

AANPAK **ONDERWIJS ARBEIDSMARKT** 2040



AANPAK
**ONDERWIJS
ARBEIDSMARKT**
2040

INHOUD

5	7	11	15	19	27	37	43
WOORD VOORAF	INLEIDING	OPGAVE	BOUWEN AAN EEN TOEKOMST VOOR EN DOOR SLIMME DOENERS	ACTIEPROGRAMMA: ROOSENDAAL STUDENTENSTAD	ACTIEPROGRAMMA: KANSRIJK EN KANSENGELIJK ONDERWIJS	ACTIEPROGRAMMA: ARBEIDSMARKT BETER IN BALANS	MONITORING EN EVALUATIE



WOORD VOORAF

GEACHTE LEZER,

Voor u ligt de Aanpak Onderwijs - Arbeidsmarkt 2040. Deze aanpak is een concrete uitwerking van Collegeprogramma 'Zij aan zij' en de Economische visie 2040. Daarbij is het een van de bouwstenen van de Kwaliteitssprong RSD40. De Kwaliteitssprong RSD40 beschrijft de ambities voor de gemeente Roosendaal in haar verschillende verschijningsvormen: het stedelijk gebied, de dorpen, de buurtschappen en ons landschap – alle elementen die samenkomen in een bijzonder mozaïek. Hiermee creëren we enorme kansen voor groei, verbetering van leefbaarheid en tal van voorzieningen voor werk, onderwijs, vrijetijdsbesteding en ontspanning. Om deze ambities te realiseren is het van belang om als Roosendaal en als regio voldoende talent aan te trekken, te ontwikkelen en vast te houden. Precies daar gaat deze aanpak over.

We streven naar een sterke verbetering van de brede welvaart. Dat betekent een significante groei van mensen én van voorzieningen die hierin mee moeten groeien. We zien het beroepsonderwijs als enorme kans om jong talent te boeien en te verbinden aan onze gemeente. Daarnaast draagt het beroepsonderwijs bij aan de blijvende ontwikkeling van het arbeidspotentieel voor een veerkrachtige arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zien wij de kans om met het beroepsonderwijs in te zetten op transities en te werken aan een duurzame wereld waarin het ook in de toekomst prettig wonen, werken en verblijven is voor elke Roosendaler.

Met dit actieplan laten we zien dat we hier als gemeente Roosendaal een actieve rol in willen nemen. Met nieuwe energie gaan we samen met diverse partners uit het veld, zoals het beroepsonderwijs, maatschappelijke partners, het bedrijfsleven en bovenal de student zelf aan de slag!

Het college van burgemeester en wethouders



INLEIDING

Voor onze brede welvaart en daarmee voor gemeentebrede prioriteiten als de Kwaliteitssprong, het Nationaal Programma Roosendaal en de ontwikkeling van de Spoorzone is een toekomstbestendige economie een cruciale pijler tot succes. Aan een toekomstbestendige economie kunnen we alleen bouwen met voldoende menskracht: gouden handen en knappe koppen.

In onze Economische visie 2040 hebben we een viertal speerpunten benoemd, waarvan arbeidsmarkt en onderwijs er één is. Vanuit de Economische visie en de bijbehorende uitvoeringsagenda is voor dit speerpunt het volgende beleidskader meegegeven:



Roosendaal zet in op een sterke multi-helix samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en maatschappelijke partners. Specifiek zet Roosendaal zich in voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt met excellent beroepsonderwijs als drijvende kracht. De focus daarbij ligt op sectoren die bijdragen aan de brede welvaart en waarvoor nu en in de toekomst veel arbeidskrachten nodig zijn, zoals in de gezondheids- en welzijnszorg en de (verduurzamings)techniek.

De vraag naar on- en praktisch geschoolde arbeid wil Roosendaal zoveel als mogelijk opvangen door verdere robotisering en AI. Waar nog wel personele inzet nodig is, gebeurt dit tegen voor Nederland passende arbeidsvoorwaarden. Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid wanneer zij gebruik maken van arbeidsmigranten; de gemeente stimuleert, faciliteert, reguleert en houdt toezicht.

Het beroepsonderwijs speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van onze inwoners én mensen uit de regio. Het stoomt hen klaar op een succesvolle loopbaan en een zelfstandig leven. Het mbo, Associate Degree (Ad) en hbo voorzien onze gemeenschappen van goed opgeleide professionals die essentiële rollen vervullen in diverse sectoren, zoals de techniek, zorg en welzijn, veiligheid, ICT en vrijetijdseconomie. Daarmee staan zij in het hart van de maatschappij en zijn ze voor Roosendaal van onschatbare waarde. We hebben de ambitie dat iedereen in onze gemeente de keuze voor het beroepsonderwijs ziet als een positieve keuze.

De arbeidsmarkt vraagt meer dan ooit om voldoende goed opgeleide, getalenteerde professionals. Voor de toekomst van Roosendaal is het essentieel dat we voldoende talent aantrekken en vasthouden.

Dat maakt dat deze aanpak breder raakt dan onderwijs in de enge zin. En dat vraagt de gemeente om keuzes te maken. Met als uitgangspunt ons collegeprogramma 2022-2026: Zij aan Zij en geïnspireerd door diverse agenda's en beleidsstukken¹ geven we een nieuwe invulling aan onze rol in het beroepsonderwijs, met als doel een veerkrachtige arbeidsmarkt.

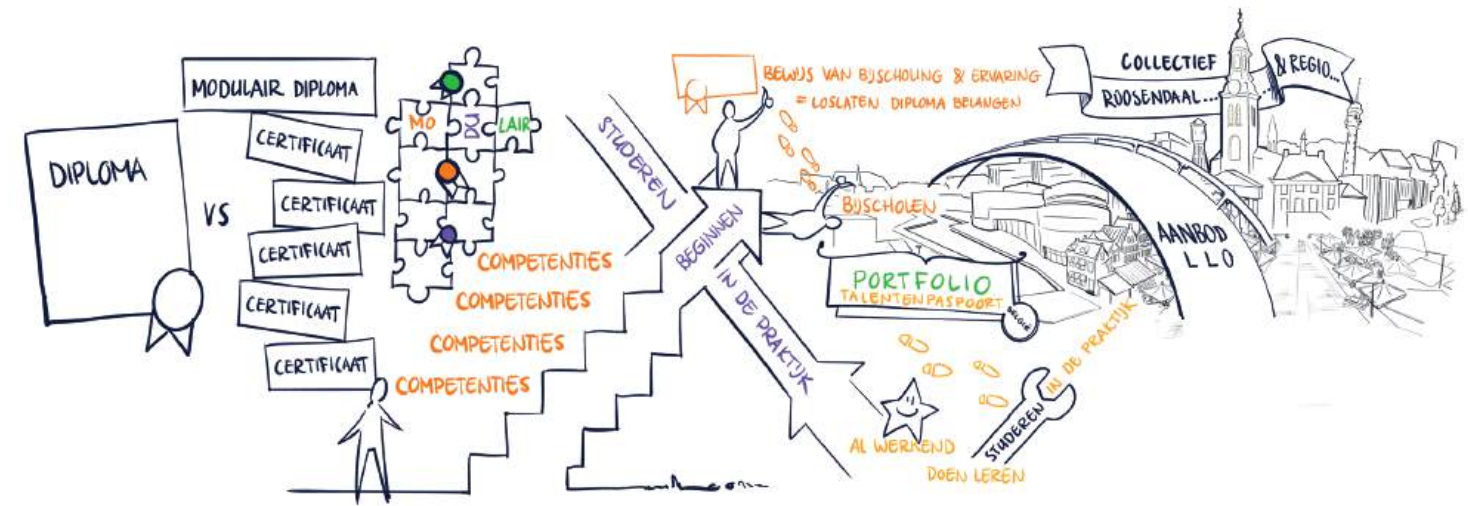
Om tot deze aanpak te komen hebben we een breed participatietraject opgezet. Met interactieve werkvormen hebben we waardevolle inzichten, ideeën en plannen verzameld. Zo deden we onderzoek op verschillende thema's, hielden we werksessies met studenten, spraken we met het netwerk in de regio, analyseerden we data en bestudeerden we regionale uitgangspunten, zoals de Human Capital Agenda West-Brabant en de Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant.

Verder organiseerden we in september 2024 de Onderwijs en Arbeidsmarkt Conferentie Roosendaal. In een innovatieve 'Open Space'-sessie kwamen onderwijsprofessionals, ondernemers, netwerkpartners uit de regio, raadsleden, studenten en ambtenaren samen om hun visie te delen over de toekomst van onderwijs en werk in onze regio. Thema's die aan bod kwamen waren onder andere de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt, een leven lang leren met nieuwe vormen van onderwijs, aandacht voor inclusiviteit, en hoe we van Roosendaal een aantrekkelijke stad kunnen maken om er te studeren, werken én te blijven of komen wonen. We hebben onze partners in het beroepsonderwijs vervolgens gevraagd om een bestuurlijke reflectie op deze opbrengsten.

