



CALL TO ACTION

Stichting HR Network Texel

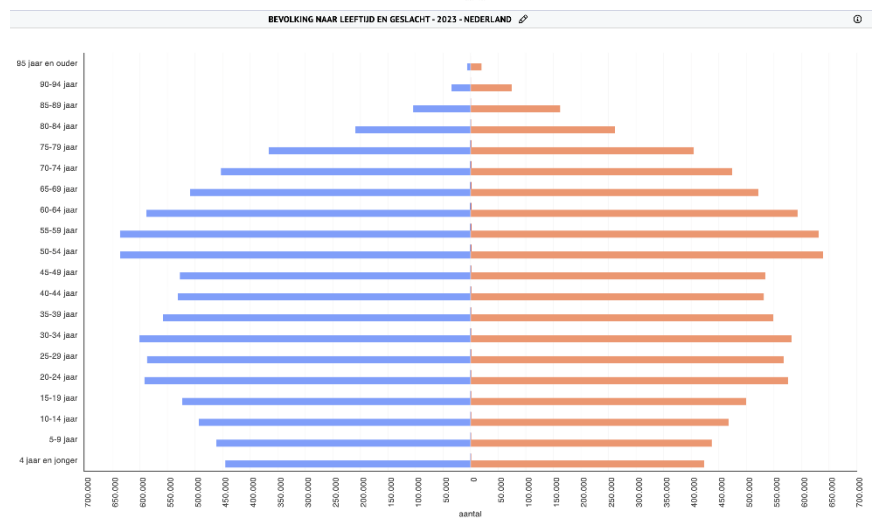
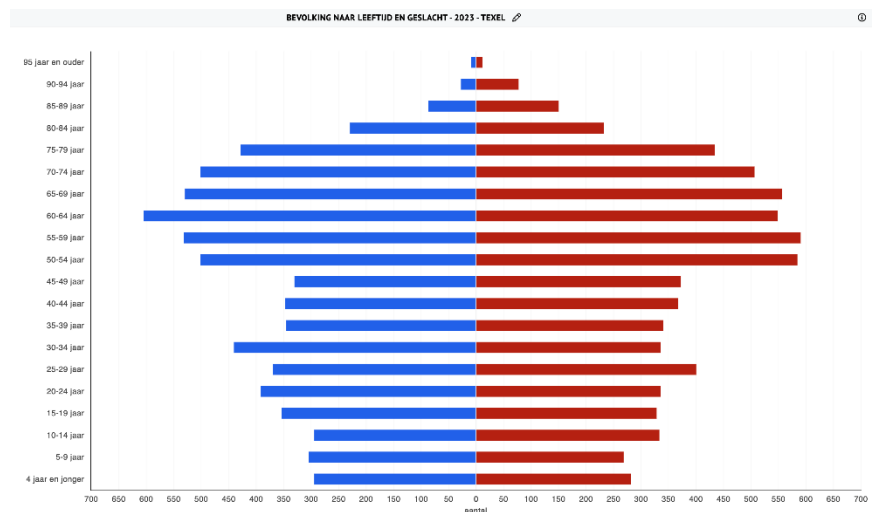
Call to action van Stichting HR Netwerk Texel aan iedereen met een Texels hart

Texel, 14 april 2024

Voorzitter – Yvette van Veen – De Krim Texel/ TOP;
Penningmeester – Frank Spooren – VVV Texel
Secretaris – Hennie Huisman – Stichting Texels Welzijn/ TOP
Programma Manager – Gaby Boumans

Inleiding

De hoofdaanleiding voor deze Call to Action zijn de forse opgaven voor Texelse organisaties op het gebied van strategische personeelsplanning. Dit geldt zowel jaar-rond als seizoensgebonden en voor alle sectoren. Net als elders in Nederland zijn deze nu al groot en gaan ze door de gemiddeld hoge veroudering en ontgroening op Texel de komende jaren extra snel toenemen. Circa 50% van de Texelaars is in 2027 pensioengerechtigd. En 30% van de huidige banen zijn dan vacatures. Het gaat hierbij niet alleen om het vinden van nieuw personeel, maar uiteraard ook om het zo goed mogelijk behouden van aanwezige arbeidskrachten. (Zie de bijlagen voor meer informatie)).

