Adviseur/Trainer
1ft



Fernando Nava
Adviseur/Trainer
1ft



Jose Martis
Adviseur/Trainer
1ft



Sueyenne Jansen
Adviseur/Trainer
0.61ft



Jarno Knijff
Adviseur/Trainer
0.22ft



Brian Carty
Adviseur/Trainer
0.61ft



**Uit dienst:
Fleurtje
Veldkamp**
Adviseur/Trainer

HR en opleidingen

Het team, waarin vier nieuwe adviseurs/trainers zijn gestart, heeft een adviestraining gevolgd. Daarnaast hebben specifieke teamleden zich verdiept in taalbeheersing, social media en de effectiviteit van communicatie, met als doel de zichtbaarheid en het bereik van ROA CN te versterken. Gezamenlijk heeft het team trainingen gevolgd op het gebied van netwerken en interculturele communicatie. Ook is er individuele coaching aangeboden. Dit alles is georganiseerd naar aanleiding van de functioneringsgesprekken en met als doel het versterken van onze mensen, zodat zij ROA CN kunnen helpen doorgroeien naar het volgende niveau.

Het team is dynamisch, betrokken, gemotiveerd en streeft naar een gezamenlijk doel. Ondanks de fysieke afstand tussen de eilanden weten collega's elkaar goed te vinden en is er sprake van sterke onderlinge afstemming. Een tweede adviseur ondersteunt waar nodig, waardoor er meer continuïteit en flexibiliteit ontstaat in de begeleiding en uitvoering. Elk teamlid brengt zijn of haar eigen expertise mee, van begeleiding en leermeesterschap tot communicatie, beleidsadvies of sector kennis, en juist die diversiteit zorgt voor een goede aanvulling.

Binnen ROA CN doen we alles zelf. Dat betekent dat onze adviseurs niet alleen deskundig zijn in hun eigen sector, maar ook trainingen ontwikkelen én geven. Daarnaast zijn zij degenen die het contact met de leerbedrijven onderhouden en actief de communicatie en werkrelatie met teamleiders van de onderwijsinstellingen vormgeven. Ze zijn zichtbaar in het veld, schakelen snel en bouwen dagelijks aan het netwerk dat nodig is om de beroepspraktijkvorming duurzaam te versterken en om adviezen en quickscans op te stellen. Deze brede inzetbaarheid en betrokkenheid maken het team krachtig en essentieel voor de groei en kwaliteit van ROA CN. Het team ontvangt workshops en trainingen op maat, zodat de expertise op het juiste niveau is en blijft.



Bestuur

In oktober is het bestuur van ROA CN gedurende twee heidagen op Bonaire samengekomen. Tijdens deze dagen hebben de bestuursleden uitgebreid stilgestaan bij de activiteiten van het afgelopen jaar. De adviseurs presenteerden de ontwikkelingen binnen de verschillende sectoren en boden zo een breed en actueel overzicht van het werkveld.

Er heeft ook een ontmoeting plaatsgevonden met het ministerie van OCW. Tijdens één van de bijeenkomsten waren afgevaardigden van het ministerie van OCW zowel persoonlijk als digitaal aanwezig. Dit bood ruimte om actuele onderwerpen te bespreken en vragen direct met elkaar te delen, wat door alle partijen als waardevol werd ervaren.



Naast het inhoudelijke programma was er ook aandacht voor de financiële situatie van ROA CN. Het bestuur heeft van de gelegenheid gebruikgemaakt om met het administratiekantoor in gesprek te gaan over de financiële resultaten, de begroting en de verwachtingen voor de komende jaren.

Ook heeft het bestuur zichzelf geëvalueerd. Er is gezamenlijk gereflecteerd op de onderlinge samenwerking, ieders rol binnen het bestuur en hoe men als geheel functioneert. Deze open evaluatie heeft waardevolle inzichten opgeleverd die bijdragen aan een nog sterkere basis voor de toekomst.

Tot slot is er gesproken over de toekomstplannen van ROA CN. Met een open blik vooruit zijn de prioriteiten voor 2025 besproken en zijn de eerste contouren voor het komende jaar uitgezet.

ROA CN Bestuurschema

Naam	Rol	Startdatum	Aftreeddatum
Mervyn Stegers	Voorzitter v.a. juli 2021	januari 2021	N.v.t.
Edward Winkel	Penningmeester v.a. november 2024	september 2020	N.v.t.
Maya Pandt	Secretaris	januari 2020	N.v.t.
Mike Stamm	Penningmeester tot oktober 2024, lid	januari 2019	maart 2025
Patrick Dowling	Lid	september 2016	september 2025

Het volgende van onze missie

Tijdens de heidagen van het bestuur hebben we met elkaar vastgesteld dat we samen met onze ketenpartners meer bewustwording willen creëren bij die 51%, 62% en 36% van de beroepsbevolking op respectievelijk Bonaire, Sint Eustatius en Saba, die nog de kans heeft om hun startkwalificatie te behalen. Dit vraagt om gerichte acties en betrokkenheid van de hele keten.