Alle informatie en input hebben we verwerkt tot deze Aanpak Onderwijs - Arbeidsmarkt 2040. Hiermee geven we invulling aan:

- Het samenbrengen van diverse initiatieven op het gebied van beroepsonderwijs, Roosendaal als studentenstad en de verbinding met en voorbereiding op de arbeidsmarkt, zoals ook beschreven in het Collegeprogramma 'Zij aan zij'.
- Het formuleren van de door de gemeenteraad gevraagde concrete acties die voortvloeien uit de Economische Visie 2040.
- Een van de bouwstenen van de integrale visie Kwaliteitssprong RSD40.
- Het verzoek vanuit het beroepsonderwijs- en bedrijfsleven om als gemeente (economische) keuzes te maken - een visie voor de toekomst waar we elkaar aan kunnen houden.
- Het beleggen van verantwoordelijkheden onder de betrokkenen om samen onze doelen te bereiken.

In deze Aanpak geven we eerst een beeld van de opgave waar we voor staan als Roosendaal en de regio. Deze opgave hebben we met behulp van alle input die we hebben opgehaald vertaald naar een doelenboom, met een visie, strategische doelen en prestatie-indicatoren. De strategische doelen hebben we vervolgens uitgewerkt in interventies. Als laatste hoofdstuk lichten we toe hoe we planmatig het proces van uitvoering doorlopen.



Figuur 1. Toekomstbeeld van Roosendaal gemaakt tijdens de Onderwijs en Arbeidsmarktconferentie 2024.

¹ Werkagenda mbo 2023-2027; Samen Werken aan Talent, Agenda Beroepsonderwijs West-Brabant, Roosendaal Studentenstad, Kwaliteitssprong RSD40, Economische visie Roosendaal, VSV 2026-2029



1. OPGAVE

1

Roosendaal en de regio West-Brabant West hebben van oudsher een belangrijke proces- en maakindustrie. Daarbij ligt de nadruk op productie en minder op research & development. Vanaf de jaren '70 was er een toestroom aan gastarbeiders uit Joegoslavië, Turkije en Marokko naar de regio om te werken in de productie. Sinds begin 21ste eeuw groeide de logistieke dienstverlening sterk als gevolg van de strategische ligging.

West-Brabant staat anno 2025 met ruim tienduizend openstaande vacatures van alle 35 arbeidsmarktregio's in Nederland in de top vier.² De krapte op de arbeidsmarkt is groot en de verwachting is dat dit de komende jaren zal aanhouden. Steeds vaker belemmert het personeelstekort ondernemers in hun ambities en zorgt het voor extra werkdruk bij werknemers.

Vooraf in de technische sector zijn de tekorten aan mbo-, Ad- en hbo-opgeleide vakmensen groot, terwijl deze handen hard nodig zijn om te transformeren naar een duurzame economie en om onze defensie te versterken. Ook de zogenaamde "grijze druk" stijgt. In 2040 hebben we naar verwachting nog maar twee werkenden op één 65-plusser, terwijl dat er nu nog drie zijn. In de zorgsector werkt dat dubbel zo hard door. We hebben meer mensen die zorg nodig hebben, maar minder handen om te zorgen.³ Tekorten in de logistiek en maakindustrie worden veelal aangevuld door laagopgeleide arbeidsmigranten. Werk dat laagbetaald is. Vaak te laag om fatsoenlijk van rond te komen in Nederland. Dit legt een extra druk op de leefbaarheid en sociale voorzieningen.

Door de economische ontwikkelingen in het verleden ligt het percentage laagopgeleiden in West-Brabant West nog altijd substantieel hoger dan gemiddeld in Nederland en is de netto arbeidsdeelname juist lager. Onderwijs zorgt voor economische groei door een productieve, innovatieve en wendbare beroepsbevolking. Misschien nog wel groter is de impact van onderwijs achter de voordeur. Onderzoek toont aan dat het opleidingsniveau van ouders een grote invloed heeft op de schoolprestaties van het kind.⁴ Opleidingsniveau en andere factoren werken generatiearmoede⁵ in de hand. Het behalen van een diploma draagt daarentegen duidelijk bij een hogere netto arbeidsparticipatie en aan een daling van de criminaliteit.⁶

² UWV dashboard, geraadpleegd op 25 maart 2025: [Dashboard Online vacatures UWV](#)

³ UWV: https://www.werk.nl/imagesdxa/demografie_2023_tcm95-451869.pdf

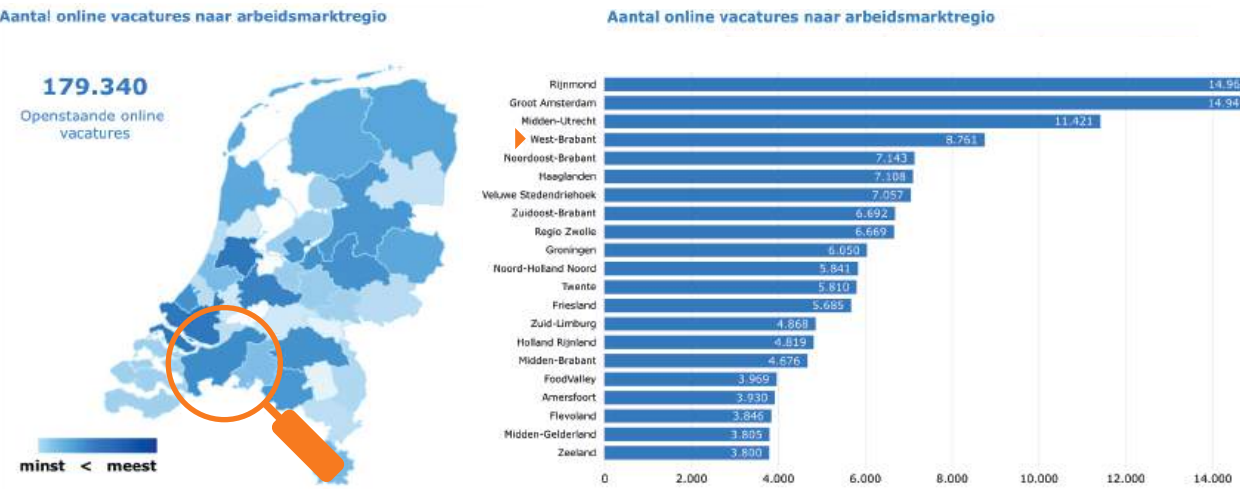
⁴ <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Notitie-Ongelijkheid-van-het-jonge-kind.pdf>

⁵ <https://www.rug.nl/research/ursi/essay-intergenerationele-armoede.pdf>

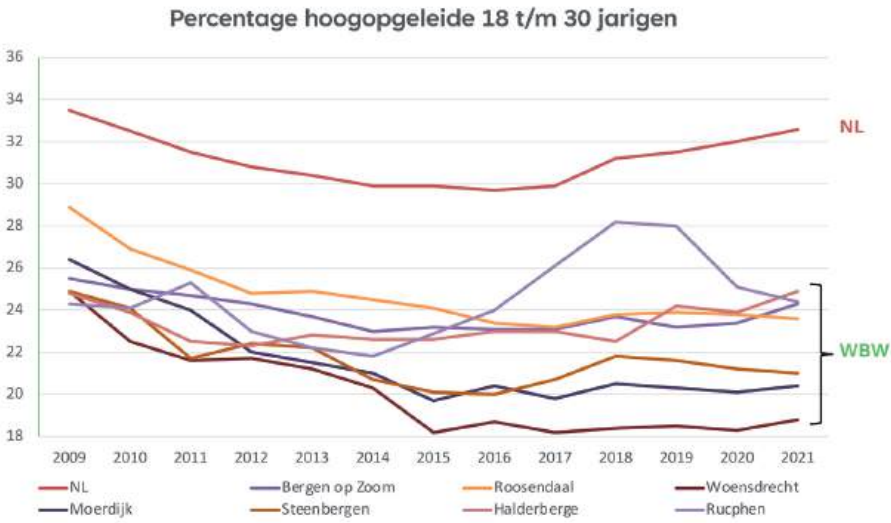
⁶ https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB_publicatie_kiezen_voor_later_vier_visies_voor_2050.pdf

De huidige bevolkingssamenstelling van West-Brabant West heeft zijn weerslag op het vestigingsklimaat voor bedrijven die hoger opgeleid personeel nodig hebben. Uit een analyse van verhuisbewegingen 2017 - 2022 blijkt dat er vooral nieuwe inwoners naar Roosendaal kwamen vanuit Midden- en Oost-Europa en dat er meer jongeren en inwoners met hoge inkomens weggingen uit Roosendaal dan dat erbij kwamen (braindrain).⁷