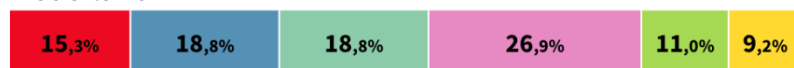


Inwoners naar leeftijdsgroep

Texel



Nederland



0% 20% 40% 60% 80% 100%

● <= 14 ● 15-29 ● 30-44 ● 45-64 ● 65-74 ● 75+

CBS - Bevolkingsstatistiek | 2023

Samenvatting

Dit betreft een voorstel voor facilitering van de gezamenlijke aanpak op Texel van huidige en te verwachten personeelstekorten. Dat voortkomend en aansluitend is bij het in februari 2022 gestarte HR Netwerk Texel met nu 152 deelnemers.

Na een eerste fase van opstart, eerste oriëntatie op de personeelsvraagstukken en eerste acties voor collectieve aanpak, willen we met dit voorstel nu door naar uitdieping van de analyse van de situatie en opgaven, de start van krachtige Texelse acties en van een professionele netwerk-organisatie.

De gewenste acties richten zich primair op vier in het HR Netwerk Texel vastgestelde hoofdthema's: huisvesting, vitaliteit, arbeidsmarktcommunicatie en educatie. Hierbij is het hoofddoel om de strategische personeelsplanning van organisaties op Texel zo optimaal mogelijk te helpen continueren en verbeteren. In dit voorstel vragen we bijdragen voor bekostiging voor de ontwikkeling voor deze doelen voor de komende twee jaar.

Aanleidingen

De specifieke aanleiding is het initiatief van voormalig directeur Jacco Mokveld van De Bolder om deze vraagstukken in februari 2022 op Texel te adresseren op een werkconferentie in De Toegift. Dat met de inbreng van universitair onderzoeker en publicist Bart Götte, die de urgentie voor Texel vanuit zijn perspectief schetste. Het belang van de economische consequenties van het personeelstekort en de sociaal-maatschappelijke consequenties benadrukken wij graag. De tekorten waren toen, en zijn nu, al zichtbaar en voelbaar:

- Horeca- en retail ondernemingen kunnen beperkt open/ zijn vaak meerdere dagen per week gesloten.
- Grote aantallen vacatures in iedere branche.
- Grote tekorten aan vrijwilligers op het eiland.
- Bestuursfuncties kunnen lastig worden ingevuld.
- De zorg staat ernstig onder druk waardoor een groot beroep wordt gedaan op ieders extra taak als mantelzorger.
- Tekort aan huisartsen en tandartsen.
- Wachtlijsten in de kinderopvang
- Tekort aan ambachtslieden.

Het is cruciaal dat de basisvoorzieningen op het eiland behouden blijven.

Werkenden versus niet-werkenden (verhoudingsgetal)

Texel



Nederland



BRP/ABF | 2022

Verbergen ▲

Toelichting:

De demografische druk geeft een indruk van de mate waarin de 'werkenden' moeten voorzien in het onderhoud van de 'niet-werkenden'. Deze druk geeft de verhouding weer tussen het aantal jongeren plus ouderen enerzijds en het aantal 20-64-jarigen anderzijds. De druk van de jongeren wordt 'groene druk' genoemd en de druk van de ouderen 'grijze druk'.