Daarom gaat ROA CN in 2025 een belangrijke stap zetten in de verdieping van onze samenwerking met de ketenpartners. Samen met Plenchi di Trabou organiseert ROA CN zowel een arbeidsmarktforum als een symposium, om nog gerichter signalen uit het veld op te halen en ruimte te bieden voor structurele dialoog en bewustwording die moeten leiden naar concrete acties bij beide organisaties, de onderwijsinstellingen en het eiland Bonaire.

Op Sint Eustatius en Saba behouden we het arbeidsmarktplatform, waar we in 2025 met gerichte bewustwordingscampagnes en (kleine) acties stappen gaan zetten op het gebied van beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt.

In 2025 ligt onze focus op BBL, Arbeidsmarktbewustwording en ICT

ROA CN blijft zich inzetten om bewustwording te creëren op de arbeidsmarkt, met specifieke focus op het stimuleren van BBL-trajecten. Het doel is om werkenden en werkzoekenden de kans te geven zichzelf te upgraden door het behalen van diploma's conform het kwalificatieniveau en waar mogelijk zelfs hoger. Zo vergroten zij hun kansen op duurzame arbeid en verkleinen zij het risico om werkende armen te worden, zeker in multiculturele eilanden met sociaal-economische uitdagingen.

In dit kader wil ROA CN concreet aan de slag met de uitkomsten van de arbeidsmarktanalyse, voor zover deze binnen de eigen invloedssfeer vallen en de wettelijke taken. Een terugkerend knelpunt blijft echter het gebrek aan data, met name over Nederlandse paspoorthouders die vacatures invullen binnen Caribisch Nederland. Het verkrijgen van deze informatie is essentieel om een compleet beeld te krijgen van de lokale arbeidsmarkt.

Een terugkerend knelpunt blijft echter het gebrek aan data, met name over Nederlandse paspoorthouders die vacatures invullen binnen Caribisch Nederland.

Daarom blijft ROA CN investeren in data-driven werken. De wens is om, samen met stakeholders, een dashboard te ontwikkelen waarin gegevens van onder andere SZW, Plenchi di Trabou, IND, CBS en onderwijsinstellingen worden samengebracht. Deze data vormt de basis voor onderbouwde en volledige adviezen aan OCW. Door trends tijdig te signaleren, kan ROA CN proactief inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt en opleidingsbehoeften.

In lijn met de ambitie om hét Caribisch Expertisebureau te worden op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, zal ROA CN in 2025 verder inzetten op het versterken van de samenwerking, het verbeteren van leermeesterschap en het uitbreiden van het netwerk van erkende leerbedrijven.

ROA CN zet koers richting één wetgeving, één regelgeving en één register. Naar verwachting krijgt deze harmonisatie in 2025 concretere vorm. Er wordt uitgekeken naar verdere afstemming met SBB, waarbij meer duidelijkheid zal ontstaan over de wijze waarop de wetswijziging praktisch en werkbaar kan worden doorgevoerd voor beide organisaties.

ICT is hierbij een belangrijk aandachtspunt, met name als het gaat om de infrastructuur, de opbouw en de koppeling met het gezamenlijke register. ROA CN hanteert bijvoorbeeld trainingen voor leermeesters als onderdeel van het erkenningsbeleid, en dit aspect moet ook in de ICT-omgeving worden meegenomen. De huidige systeem van ROA CN zal daarom getoetst moeten worden op werkbaarheid en de mogelijkheid tot koppeling met die van SBB. Daarnaast moet in de ontwikkeling van de digitale omgeving ook rekening worden gehouden met Sint Eustatius en Saba, zodat de systemen daar even toegankelijk en werkbaar zijn als op Bonaire.

Deze ontwikkeling is een essentiële stap richting een efficiëntere en eenduidigere werkwijze tussen SBB en ROA CN.

Slotwoord

Samen verder bouwen met data, daadkracht en verbinding.

In 2024 heeft ROA CN laten zien dat je met een klein, betrokken team grote stappen kunt zetten. Door te doen, te luisteren en samen te werken, hebben we bruggen gebouwd tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en fundamenten gelegd voor duurzame ontwikkeling op de eilanden.

We hebben ook gemerkt: samenwerking is geen optie, het is een voorwaarde. Zeker in kleine gemeenschappen waar ieder leerbedrijf, iedere leermeester en iedere student telt. Juist daarom blijft ROA CN investeren in sterke relaties met ketenpartners, onderwijsinstellingen en bedrijven en kiezen we bewust voor een aanpak die data-gedreven én mensgericht is.