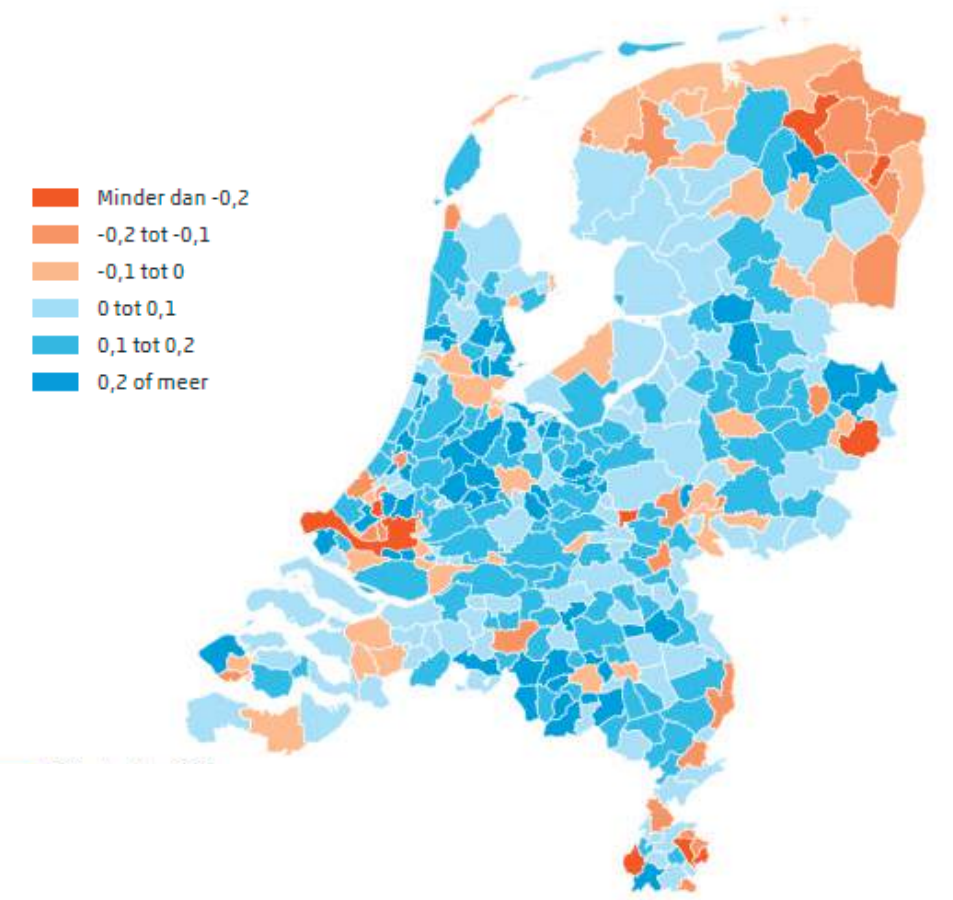
Daarbij komt dat onze aankomende generatie het niet gemakkelijk heeft. We zien in ons beroepsonderwijs dat er veel op de studenten afkomt. Bijvoorbeeld prestatiedruk uit de directe omgeving en de maatschappij, hoge verwachtingen en het vroeg moeten maken van keuzes. Maar ook de wereld om hen heen - en daarmee hun toekomst - is onzekerder geworden. Of dat nou komt door (studie)schulden, het vinden van een woning, klimaat-problemen of oorlog. Een perspectief op een goede toekomst is niet vanzelfsprekend.



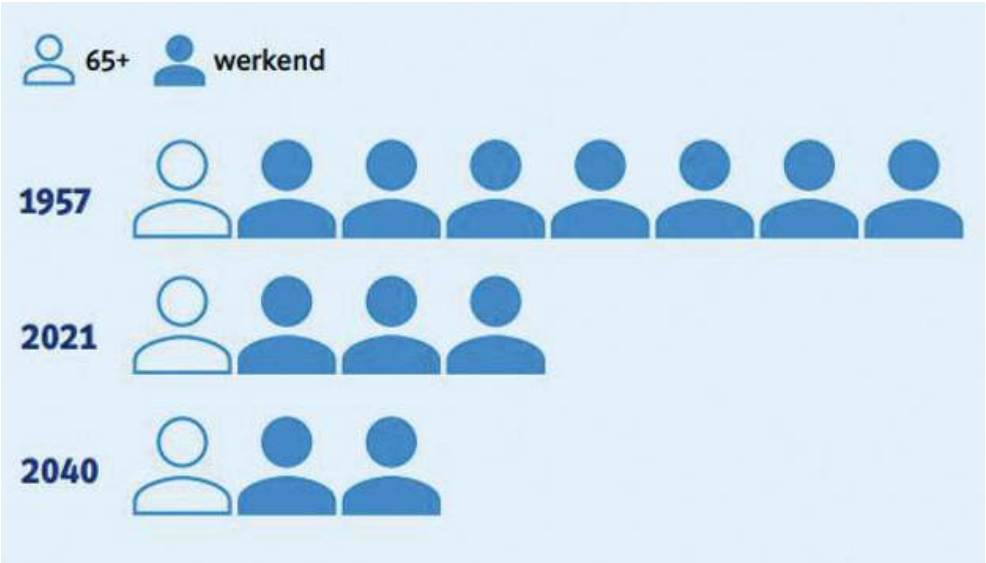
Figuur 2. Aantal online vacatures naar arbeidsmarktregio, bron UWV maart 2025.



Figuur 3. Percentage hoogopgeleide 18 t/m 30-jarigen in Nederland (NL) en de gemeenten in West-Brabant West (WBW) van 2009 t/m 2021, bron: dashboard Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid.



Figuur 4. Sociaal Economische Statusscore (SES) o.b.v. welvaart, opleidingsniveau en arbeidsmarktaandeel per gemeente, bron: CBS 2019.



Figuur 5. Grijze druk in Nederland, Bron: CBS, bewerking door UWV.

⁷ Verhuisbewegingen Roosendaal 2017 - 2022. Analyse op basis van cijfers vanuit het CBS: <https://dashboards.cbs.nl/v5/Verhuizingendashboard2017tm2022/>



2. BOUWEN AAN EEN TOEKOMST VOOR EN DOOR SLIMME DOENERS

2

De opgave; de neerwaartse spiraal in de sociaaleconomische ontwikkeling zet Roosendaal en West-Brabant West verder onder druk en dat maakt de opgave urgent. Het vraagt om een stevige integrale aanpak op meerdere fronten.

Met de interventies uit deze Aanpak Onderwijs - Arbeidsmarkt 2040 richten we ons op een toekomstbestendige arbeidsmarkt met excellent beroepsonderwijs als drijvende kracht. De focus daarbij ligt op sectoren die bijdragen aan de brede welvaart en waarvoor nu en in de toekomst veel arbeidskrachten - 'Slimme doeners' - nodig zijn, zoals in de gezondheids- en welzijnszorg en de (verduurzamings)techniek. Een belangrijke impuls voor de economie en voor de Kwaliteitssprong RSD40.

Als overheid 'maken' we niet, we 'maken mogelijk'. Dat klinkt als een klein verschil in woorden, maar legt wat ons betreft kernachtig uit dat we het als gemeente niet alleen doen of kunnen. We hebben ondernemers, werkenden, niet-werkenden en onderwijsinstellingen, studenten en maatschappelijke organisaties keihard nodig om alle gezamenlijke acties en ambities te realiseren. De gemeente Roosendaal draagt daaraan bij door te agenderen, te faciliteren en te verbinden.

Op basis van uitgebreide analyse zijn we gekomen tot een visie en strategische doelen voor 2040, die we meetbaar maken met prestatie-indicatoren. Ze zijn weergegeven in de onderstaande doelenboom. In de volgende hoofdstukken zijn de strategische doelen uitgewerkt in een selectie van interventies om de doelen te realiseren.

VISIE

In 2040 is Roosendaal een toekomstbestendige en economisch sterke regio die aantrekkelijk is voor (jong) talent. De arbeidsmarkt is veerkrachtig en vitaal doordat is ingezet op brede welvaart: inwoners in alle lagen van de samenleving hebben weer het gevoel dat ze ertoe doen en ervaren geen drempels om zichzelf te ontwikkelen op het voor hun best haalbare niveau.

Er is een aantrekkelijk opleidingsaanbod dat toeleidt naar kansrijk werk en er wordt duurzaam samengewerkt aan voldoende en kwalitatief goede arbeidskrachten, waarbij goed werkgeverschap een van de sleutels tot succes is. Arbeid is schaars en wordt effectief ingezet. Daarbij werken we samen aan creatieve oplossingen, zoals jobcarving, automatisering, robotisering en AI.

STRATEGISCHE DOELEN

We binden en boeien jong talent, door studeren, leven, wonen en werken aantrekkelijker te maken.	We stimuleren om te kiezen voor kansrijk werk dat bijdraagt aan onze brede welvaart, zoals beroepen in de zorg & welzijn en techniek.	Onderwijs en opleiden is kansengelijk; iedereen die wil kan het hoogst haalbare uit zichzelf halen.
We werken in de multi-helix aan de ontwikkeling, het behoud en het welzijn van aankomend talent, huidige arbeidskrachten en arbeidsmigranten.	We verslimmen de arbeidsmarkt door gebruik te maken van robotiseren, automatiseren, AI en jobcarving.	