Daar komt bij dat alles bij elkaar zorgt niet alleen voor een hogere druk op de huidige Texelaars maar uiteindelijk ook op onvrede bij de toerist welke we ook zo hard nodig hebben. Ook het "Bruto Texels Product" daalt:

Uitgaande van een landelijk modaal inkomen in 2030 van € 50.000 (2023: € 44.000), in lijn met de arbeidsmarkt een afnemend aantal bezoekers van 750.000 (2023: 1 miljoen) en een herverdeling van inkomensklassen (afname aandeel bovenmodale inkomensklassen), zal de toeristische bijdrage aan het Bruto Texels Product mogelijk afnemen met -32% tot € 380 miljoen (2023: ruim € 500 miljoen). Blijft de arbeidsmarkt op hoofdlijn vergelijkbaar met de actuele situatie evenals het aantal jaarlijkse toeristen dan zal de toeristische bijdrage aan het BTP toenemen tot 630 miljoen (+13%). *Bron: VVV Texel.*

Op deze bijeenkomst met circa 30 vertegenwoordigers van ondernemingen is de aftrap gegeven aan een netwerk van betrokkenen bij dit deze personele vraagstukken: het HR Netwerk Texel.

Daarbij zijn vier voorlopige hoofdthema's bepaald voor gezamenlijke aanpak:

1. **Arbeidsmarkt communicatie** – collectieve (Texelbrede) personeels-werving en -marketing voor Texel (trekker Frank Spooren – VVV-Texel)
2. **Huisvesting** – optimaliseren van huisvesting voor personeel (trekker Yvette van Veen - De Krim Texel/TOP)
3. **Vitaliteit** – Versterken van vitaliteit van medewerkers en van verbindend HRM-beleid (trekker Hennie Huisman - Texels Welzijn/Top).
4. **Educatie** – optimale afstemming en inrichting van het onderwijs op Texel gericht op de vragen van de (toekomstige) arbeidsmarkt en een doorlopende leerlijn.

Hierop zijn in voorjaar 2022 al verschillende initiatieven genomen zoals afstemmingsgesprekken met Gemeente Texel over het personeelshuisvestingsbeleid op Texel en op verkennende activiteiten op het punt van vitaliteit van medewerkers in organisaties. Tegelijk is een LinkedIn-groep voor het netwerk gestart, welke nu 152 leden telt. In de LinkedIn-groep vindt praktische en beleidsmatige afstemming in het netwerk plaats.

De groeiende personeelstekorten zijn eveneens aangekaart op de jaarvergadering van het Texelse Ondernemers Platform (TOP) op 6 april 2023. Waar de noodzaak tot aanvullend reactie op de opgaven onderschreven is door onder andere het TOP-bestuur en Gemeente Texel. Na de aftrap van de bijeenkomsten zijn er in maart en november 2023 ook nog bijeenkomsten georganiseerd met de thema's 'huisvesting' en 'vitaliteit'. Voor het jaar 2024 hebben wij al onlangs een bijeenkomst georganiseerd met sprekers verbonden aan verschillende speerpunten. In september en november staan bijeenkomsten gepland.

Hoofddoelen en doelgroepen van beoogde aanpak

Stichting HR Netwerk Texel heeft als doel vraag en aanbod op de Texelse arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen en een optimale samenwerking tussen Texelse werkgevers te bevorderen. Dit omvat gezamenlijke inspanningen op het gebied van personeelswerving (en –behoud), bijdragen aan kwesties rond personeelshuisvesting, het creëren van een positief werkgeverschap en -klimaat (vitaliteit) en een doorlopende leerlijn (ontwikkeling). We vinden het van groot belang voor de werkorganisaties en inwoners van Texel om de personeelsschaarste op Texel actief gezamenlijk aan te pakken.

De primaire doelgroep van de aanpak zijn degenen die in Texelse organisaties taken hebben op het gebied van personeels- of HRM-management, zoals HR-functionarissen en ondernemers/ directeuren/ managers. Daarvan hebben zich tot nu toe ruim honderdveertig betrokkenen zich aangemeld als lid van het HR Netwerk Texel. We streven naar betrokkenheid van 70% van alle Texelse ondernemingen en werkorganisaties binnen 2 jaar.