Met een dynamisch team dat elkaar aanvult in kwaliteiten, openstaat voor groei, en dichtbij het werkveld staat, zijn we als organisatie steeds beter in staat om relevante adviezen te geven, praktische oplossingen te bieden en impact te maken. En dat doen we niet alleen, dat doen we samen.

In 2025 blijven we bouwen aan vertrouwen, zichtbaarheid en samenwerking. We zetten in op verdere digitalisering, versterking van het BBL-traject, bewustwording op de arbeidsmarkt en het vergaren van data die ons allemaal verder helpt. Samen met onze ketenpartners, omdat we geloven in een Caribisch Nederland waar iedereen de kans krijgt om te leren, te groeien en bij te dragen.

Managementteam ROA CN



FINANCIËN

Stabiel en toekomstgericht

De baten van ROA CN zijn volledig gebaseerd op de toegekende rijksbijdrage van het Ministerie van OCW. In november 2023 is een subsidie van in totaal US\$ 2.150.000 toegekend voor de jaren 2024 en 2025. Jaarlijks komt dit neer op US\$ 1.075.000, waarmee we als organisatie solide vooruit kunnen plannen.

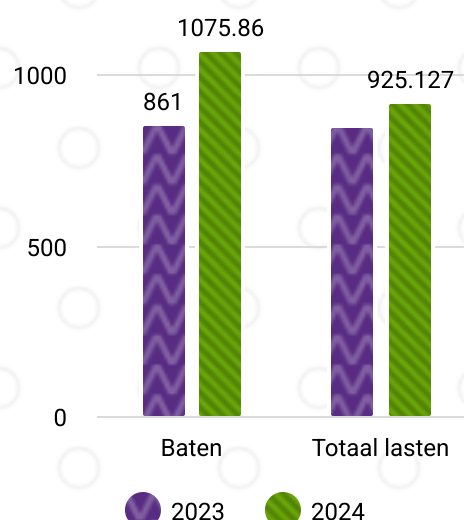
In 2024 zijn de baten uitgekomen op US\$ 1.075.860. Daartegenover stonden lasten van in totaal US\$ 925.127, waarmee het jaar werd afgesloten met een positief resultaat van US\$ 150.111. Het positieve resultaat komt voort uit het niet volledig benutten van het ICT-budget, evenals het niet inzetten van vliegende leermeesters en het uitstellen van scholingstrajecten voor eigen personeel. Dit bedrag is toegevoegd aan de egalisatiereserve.

De grootste uitgavenpost blijft – terecht – het personeel (US\$ 685.790), aangezien we bij ROA CN alles zelf doen: van advies tot uitvoering, van training tot beleidsontwikkeling. Andere kosten zijn onder meer huisvesting (US\$ 65.222), brancheactiviteiten en trainingen (US\$ 57.295), en overige lasten die onder andere communicatie, ICT en organisatiekosten omvatten.

Voor 2025 verwachten we een vergelijkbaar baten- en lastenpatroon. We streven ernaar om de inzet van de vliegende leermeester volgens de begroting te realiseren en de focus te leggen op de scholing van eigen personeel. De begroting is sluitend, met verwachte uitgaven van US\$ 1.075.000 tegenover verwachte inkomsten van US\$ 1.075.000.

Deze cijfers laten zien dat ROA CN financieel gezond opereert, ruimte houdt voor ontwikkeling én anticipeert op groei, onder meer door extra inzet op het gebied van leermeesterschap, ketensamenwerking en datagedreven werken.

Staat van baten en lasten 2024	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025
Baten	\$ 861.000	\$ 1.075.860	\$ 1.075.000
Lasten			
Personeelslasten	\$ 609.048	\$ 685.790	\$ 721.420
Afschrijvingen	\$ 8.225	\$ 7.624	\$ 10.000
Huisvestingslasten	\$ 59.067	\$ 65.222	\$ 57.130
Training en branche	\$ 29.826	\$ 57.295	\$ 166.360
Overige lasten	\$ 148.212	\$ 109.196	\$ 119.090
Totaal lasten	\$ 854.379	\$ 925.127	\$ 1.074.000
Saldo baten en lasten	\$ 6.621	\$ 150.733	\$ 1.000
Financiële (baten) en lasten	\$ 618	\$ 622	\$ 1.000
Totaal resultaat	\$ 6.003	\$ 150.111	\$ -
Resultaatbestemming			
Mutatie egalisatiereserve	\$ 6.003	\$ 150.111	\$ -



ONS CONTACT

ROA CN

 Kaya Korona 3
Kralendijk, Bonaire

Website

www.roacn.com

Email

 info@roacn.com

Phone

 +599 717 5450 /  +599 717 5450

Social Media