PRESTATIE INDICATOREN

Meer studenten naar Roosendaal.	Studenten voelen zich veiliger in Roosendaal.	Minder 18 t/m 30 jarigen zonder startkwalificatie.
Meer instroom in de zorg & welzijn en techniek.	Arbeidsproductiviteit neemt toe.	Grotere waardering Roosendaal als studentenstad.
Meer studenten willen na hun studie blijven werken in Roosendaal.	Netto arbeidsparticipatie neemt toe.	Er zijn afspraken gemaakt over goed werkgeverschap, ook als het gaat om arbeidsmigranten.

Figuur 6. Doelenboom.



3. ACTIEPROGRAMMA ROSENDAAL STUDENTENSTAD

WE BINDEN EN BOEIEN JONG TALENT, DOOR STUDEREN, LEVEN,
WONEN EN WERKEN AANTREKKELIJKER MAKEN.

Om als Roosendaal de kwaliteitssprong te kunnen maken hebben we voldoende slimme doeners nodig om ons voorzieningenniveau op peil te houden en de leefbaarheid te vergroten.

Het aantrekken van jong talent is hierin essentieel. Door de ogen van studenten valt er in Roosendaal nog heel wat te verbeteren. De afgelopen vier jaar kreeg Roosendaal "rapportcijfers" van studenten tussen de 5,2 en 5,9. 38,4% van de studenten geeft aan na hun studie in Roosendaal te willen blijven om te werken vanwege nabijheid, sociaal netwerk, werkgelegenheid en bereikbaarheid. Tegelijkertijd: 37% van de studenten wil juist niet in Roosendaal werken vanwege een gebrek aan een sociaal netwerk, ongunstige ligging, bereikbaarheid, persoonlijke voorkeuren voor andere woonomgevingen en een onveilig gevoel in de stad. Kortom: we zien dat deze factoren zowel in positieve als negatieve zin een grote impact hebben op de keuzes die jongeren maken.⁸

Belangrijke verbeterpunten volgens studenten:

- Goed en veilig openbaar vervoer
- De veiligheid rondom het station en in de wijken
- Meedenken over de toekomst
- Meer woonruimte voor studenten en starters
- Vrijetijdsaanbod
- Aantrekkelijke bijbanen en stageplekken
- Ruimte om te studeren
- Studieverenigingen
- Betere communicatie over studiemogelijkheden in Roosendaal

Vanuit de Aanpak Onderwijs - Arbeidsmarkt 2040 zetten we ons in voor een dynamische en toekomstbestendige leer-, leef- en werkomgeving waarin jongeren en studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en waarbij we ze weten te binden aan de stad. Dit doen we door in te zetten op de volgende interventies:

⁸ Informatie afkomstig uit studentenenquête, uitgevoerd door de gemeente Roosendaal van 2021 t/m 2024.

INTERVENTIE	PLANNING			
	2025	2026	2027	2028
3.1 Jongeren structureel betrekken bij het verbeteren van Roosendaal als stad voor studenten				
3.2 Onderzoek naar het verbeteren van de veiligheid				
3.3 Ontwikkeling onderwijscluster Spoorzone Roosendaal				
3.4 Verbeteren bereikbaarheid van campussen in de regio				
3.5 Huisvesting studenten en nestverlaters				
3.6 Platform voor stage, vakantiebanen en studiemogelijkheden				
3.7 Continueren en verbeteren studentenintroductiefeest en uitbreiden vrijetijdsaanbod				
3.8 Ontwikkelen ontmoetings- en studeerplekken				
Inschatting benodigde budget	€ 55.000,-	€ 115.000,-	€ 75.000,-	n.t.b.

Figuur 7. Interventies ter versterking van Roosendaal Studentenstad.

3.1 JONGEREN STRUCTUREEL BETREKKEN BIJ HET VERBETEREN VAN ROOSENDAAL ALS STUDENTENSTAD

Door jongeren structureel te laten participeren bij de ontwikkeling van Roosendaal als studentenstad krijgen we een beter beeld van de generatie van de toekomst en zijn we beter in staat om te doen wat er toe doet en daarmee jongeren te boeien voor en binden aan Roosendaal. Belangrijke punten die jongeren daarbij aangeven zijn: om ze een actieve rol te geven, ze goed mee te nemen in het proces en wat hun input oplevert. Dit vergroot hun eigenaarschap. Ook geven studenten er de voorkeur aan om de participatie te laten verlopen via een activiteit die ze toch al doen, bijvoorbeeld een les of stage, zodat het ook direct iets oplevert. Zowel schriftelijk met vragenlijsten, als fysiek door het organiseren van (brainstorm)bijeenkomsten, halen we bij de jongeren op wat er speelt.



3.2 ONDERZOEK NAAR HET VERBETEREN VAN DE VEILIGHEID

Een van de onderwerpen die veelvuldig aan bod komt in studentenenquêtes en ook in gesprekken is (het gevoel van) onveiligheid bij met name studentes. Soms leidt dat tot een incident, maar veel vaker blijft het bij een gevoel en/of onder de radar. Dit beperkt studentes in hun vrijheid om te reizen naar school, stage, bijbaantje of vrienden. Dit is ook een reden voor studenten om na hun studie niet in Roosendaal te blijven. In gesprek met studentes is (het gevoel van) onveiligheid vaak een gevolg van sociale controle die ontbreekt.

In tegenstelling tot veel andere steden, zijn er in Roosendaal weinig “gewone” mensen op straat. Het is rustig in de bus, in het park, op het station en in de stad is veel leegstand. Op sommige plekken is weinig straatverlichting en bussen stoppen te vroeg in de avond met rijden. De mensen die in Roosendaal ’s avonds wel op straat lopen geven het gevoel van onveiligheid.

Studenten hebben suggesties ter verbetering aangedragen, maar van belang is om eerst met de expertise van deskundigen de dialoog te voeren en nader onderzoek te doen. Daarmee is de kans groter dat we maatregelen treffen die werken.

3.3 ONTWIKKELING ONDERWIJSCLUSTER SPOORZONE ROOSENDAAL

Om onze ambities te realiseren is het creëren van een aantrekkelijk onderwijscluster in de Spoorzone een belangrijke stap. Steden als Zwolle, Den Bosch en Tilburg hebben deze transformatie - van een gebied waarin de veiligheid en leefbaarheid onder druk staat, naar een hip en dynamische gebied waar mensen graag wonen, werken en verblijven -

al doorgemaakt. In Roosendaal zijn nog volop kansen om invulling te geven aan de Spoorzone. Een groot voordeel is de goede bereikbaarheid van de Spoorzone, waardoor ook het bereik van onderwijsinstellingen en ondernemers groter wordt. Roosendaal kan daarmee op een goede manier haar centrumfunctie vervullen voor de regio en in verbinding met steden als Antwerpen, Rotterdam en Vlissingen.

Het ontwikkelen van (een visie op) een krachtig onderwijscluster in de Spoorzone doen we samen met de onderwijspartners en met het bedrijfsleven.



3.4 VERSTERKEN VAN HYBRIDE ONDERWIJS IN DE REGIO

Door tegelijkertijd te zorgen voor een betere bereikbaarheid van campussen in de regio, zoals Aviolanda in Woensdrecht en door zelf in te zetten op hybride onderwijs in de Spoorzone om de (verduurzamings)techniek en zorg- en welzijn te ondersteunen, creëren we een aantrekkelijke onderwijs-, kennis- en vaardighedeninfrastructuur in de regio. Hybride onderwijs in de Spoorzone willen we samen met het onderwijs vormgeven in de doorlopende leerlijn, van loopbaanoriëntatie voor het basis- en voortgezet onderwijs tot en met het hbo om het bedrijfsleven te ondersteunen bij innovaties.

De komende tijd verkennen we samen met het onderwijs de mogelijkheden en werken we toe naar gezamenlijke uitgangspunten.

3.5 HUISVESTING STUDENTEN EN NESTVERLATERS

Studenten en starters komen op dit moment nauwelijks aan een woning. Dit biedt voor Roosendaal en de nog te ontwikkelen Spoorzone enorme kansen om de kwaliteitssprong te kunnen maken door huisvesting voor studenten/nestverlaters te concentreren op één goed bereikbare plek in de stad, zodat huisvesting en onderwijs elkaar kunnen versterken. Jongeren brengen dynamiek in het gebied en ondernemers richten hun businessmodel op de studerende jongeren en creëren daarmee een aantrekkelijke omgeving om te studeren, te ontmoeten en te verblijven. Jongeren zien zelf ook potentie in de binnenstad: "er staat genoeg leeg in de binnenstad wat gerenoveerd kan worden tot studenten-/starterswoningen."

Naar verwachting kunnen de eerste studentenwoningen in het EKP-gebouw in 2027 in gebruik worden genomen. Belangrijk is om vraag en aanbod goed bij elkaar te brengen, in te spelen op ontwikkelingen, kansen te pakken die zich voordoen en de potentie van het gebied optimaal te benutten.