Beoogde aanpak op hoofdlijnen

We willen een actieve netwerkontwikkeling en actiegerichte aanpak op opgaven die in het groeiende netwerk zijn aangegeven en worden gedragen. Dat zullen laagdrempelige en praktische oplossingen zijn, zoals het elkaar ondersteunen bij specifieke wervingsactiviteiten, tot de aanpak van grotere en complexere opgaven, zoals de collectieve HR-marketing en voorzien in passende korte en middellange termijn oplossingen voor huisvesting van personeel. We blijven continue in gesprek en stemmen vraag en aanbod af met de diverse stakeholder. Ook hebben we de gemeenteraad uitgenodigd voor een ontbijtsessie om samen onze doelen en acties te bespreken.

De stichting voorziet hiervoor een gefaseerde ontwikkeling waarin de groei van het netwerk en concrete acties en resultaten elkaar gaan versterken. Na de eerste fase van startinitiatief, verkenning, eerste acties en agendasetting afgelopen twee jaar, is nu in 2024 een tweede fase aangebroken van opschaling van acties en de ontwikkeling naar een samenhangend, ingebed en goed georganiseerd HR Netwerk Texel.

Wij schatten dat voor deze tweede fase een periode nodig is van circa twee jaar. Daarin willen we met de eerste acties en resultaten komen die het bereik van en interactie met individuele leden en organisaties overstijgen. Als dat verloopt zoals we ambiëren is er over twee jaar een levendige HR-samenwerking op Texel met de focus op het zo goed mogelijk omgaan met en inspelen op de toenemende personeelsschaarste.

Daarbij moeten dan de eerste stevige resultaten zichtbaar zijn van de gezamenlijke inspanningen op de vier deeltherreinen: huisvesting, vitaliteit, arbeidsmarktcommunicatie en educatie. Op basis daarvan kunnen we dan in en met het netwerk en de partners op Texel bekijken hoe we de volgende fase in de jaren daarna kunnen realiseren.

Inhoudelijke streven we de volgende concrete doelen en acties na:

1. Arbeidsmarktcommunicatie

- Een **wegwijsloket** maken – hoe werkt het wonen en werken op Texel, wat zijn je wensen en wat heb je nodig (job crafting), wat heeft Texel te bieden en wat zijn de bijzonderheden (medische voorzieningen, onderwijs et cetera). Vraag en aanbod samen laten komen bij het zowel digitale als fysieke loket als **matchmaker** voor wat betreft wonen, werken, educatie, ontspanning en vrijwilligerswerk voor iedere ‘nieuwe’ (en ook bestaande) Texelaar.
- Het maken van een **arbeidsmarktcommunicatieplan** voor collectieve communicatieacties en collectieve marketing:
 - Doelgroep segmentatie en vaststellen passende communicatiekanalen
 - Website ‘Texel werkt samen’
 - PR-, Social media en EDM-plan van aanpak
 - Video promoties gericht op doelgroep segmenten (jongeren, gezinnen en middelbare beroepsgeschikte bevolking) – story telling
 - De call to action van Texel het landelijk nieuws laten behalen
- Het periodiek in kaart brengen van de huidige en te verwachten **arbeidsmarkttopgaven** per doelgroep en een demografische weergave van de beroepsbevolking in samenwerking met KADO Texel.
- Samen met de leden van HR Netwerk Texel en de belanghebbende partijen op Texel de gezamenlijke arbeidsmarktcommunicatie aanpakken door in gesprek te blijven.
- Eiland campagne inrichten om eigenaren van recreatieve woningen aan te moedigen dit om te zetten naar verhuur t.b.v. permanente huisvesting (zie punt 2.)
- Algemeen: successen behaald bij punt 1 t/m 4 uitdragen via lokale/ regionale media (waar mogelijk en relevant landelijk)