3.6 PLATFORM VOOR STAGE, VAKANTIEBANEN EN STUDIEMOGELIJKHEDEN

Lokale ondernemers hebben veel te bieden aan studenten. Andersom willen jongeren graag interessante en zinvolle bijbanen en hebben ze goede ideeën om bij te dragen aan de maatschappij en om werken en leren in de praktijk te combineren. Goede voorbeelden zijn er. Zo leveren studenten aan de sportopleidingen een belangrijke bijdrage aan maatschappelijke voorzieningen voor de stad. Maar de potentie die er is, is lang niet altijd zichtbaar. Het contact loopt nu vaak via docenten en de tijd om mogelijkheden te verkennen en uit te nutten ontbreekt. Online is het maar lastig om je als bedrijf te onderscheiden en om contact te maken met studenten en jongeren uit de regio. Middels een platform of website voor stage, vakantiebanen en studiemogelijkheden willen we de potentie die er is zichtbaar maken en verbinden. Uit de studenten-enquête blijkt dat het hebben van een sociaal netwerk een belangrijk argument is om in Roosendaal te blijven na de studie. Tegelijkertijd wordt leren leuker en dragen we bij aan het verminderen van de arbeidsmarktkrapte.

Datzelfde geldt voor de bekendheid met het onderwijsaanbod. We willen dat jongeren eenvoudig hun weg vinden in het onderwijsaanbod, zowel lokaal als regionaal, en ondersteunen nieuwe onderwijsvormen die aansluiten op de veranderende arbeidsmarkt. We willen dat toekomstige studenten daarbij een weloverwogen studiekeuze maken. Om een goede keuze te kunnen maken moeten zij zich goed kunnen informeren.

3.7 CONTINUEREN EN VERBETEREN STUDENTENINTRODUCTIEFEEST EN UITBREIDEN VRIJETIJDSAANBOD

Om de stad aantrekkelijk te maken, is een sterk vrijetijdsaanbod belangrijk. Ook voor jongeren. Vrijetijd draagt bij aan het bouwen van een sociaal netwerk dat studenten bindt aan de stad. Al verschillende jaren bieden we studenten een warm welkom via INTROosendaal. Het introductiefest voor startende studenten. Dit evenement willen ook de komende jaren blijven organiseren en doorontwikkelen om het succes te vergroten.

Daarnaast heeft Roosendaal een groot vrijetijdsaanbod. Denk aan West-R, de potentie die de binnenstad heeft, de evenementen in de Kring, het Urban Sports Park, de verschillende festivals en niet te vergeten de kermis. Veel evenementen zijn niet bekend bij studenten. Door de zichtbaarheid te vergroten, in combinatie met acties en kortingen op vertoon van een studentenpas, hopen we dat meer studenten gebruik zullen maken van hetgeen Roosendaal te bieden heeft en in deze wisselwerking hopen we dat ondernemers evenementen organiseren die zich (ook) richten op jongeren. Samen met City Marketing kunnen we als gemeente initiëren en verbinden.



3.8 ONTWIKKELEN ONTMOETINGS- EN STUDEERPLEKKEN

Er is behalve de bibliotheek, die vroeg sluit, geen plek om in de avond rustig te kunnen studeren en te ontmoeten. We onderzoeken samen met ondernemers en maatschappelijke partners de mogelijkheden om het aanbod aan ontmoetings- en studeerplekken uit te breiden.

Met deze initiatieven bouwen we aan een stad waarin leren, wonen en ontmoeten hand in hand gaan en waarin jongeren en studenten zich thuis voelen.



WAT WILLEN WE BEREIKEN MET DEZE INTERVENTIES?



Figuur 8. Prestatie-indicatoren Roosendaal Studentenstad.



4. ACTIEPROGRAMMA KANSRIJK EN KANSENGELIJK ONDERWIJS

WE STIMULEREN OM TE KIEZEN VOOR WERK DAT BIJDRAAGT AAN ONZE BREDE WELVAART. IEDEREEN DIE WIL, KAN HET HOOGST HAALBARE UIT ZICHZELF HALEN.

In een snel veranderende arbeidsmarkt is het essentieel dat jongeren en volwassenen de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen om een succesvolle stap naar de toekomst te zetten. Daarom zetten we ons in voor een sterke verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt in Roosendaal, met extra aandacht voor kansrijke sectoren zoals de techniek en zorg en welzijn.

Met initiatieven zoals Roosendaal On Stage, flexibele leerroutes en betere begeleiding bij overstappen binnen het onderwijs, creëren we een solide basis voor iedereen – van scholieren tot zij-instromers. De overgang van het voortgezet onderwijs naar het beroepsonderwijs of het starten van een nieuwe studie of baan kan namelijk een grote stap zijn. Jongeren komen terecht in een nieuwe omgeving, waarin zij (in hun vormende jaren) hun plek moeten vinden in een omgeving die ook andere dingen van hen vraagt en uitdagingen met zich meebrengt. Sommige studenten vinden gemakkelijk hun plek in dit nieuwe systeem. Anderen dreigen uit te vallen zonder begeleiding.

Roosendaal gelooft in de kracht van haar inwoners. Als mensen tijdelijk niet in staat zijn om te werken, dan zetten we – wanneer zij daartoe in staat zijn – in op terugkeer op de arbeidsmarkt. Voor sommige beroepen geldt echter dat er entreebarrières bestaan, zoals de benodigde scholing. Roosendaal zet daarom in op het concept van een Leven Lang Ontwikkelen om zij-instroom met gerichte opleiding mogelijk te maken.

We investeren in onderwijsprogramma's die gericht zijn op kansengelijkheid en kansrijkheid, zoals taal- en inclusieve programma's en baangaranties om kansengelijkheid te vergroten en uitval te verminderen.

Het mbo leidt studenten op tot vakmensen. We zien een mbo-diploma als een volwaardig en gewaardeerd vertrekpunt om het werkende leven te starten en om in de beroepspraktijk verder te ontwikkelen en ervaring op te doen. Tegelijkertijd: wanneer een mbo-student na het afstuderen de motivatie en ambitie heeft om door te studeren, dan juichen wij dat toe. Wij zetten ons daarbij in om de doorstroom van het mbo naar het Ad en hbo zo eenvoudig mogelijk te maken.

Door samen te werken met onderwijsinstellingen, werkgevers en maatschappelijke organisaties zorgen we ervoor dat iedere inwoner van Roosendaal een kans krijgt op een stabiele en succesvolle toekomst.

We werken de komende jaren aan de volgende interventies:

INTERVENTIE	PLANNING			
	2025	2026	2027	2028
4.1 Opzetten campagne waardering vakmensen				
4.2 Continueren en uitbreiden van Roosendaal On Stage voor andere doelgroepen				
4.3 Loopbaanoriëntatie en baan-garanties voor kansrijk werk binnen NPR Teken voor je toekomst				
4.4 NPR Teken voor je toekomst uitbreiden naar andere doelgroepen, zoals VSV-ers en zij-instromers in de focuswijken				
4.5 Het bevorderen van doorstroom en het voorkomen van schooluitval en uitval van school naar werk				
4.6 Entree-onderwijs naar Roosendaal				
4.7 Zij-instroomtrajecten voor techniek en zorg die de kansengelijkheid bevorderen (met flexibele leerroutes)				
Inschatting benodigde budget	€ 181.000,-	€ 361.000,-	€ 312.000,-	n.t.b.

Figuur 9. Interventies ter bevordering van kansrijk en kansengelijk onderwijs.

4.1 OPZETTEN CAMPAGNE WAARDERING VAKMENSEN

“Slimme doeners” vormen de ruggengraat van de Roosendaalse samenleving en ze verdienen waardering. De kenniseconomie waarop decennia is gestuurd heeft onze kijk op vakmensen op een negatieve manier veranderd.⁹ Dat zit dusdanig in de cultuur dat een vmbo-advies of mbo-advies nog steeds allesbehalve gewaardeerd wordt, terwijl we weten dat mbo-opleidingen goede toekomstperspectieven bieden. Het erkennen van het belang van mbo-opgeleide mensen en het zichtbaar maken van de toekomstperspectieven bij zowel kinderen/jongeren als hun ouders is een belangrijke stap om te voorkomen dat ons land stilvalt en onze brede welvaart achteruitgaat.

Om het huidige beeld te veranderen gaan we in samenspraak met het onderwijs, studenten en het werkveld een campagne opzetten om vakmensen te waarderen. Het belangrijkste doel is om beroepsonderwijs als een positieve keuze te promoten en vakmensen de waardering te geven die ze verdienen voor hun werk. Hierbij onderzoeken we ook de mogelijkheid om bijvoorbeeld stagevergoedingen gelijk te trekken in het kader van goed werkgeverschap.



4.2 CONTINUEREN EN UITBREIDEN VAN ROOSENDAAL ON STAGE VOOR ANDERE DOELGROEPEN

Beroepsoriëntatie helpt kinderen en jongeren hun interesses en talenten te ontdekken en biedt hen de kans om een netwerk op te bouwen met potentiële werkgevers. Het inspireert en motiveert hen voor hun toekomstige loopbaan.