2. Huisvesting

- Een **werkgevershotel** realiseren – kamers te boeken voor een periode door werkgevers voor nieuwe medewerkers met een jaarcontract die bij aanvang van het werken op Texel een opstart hebben op huisvestinggebied met als voorwaarde dat zij hier willen blijven wonen en werken. Maar ook indien beschikbaar tijdelijk mogelijk voor tijdelijke krachten. Toeristische verhuur is uitgesloten.
- Het zoeken naar onder andere de juiste **locatie(s)** (planologisch inpasbaar), partijen om te exploiteren en het regelen van de vergunningen
- **Omzetten van vakantiewoningen** en tweede woningen naar permanente huisvesting. Een compound creëren waar ze andere mensen kunnen ontmoeten en waar ze meer faciliteiten hebben.
- Het realiseren van **economie woningen** – als werkgever kun je hier een werknemer huisvesten
- **Contact onderhouden** met onder andere Gemeente, Woontij en Texels Ondernemers Platform.
- **Vraag en aanbod op elkaar afstemmen** en in kaart brengen – communicatie met ondernemer over de bestaande en toekomstige mogelijkheden en onmogelijkheden.

3. Vitaliteit

- **Seminars, masterclasses, conferenties en intervisies** organiseren voor de leden om met elkaar de (kennis van) werkvitaliteit en positief werkgeverschap op Texel naar een hoger niveau te tillen.
- Een **55+ uitzendbureau** oprichten – omdat 50% van de bevolking binnen een aantal jaar de pensioengerechtigde leeftijd heeft maar nog wel kan/wil bijdragen willen we een senioren uitzendbureau opzetten. Betrokken blijven bij de maatschappij, fysieke en mentale gezondheid en het tegengaan van vereenzaming zijn hier bijkomstige voordelen.

4. Educatie

- Het **behouden, versterken en waar mogelijk uitbreiden** van het Texels onderwijs en een **doorlopende leerlijn** op Texel in samenwerking met OSG De Hogeberg, Texel Academy en Kenniswerkplaats Texel
 - Gerichte beroepsopleidingen ook op Texel
 - Een (deel van een) minor op Texel laten plaats vinden
 - Een deel van een bachelor op Texel laten plaats vinden
 - Meewerkstage of vakken op Texel laten volgen
 - Management traineeship op Texel opzetten
 - Onderzoeken door MBO-HBO-Universitair studenten op en voor Texel zodat er ook mogelijke binding ontstaat.

Organisatorisch zijn hierbij volgens de stichting de volgende zaken nu van belang:

1. Verdere ondersteuning van de uitwisseling en samenwerking tussen de deelnemers in het netwerk gericht op aanpak van vraagstukken rond personeelsbezetting
2. Verdere afstemming over de ambities van het netwerk met de leden en diverse Texelse stakeholders.
3. Opstellen en gedragen krijgen van een plan van aanpak van het netwerk en daar startfinanciering voor verwerven
4. Urgentie om de uren van de programmamanager verder uit te breiden
5. Vervolgacties op gang brengen op primair de vier (deel)thema's en andere punten die als urgent en/of makkelijk te realiseren langskomen; spoedig eerste concrete resultaten realiseren en uitdragen
6. Accurate, praktische communicatie op gang brengen over Stichting HR Netwerk Texel en met name haar doelen, activiteiten en resultaten.

Stichting HR Netwerk Texel

De stichting heeft actief geïnteresseerde netwerkleden en een deel nog passieve netwerkleden. We streven ernaar dat minimaal 70% van de leden actieve interesse heeft.

De stichting is van mening dat voor de doelen en ambities van het netwerk nu aanvullende planning en organisatie nodig zijn zoals in dit voorstel beschreven. Dat wel steeds in goede afstemming met de leden en ondersteunend aan wensen die er aangaande het thema bij de betrokkenen bestaan. Ook moeten hierbij belangrijke stakeholders als het Texels Ondernemers Platform en de Texelse Gemeenteraad actief betrokken worden.

Vanuit de stichting zijn we van mening dat we hiervoor een sterk fundament hebben staan met de huidige bestuursleden. We zullen nog meer kracht kunnen bijzetten met een uitbreiding van het bestuur met ieder specifieke kennis op ten minste een van de hoofddoelen en het oprichten van een Raad van Advies met specialistische kennis op een hoofddoel.