Een succesvol voorbeeld hiervan is het jaarlijks georganiseerde Roosendaal On Stage. Dit evenement brengt vmbo-leerlingen in contact met werkgevers. Tijdens het Beroepen-feest en de Doe Dag ontmoeten leerlingen verschillende werkgevers waardoor ze een beter beeld krijgen van hun toekomstige carrièremogelijkheden. Roosendaal On Stage is al 10 jaar een groot succes dat we graag continueren.

Na vraag van zowel het bedrijfsleven, het onderwijs als netwerkpartners onderzoeken we de mogelijkheid om het model van Roosendaal On Stage ook in te zetten voor andere doelgroepen, zoals havisten, re-integreerders en zij-instromers. Enerzijds om bedrijven kennis te laten maken met andere groepen potentiële werknemers en anderzijds om andere doelgroepen de mogelijkheid te geven om zich te oriënteren op een beroep en een netwerk op te bouwen.

⁹ <https://www.kennisopenbaarbestuur.nl/documenten/2021/12/17/atlas-van-afgehaakt-nederland>



4.3 LOOPBAANORIËNTATIE EN BAANGARANTIES VOOR KANSRIJK WERK BINNEN NPR TEKEN VOOR JE TOEKOMST

Binnen het Nationaal Programma Roosendaal (NPR) werken we met de landelijke overheid, maatschappelijke organisaties, werkgevers en bewoners samen om de leefbaarheid en veiligheid in de Roosendaalse focuswijken te verbeteren. Dat is hard nodig, want Roosendaal kampt met grote uitdagingen. Problemen als werkloosheid, (kans)armoede, slechte gezondheid en onderwijsachterstanden stapelen zich op.

Met de programmalijn Tekenen voor je toekomst werken we toe naar een beter toekomstperspectief voor jongeren. We stimuleren duurzame beroepskeuzes die leiden tot financiële zelfredzaamheid. Daarvoor zetten we in op loopbaanoriëntatie voor kansrijke beroepen in met name de techniek en zorg en welzijn. Dat doen we al vanaf groep 6 van de basisschool tot aan het mbo en in samenwerking met partners en initiatieven die al lopen, zoals Sterk Techniek Onderwijs (STO).

Wanneer een jongere uiteindelijk kiest voor een van de aangesloten opleidingen, die toeleidt naar een kansrijk beroep, krijgt hij of zij een baangarantie bij een aangesloten werkgever in de regio die verzilverd kan worden na het behalen van het mbo-diploma. De jongere kan hiermee zonder te solliciteren direct aan de slag en dat bevordert de kansengelijkheid.



4.4 NPR TEKEN VOOR JE TOEKOMST UITBREIDEN NAAR ANDERE DOELGROEPEN, ZOALS VSV-ERS EN ZIJ-INSTROMERS IN DE FOCUSWIJKEN

In de paragraaf hiervoor schreven we over het opzetten en verder versterken van de programmalijn Tekenen voor je toekomst. Wanneer de lijn goed staat, zien we ook kans om dit programma verder uit te breiden naar de meest kwetsbare doelgroepen in de Roosendaalse focuswijken: de voortijdig schoolverlaters, jongeren zonder startkwalificatie en ook ouders/ouders die geen startkwalificatie of geen werk hebben en zich willen laten (om)scholen. Binnen de nieuwe subsidieaanvraag die in het najaar van 2025 kan worden ingediend zullen we deze uitbreidingen opnemen.

4.5 HET BEVORDEREN VAN DOORSTROOM EN HET VOORKOMEN VAN SCHOOLUITVAL (VSV) EN UITVAL VAN SCHOOL NAAR WERK

Te veel jongeren verlaten zonder startkwalificatie het onderwijs. Onbenut talent staat allereerst voor een persoonlijk verlies, een gemiste kans op ontplooiing. Daarbovenop is het een verlies voor de samenleving als geheel, meldde de Inspectie voor het Onderwijs in de Staat van het onderwijs 2025.¹⁰

We willen zoveel mogelijk voorkomen dat jongeren uitvallen in ons systeem en (maatschappelijk) afhaken. We denken dat er winst te behalen valt in de samenwerking met het onderwijs, de stagebedrijven en maatschappelijke organisaties.

¹⁰ Inspectie van het Onderwijs: <https://oudersenonderwijs.nl/wp-content/uploads/2025/04/RapportDeStaatvanhetOnderwijs2025Tgv3-69.pdf>

Zowel op het gebied van beleid, door kwetsbaarheden in het systeem te signaleren en te experimenteren met andere aanpakken, als op het niveau van signaleren van problemen en in het ondersteunen van kwetsbare jongeren die (dreigen) uit te vallen.

Zo zijn de uitvalpercentages van kwetsbare pro-leerlingen in de overstap naar werk hoger dan we zouden willen. Te veel jongeren komen hierdoor werkloos thuis te zitten en zijn daardoor extra vatbaar voor criminele verlokkingen. Door samen met het onderwijs te experimenteren met het aanpassen van dit proces door onder andere intensieve preventieve coaching en begeleiding in het zetten tijdens de eerste jaren naar werk, proberen we uitval van deze leerlingen te voorkomen.

Ook in de doorstroom zien we ruimte voor verbetering. We zien een mbo-diploma als een volwaardig en gewaardeerd vertrekpunt om het werkende leven te starten en om in de beroepspraktijk verder te ontwikkelen en ervaring op te doen. Tegelijkertijd: wanneer een mbo-student na het afstuderen de motivatie en ambitie heeft om door te studeren, dan juichen wij dat toe. Wij zetten ons daarbij in om de doorstroom van het mbo naar het Ad en hbo als logische stap te zien.

We onderzoeken, monitoren en zoeken samen met het onderwijs naar verbeteringen om voortijdig uitval te voorkomen en doorstroom te bevorderen, zodat iedereen die wil het hoogst haalbare uit zichzelf kan halen. Binnen het NPR is het mogelijk om te experimenteren met nieuwe en gezamenlijke aanpakken. Hierbij lopen we vooruit op de Wet van school naar duurzaam werk die nu in voorbereiding is.

4.6 ENTREE-ONDERWIJS NAAR ROSENDAAL

Ook in Rosendaal hebben we jongeren die gebruik maken van het praktijkonderwijs (pro). Het is een zeer kwetsbare doelgroep met weinig perspectief die makkelijk ten prooi valt aan criminele verlokkingen. Deze pro-jongeren stromen na het praktijkonderwijs uit naar 1) beschut werk, of 2) als het kan "gewoon" werk, of 3) als er meer potentie is, naar het entree-onderwijs en daarna wellicht naar een mbo-niveau 2 opleiding waarmee zij een diploma kunnen behalen.

In Rosendaal wordt praktijkonderwijs aangeboden, maar voor het entree-onderwijs zijn studenten genoodzaakt naar Bergen op Zoom te reizen. Voor deze kwetsbare doelgroep die al moeite heeft met de organisatie van het dagdagelijkse, is een treinreis een belemmering en we weten uit de praktijk dat het hen tegenhoudt om een opleiding te volgen. Om uitval te voorkomen vinden we het belangrijk dat onderwijs voor de meest kwetsbare doelgroepen met een mindere reisbereidheid, waaronder entree-onderwijs en bij voorkeur ook de mbo-niveau 2 opleidingen, in hun vertrouwde omgeving in Rosendaal gevolgd moet kunnen worden. Dit om de kwetsbare doelgroep in de Rosendaalse focuswijken een duwtje in de rug te kunnen geven richting een diploma en werk, in plaats van drempels op te werpen.

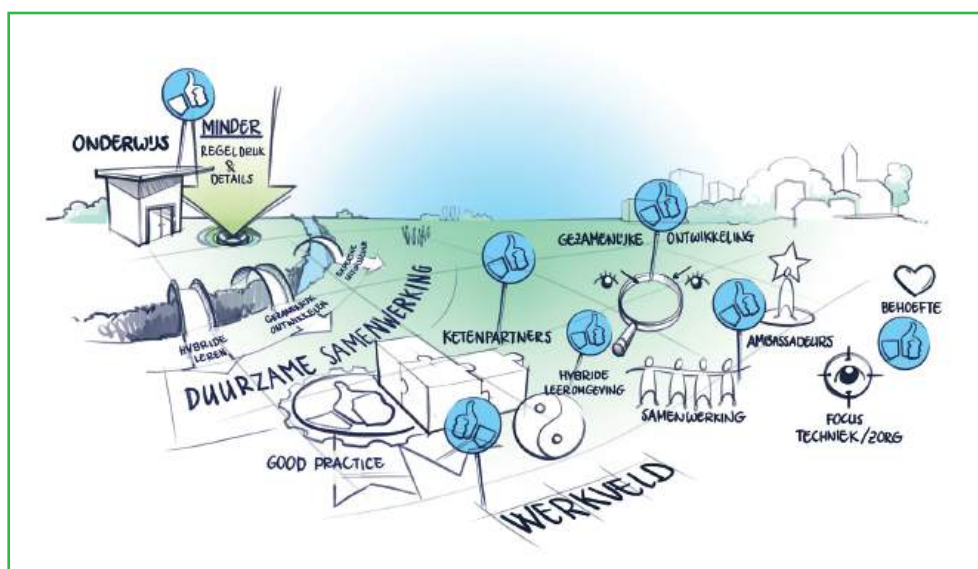
4.7 ZIJ-INSTROOMTRAJECTEN VOOR TECHNIEK EN ZORG DIE DE KANSELIJKHEID BEVORDEREN (MET FLEXIBELE LEERROUTES)

Veel van het onderwijs gebeurt nog steeds vlak voor het werkende leven begint. Een migrant die door zijn/haar taalniveau een lagere opleiding volgt en op een laagbetaalde baan terechtkomt, komt vaak, ook door de werkomgeving (weinig contact met de Nederlandse taal en veel mensen met een migratieachtergrond) de rest van zijn/haar leven niet meer verder. Een derde van de Rosendaalse bevolking heeft een migratieachtergrond. Gezien de demografische ontwikkelingen zal dat naar verwachting stijgen. Ook andere doelgroepen komen mogelijk door belemmeringen niet verder in het onderwijs of op de arbeidsmarkt, terwijl er meer potentie aanwezig is.

Deze kansengelijkheid willen wij tegengaan door een leven lang ontwikkelen toegankelijker te maken voor deze doelgroep. Dat doen we door passende en flexibele opleidingsprogramma's in pilots te ontwikkelen en te testen samen met het regionale beroepsonderwijs. Mogelijk in combinatie met de inzet van skillspaspoorten om vraag en aanbod te kunnen matchen. Deze pilots zetten we uit voor de meest kansrijke sectoren, zoals de techniek en zorg en welzijn. Als gemeente kunnen we hierin initiëren, ondersteunen en vraag en aanbod aan elkaar verbinden.



Figuur 10. Prestatie-indicatoren Kansrijk en kanselijk onderwijs.





5. ACTIEPROGRAMMA ARBEIDSMARKT BETER IN BALANS

WE BENUTTEN EN BEHOUDEN ZOVEEL MOGELIJK TALENT VOOR ONZE REGIONALE ARBEIDSMARKT. ARBEID IS SCHAARS, WE ZETTEN TALENT ZO EFFECTIEF MOGELIJK IN.

De schaarste op de arbeidsmarkt is groot. Daar ondervinden we nu al de gevolgen van, zoals lange wachttijden in de zorg en de vraag naar het verduurzamen van woningen die de capaciteit van de bouwketen overstijgt. Door de vergrijzing zal het tekort aan arbeidskrachten in de toekomst alleen maar toenemen. Als er onvoldoende aanbod van werkenden is en de productiviteit van de werkenden niet genoeg toeneemt om de verminderde groei of zelfs afname van het aantal werkenden te compenseren, dan zullen we dat allemaal merken in onze brede welvaart: onze kwaliteit van leven nu en in de toekomst.

Toch weten we uit het verleden dat de arbeidsmarkt op de lange termijn dynamisch is en zich aanpast. Daarbij is het loonmechanisme van cruciaal belang. Waar krapte is stijgen de lonen en verbeteren de arbeidsvoorwaarden. Als een bedrijf niet mee kan in de concurrentiestrijd om personeel omdat het onvoldoende winstgevend is, dan zal het bedrijf ofwel moeten investeren in arbeidsbesparende technologie, ofwel moeten afschalen ofwel moeten verhuizen naar een regio/land met een beter arbeidsaanbod. Krapte op de arbeidsmarkt is via deze dynamiek van arbeidsvoorwaardevorming dus nooit structureel, tenzij deze dynamiek verstoord wordt. We zien verstoringen bijvoorbeeld in concurrentievoordelen gecreëerd door wetgeving en in de mismatch door specifieke kennis en vaardigheden die nodig zijn.¹¹ Een goede en voor iedereen toegankelijke onderwijsinfrastructuur is hierin van cruciaal belang.

Ook het aantrekken van goedkope arbeidskrachten uit het buitenland maakt dat lonen voor laag opgeleid werk laag blijven. Vaak te laag om daar in Nederland goed van te kunnen rondkomen.

Met de Aanpak Onderwijs - Arbeidsmarkt 2040 zetten we in op een betere balans op de arbeidsmarkt door bedrijven in de regio weerbaar en wendbaar te maken in de concurrentieslag om personeel en door uitbuiting van goedkope arbeidskrachten tegen te gaan. Dat doen we door in te zetten op een sterke multi-helix samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, onderwijs- en kennisinstellingen en (maatschappelijke) partners, zoals REWIN en TINT West-Brabant.

¹¹ RaboResearch: <https://www.rabobank.nl/kennis/d011407906-de-nederlandse-arbeidsmarkt-nu-en-in-de-toekomst-het-macrobeeld>

We werken de komende jaren aan de volgende interventies:

Interventie	Planning			
	2025	2026	2027	2028
5.1 Convenant Arbeidsmigranten				
5.2 Stage- en banenplatform met werkgeversprogramma				
5.3 Stimuleren van automatiseren, robotiseren, jobcarving en AI				
Inschatting benodigde budget		€ 80.000,-	€ 60.000,-	n.t.b.

Figuur 11. Interventies om de arbeidsmarkt beter in balans te brengen.

5.1 CONVENANT ARBEIDSMIGRANTEN

Arbeidsmigranten zijn nodig om onze economie draaiende te houden. Ze zorgen bijvoorbeeld voor eten in de schappen van de supermarkt en verduurzamen onze woningen. Tegelijkertijd zijn arbeidsmigranten in grote mate afhankelijkheid van hun werkgever. Ook weten zij minder goed wat hun rechten zijn en dat maakt hen kwetsbaar. Waar malafide uitzendbureaus - en werkgevers die daarmee zakendoen - hun verdienmodel hebben ingericht op misbruik en uitbuiting, door wetgeving te omzeilen en het zicht voor de buitenwereld te vertroebelen, ondervinden we in Roosendaal overlast en druk op sociale voorzieningen. Enerzijds door de arbeidsmigranten zelf. Anderzijds door laagopgeleide inwoners die de concurrentieslag met de uitzendbureaus verliezen. Dat zorgt mede voor een verstorende dynamiek op de arbeidsmarkt; door oneerlijke concurrentie blijven betere arbeidsvoorwaarden in laag- en ongeschoold werk uit. We zien de kloof in inkomen tussen de opleidingsniveaus groter worden en dat betekent voor de laagopgeleiden dat het steeds lastiger wordt om rond te komen in Nederland. Tegelijkertijd is de bereidheid van werkgevers om gebruik te maken van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kleiner. We zetten met interventies op het gebied van huisvesting en handhaving en door werkgevers en uitzendbureaus aan te spreken op hun verantwoordelijkheid, stevig in op het voorkomen en tegengaan van excessen.

Vanuit deze Aanpak willen we goed werkgeverschap en eerlijke fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden stimuleren door een Convenant Arbeidsmigranten te ontwikkelen naar voorbeeld van andere Brabantse gemeenten. Hiermee streven we ook naar meer zicht en daarmee grip op deze markt, zodat we als gemeente beter kunnen sturen en faciliteren waar nodig.

Tegelijkertijd willen we de werkgevers en uitzendbureaus die goed met hun mensen omgaan faciliteren met alternatieven. Hier meer over in de volgende paragrafen.

5.2 STAGE- EN BANENPLATFORM MET EEN WERKGEVERSPROGRAMMA

Goed werkgeverschap mag beloond worden. We willen stimuleren dat werkgevers zoveel mogelijk gebruik maken van het arbeidsaanbod dat er is in de regio waardoor zij minder snel genoodzaakt zijn om gebruik te maken van arbeidsmigranten. Dat doen we door een alternatief te bieden in de vorm van een platform waar vraag en aanbod bij elkaar komt (zie ook paragraaf 3.6). We weten dat veel studenten in de regio op zoek zijn naar bijbaantjes en stages, maar dat ze moeite hebben om ze te vinden. Daardoor blijft er arbeidspotentieel onbenut. Terwijl het goed is voor de ontwikkeling van jongeren om een netwerk op te bouwen en werkervaring op te doen in de regio. Daarmee vergroten we de kans om jong talent aan onze regio te binden. Op het platform geven we studenten de mogelijkheid om actief te vragen naar werk wat bijdraagt aan hun ontwikkeling.

- Naast het platform versterken we de werkgevers met een programma, waarmee zij hun positie in de strijd om personeel versterken. Denk hierbij aan:
- Het toegankelijk maken van (onbenut) arbeidspotentieel door onder andere stage- en banenmarkten en te matchen op talent.
 - Gezamenlijk innoveren om arbeid te besparen en de arbeidsproductiviteit te vergroten door middel van automatisering, robotisering, jobcarving en AI.
 - Kennis die bijdraagt aan goed werkgeverschap, zoals de inzet van Gen-Z en het tegengaan van (stage)discriminatie op de werkvloer.
 - Gerichte bij- en omscholing te faciliteren in samenwerking met het onderwijs.