Mede vanwege de financiële relaties en verplichtingen die we willen aangaan is hierbij ook een passende juridische inbedding in de vorm van een stichting opgericht. Dat aansluitend bij de aard van de netwerk-organisatie die we beogen en voorzien. Als programma organisatie is een veelvoud van deelactiviteiten en projecten die gezamenlijk bij gaan dragen aan het beoogde hoofddoel. Voor de uitbreiden van de taken van de programmamanager tot 24-32 uur per week voorzien we de volgende hoofdtaken:

- Ondersteunen van de stichting bij haar doelen en werkzaamheden
- Uitwerken en op gang brengen van het werkplan en programma van de stichting
- Helpen opzetten, ontwikkelen en onderhouden van relevant data voor de stichting en haar activiteiten
- Mee aanjagen, stimuleren en ondersteunen van concrete acties en projecten vanuit de stichting (programmamanagement)
- Namens de stichting mee aangaan en onderhouden van relaties met relevante relaties voor het netwerk
- Op gang brengen, faciliteren en coördineren van de wenselijke communicatie-activiteiten vanuit en in het netwerk
- Waar van toepassing werven en verwerven van aanvullende financiële middelen voor de doelen en acties van de stichting
- Mee helpen ontwikkelen van de stichting en integraal verantwoordelijk voor de operationele bedrijfsvoering van de netwerkorganisatie
- Waar van toepassing ook deels de directe aansturing van te betrekken andere (tijdelijke) medewerkers.

Programma Stichting HR Netwerk Texel

Voor de Call to action van Stichting HR netwerk Texel voorzien we de komende twee jaar de volgende doelen en bijbehorende kosten.

Programma Stichting HR Netwerk Texel 2024-2025		
Speerpunt	Doel	
Arbeidsmarkt communicatie	Wegwijsloket	
	Digitaal loket (Texel werkt Samen website)	
	Fysiek loket	
	Medewerker(s) om loket te bedienen	
	Afspraken en communicatie hier over met betrokken partijen	
	Arbeidsmarktcommunicatieplan	
	Website Texel werkt Samen	
	PR, Social media, EDM-plan	
	Video Promoties	
	Marketing Acties	
	Jaarlijks in kaart brengen arbeidsmarkt opgaven	
	Contact onderhouden met belanghebbende partijen	

Huisvesting	Werkgevershotel	
	Afstemming Gemeente Texel en betrokken partijen voor realisatiemogelijkheden	
	Zoeken naar de juiste locaties en partijen om te exploiteren	
	Vergunningen proces	
	Communicatie naar werkgevers	
	Systeem voor boekingen en toegang	
	Omzetten vakantiewoningen en tweede woningen naar permanente bewoning	
	Onderzoeken naar de mogelijkheden	
	Afstemming met Gemeente Texel, aanbieders van vakantiewoningen, makelaars, notarissen, en andere betrokken partijen	
	Realiseren van economiewoningen	
	Onderzoek naar de mogelijkheden	
	Afstemming met Gemeente Texel, makelaars, notarissen en andere betrokkenen	
	Structureel contact	
	Vraag en aanbod in kaart brengen	
Vitaliteit	Seminars, masterclasses, conferenties en intervisies	
	Sprekers/gespreksleiders	
	Locaties	
	Marketing & communicatie	
	55+ Uitzendbureau	
	Inventarisatie naar mogelijkheden	
	Systeem uitzendorganisatie	
	Integreren op website Texel werkt Samen	
	Inloop locatie (mogelijk samen met wegwijs loket)	
	Werknemer(s)	
	Marketing & communicatie	
Educatie	Behouden, versterken en waar mogelijk uitbreiden Texel onderwijs en doorlopende leerlijn. Beroepsopleidingen, bachelors, minors, meewerkstage, onderzoeksopdrachten, vakken op Texel	
	Inventarisatie, contact en onderhoud met opleiders buiten Texel, OSG en werkgevers	
	Op Texel werkt Samen website aanbieden	
	Marketing & communicatie	