Met deze initiatieven bouwen we samen aan een slimme, inclusieve en innovatieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om zich te ontwikkelen en bij te dragen.

5.3 STIMULEREN VAN AUTOMATISEREN, ROBOTISEREN, JOBCARVING EN AI

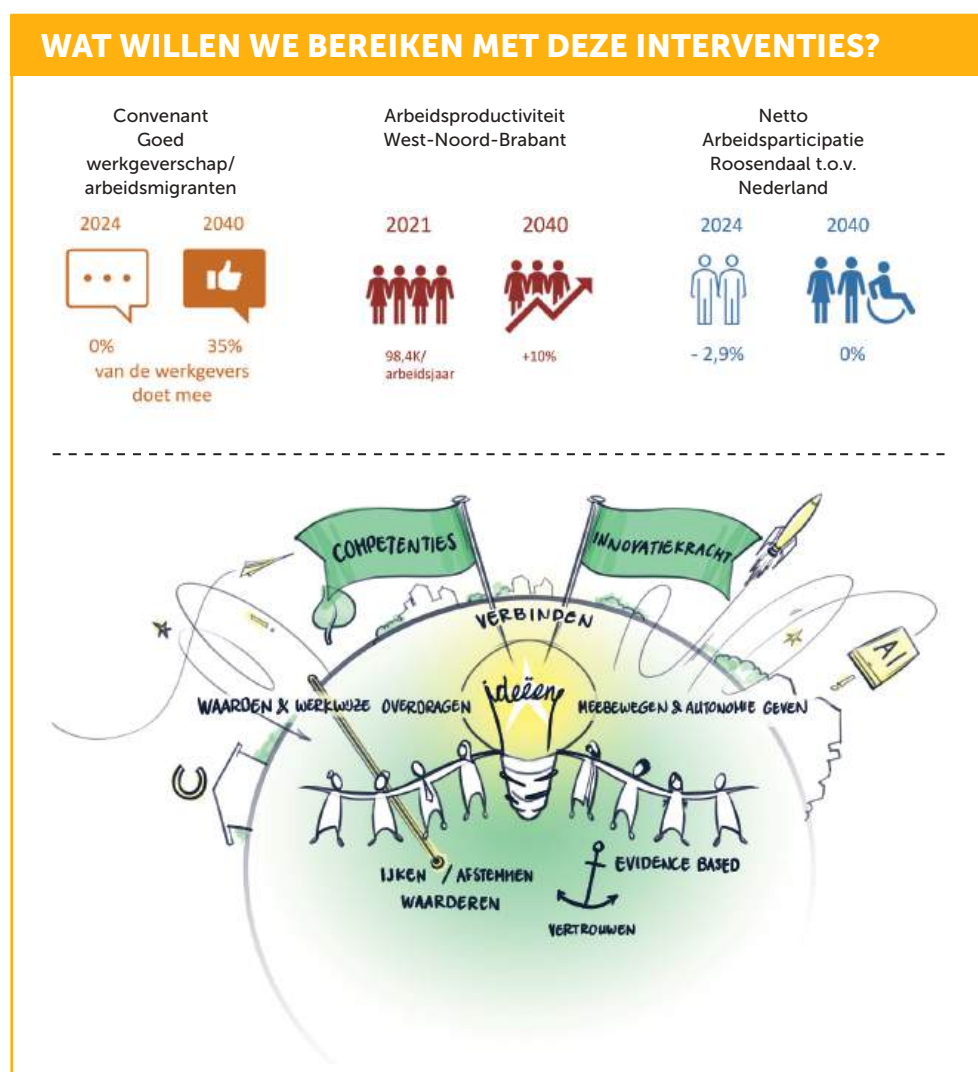
In veel sectoren in West-Brabant wordt de groei geremd door personeelstekorten.¹² Door automatiseren, robotiseren en AI kan arbeid bespaard worden en/of kan de arbeidsproductiviteit omhoog doordat het werk efficiënter gedaan kan worden. In Brabant lopen al goede initiatieven om de maakindustrie te verslimmen. Samen met REWIN halen wij deze initiatieven graag ook naar onze regio.

Nederland heeft een grote kenniseconomie en daarmee biedt kunstmatige intelligentie/ artificial intelligence (AI) Nederland veel potentie om de productiviteit te verhogen. AI kan beroepen transformeren door taken te automatiseren en efficiëntie te verhogen, wat kansen biedt op hogere economische groei in de krappe arbeidsmarkt.¹³ Kennis en innovatie op het gebied van AI willen we zoveel mogelijk toegankelijk maken voor bedrijven in de regio zodat de arbeidsproductiviteit stijgt.

¹² CBS, bewerkt, <https://finansjaal.nl/gemiddeld-inkomen-opleidingsniveau/>

¹³ ING: <https://www.ing.nl/zakelijk/economie/nederland/ai-biedt-nederland-meer-potentie-om-arbeidsmarkt-productiever-te-maken-dan-buurlanden>

Daarnaast beschikken we in Roosendaal over veel onbenut potentieel. Mensen die wel willen werken, maar dat om uiteenlopende redenen niet kunnen. We zien dan dat huidige functies niet geheel aansluiten op de fysieke of mentale capaciteiten van medewerkers. Door te kijken naar wat iemand wel kan en functies daarop aan te passen of technologie in te zetten kunnen we meer onbenut potentieel benutten voor de arbeidsmarkt. TINT West-Brabant is een partner die inclusieve technologie voor bedrijven in de regio ontwikkelt. Ook hier valt nog genoeg sociale, maatschappelijke en economische winst te behalen.



Figuur 12. Prestatie-indicatoren Arbeidsmarkt Beter in balans..



6. MONITORING EN EVALUATIE

We vinden het belangrijk om de uitvoering en de opbrengsten van de Aanpak Onderwijs-Arbeidsmarkt 2040 systematisch in kaart te brengen, conclusies te trekken, en de acties te evalueren om zo continu te verbeteren. We werken hierbij met een PDSA-cyclus.

Deze aanpak richt zich op 2040. Het spreekt daarom voor zich dat dit een levend document is. We zoeken actief naar - en spelen in op - kansen en nieuwe ontwikkelingen. Deze kansen en ontwikkelingen geven we een plaats in het actieprogramma. Daarnaast houden wij in dit actieprogramma ook rekening met (regionale) ontwikkelingen en beleidsstukken. Waar mogelijk zoeken we de samenwerking op.

PLAN:

De betrokken partners staan achter de Aanpak Onderwijs-Arbeidsmarkt 2040 waar we afspraken hebben gemaakt over de doelen en acties die daarbij horen. Het brede participatietraject aan de voorkant heeft geleid tot het actieplan hierboven. Tijdens de beroepsonderwijs- en arbeidsmarktconferentie Roosendaal hebben deelnemers stickers geplakt met hun naam op onderwerpen waar zij graag aan mee willen werken. In het actieplan komen de doelen en acties op prioriteit te staan voor de komende periode en met wie we hieraan samenwerken.

DO:

Gemeente Roosendaal coördineert de samenwerking. Concreet starten we na het vaststellen van de Aanpak Onderwijs-Arbeidsmarkt 2040 met een prioritering van de doelen en acties voor het komende jaar. De primaire gesprekspartner hierbij is het beroepsonderwijs dat in Roosendaal actief is. Daarnaast betrekken wij relevante partijen voor het onderverdelen en realiseren van de acties.

STUDY:

Periodiek, in ieder geval elk najaar, staan we stil bij de evaluatie van de aan de start van dat jaar afgesproken prioriteiten en acties. Hierbij worden de cijfers van de prestatie-indicatoren geactualiseerd, wordt er teruggeblikt op de successen en de achtergebleven acties van het afgelopen jaar en wordt daarover het gesprek met elkaar gevoerd. Dit gesprek vindt in eerste instantie plaats met het beroepsonderwijs dat in Roosendaal actief is. Relevante partijen worden uitgenodigd voor deze evaluatie.

ACT:

Op basis van de monitoring van de resultaten en het gesprek daarbij stellen we doelen en/of interventies eventueel bij, maken we nieuwe afspraken over de prioriteiten van de volgende periode en gaan we daar vervolgens mee aan de slag. De belangrijkste vragen die hierbij aan bod komen zijn:

- In hoeverre hebben we onze doelen behaald?
- Welke resultaten hebben we behaald en wat waren hierbij succesfactoren en knelpunten?
- Welke ontwikkelingen en kansen zien we die bijdragen aan de strategische doelen?
- Wat betekent dit voor het vervolg?

We hebben bewust ingezet op een breed participatietraject met relevante (uitvoerings) partijen. Op deze manier hebben we ervoor gezorgd dat we een gedragen actieplan hebben. De betrokken (uitvoerings)partijen hechten intrinsiek waarde aan de gestelde doelen en acties. Het is nadrukkelijk een gezamenlijke inspanning geweest om hier te komen. **Nu samen aan de slag!**