	Management Traineeships	
	Inventarisatie met opleiders die dit kunnen willen bieden op Texel	
	Op Texel werkt Samen website aanbieden	
	Marketing & Communicatie	
Kosten		
Programma manager	Per week 8 uur à € 65 Vanaf medio feb 2024 tm Q2 2024	€ 9.880
	Per week 28 uur à € 65 Q3/Q4 2024 + Q1 tm Q4 2025	€ 141.960
Bestuur en Raad van Advies	Vacatiegeld en onkostenvergoeding bestuur en raad van advies.	€ 30.000
Vergader kosten	Huur vergaderruimte, kantoorruimte, F&B e.d.	€6.000
Inlenen kennis	Sprekers, netwerkbijeenkomsten	€ 16.000
Secretariaat	ICT Microsoftomgeving, boekhoudprogramma	€ 3.600
Totale kosten bedrijfsvoering		€ 207.440
Begroting projecten	Nader te bepalen en fondsenwerving per specifiek onderdeel	
Opbrengsten		
Fondsen	Texelfonds	
	Texels Ondernemers Platform	
	Gemeente Texel	
	Rabobank	
	Stift	
	RPA NHN	
	Samen één Texel	
	Waddenfonds	
	Regiodeal Noord-Holland-Noord	
	Leader	
Leden bijdragen	Aansluiting bij Netwerk	
	Bijdragen bijwonen seminars/masterclasses/conferenties/intervisies	
Crowdfunding		
Donaties		
Werkgevers bijdragen	Senioren uitzendbureau	
Totaal		

Voor de bekostiging worden nu bijdragen gezocht bij onder andere: Texelfonds, Texels Ondernemers Platform TOP, STIFT, Rabobank, RPA NHN, Samen één Texel, Waddenfonds, Regiodeal Noord-Holland-Noord, Leader en Gemeente Texel. Ook willen we de leden (Texelse ondernemers) laten bijdragen, kijken naar mogelijke crowdfundingacties en het maken van donaties door Texelaars en iedereen met een hart voor Texel laagdrempelig inrichten!

Daarnaast zullen er aanvullende kosten komen voor specifieke acties, masterclasses/ seminars/ conferenties en intervisies en projecten vanuit de stichting. Deze kosten kunnen per activiteit of project aanvullend worden bekostigd uit bij de activiteiten passende bronnen. Dit kunnen deels Texels fondsen en subsidies zijn maar zeker ook gelden uit regionale, provinciale of landelijke bekostiging. Uitgangspunt hierbij is dat iedere wat grotere activiteit met meer kosten dan een paar honderd euro een aparte dekkende bekostiging moet krijgen op basis van per activiteit vast te stellen activiteiten of projectplannen.

Wat gaan we bereiken

Arbeidsmarkt communicatie

- Het percentage van de 30% van de banen op Texel die binnen een aantal jaar een vacature wordt laten zakken.
- Een positief Bruto Texels Product.
- Een wegwijsloket en platform Texel Werkt Samen.
- Een communicatieplan om het eiland Vitaal te houden.

Huisvesting

- Stijging voor het aantal woningen voor personeel door het werkgevershotel, omzetten van vakantiewoningen en realiseren van economiewoningen.

Vitaliteit

- Bijeenkomsten om de werkvitaliteit van Texel te bevorderen.
- Pensioengerechtigd Texel aan laten sluiten bij uitzendbureau bureau.

Educatie

- De beroepsopleiding uitbreiden met branches /vakgebieden.
- Het aantal bachelors/ minors uitbreiden.
- Management traineeships opzetten en laten starten.

Bijlagen

1. Artikel in Zilte Zaken n.a.v. Presentatie Bart Götte
2. Visual Stichting HR Netwerk Texel – doelen