

Bijlage Advies Versterking beroepsonderwijs op Texel:

1. Quick Scan Versterking Beroepsonderwijs op Texel - Samenvatting
2. Memo - Bevindingen, adviezen & next steps
3. Voorlopige uitkomsten quick scan & hoe verder (Bijeenkomst Den Burg, mei 2014).

Quick Scan Versterking beroepsonderwijs op Texel

Samenvatting

In opdracht van de gemeente Texel heeft WagenaarHoes Organisatieadvies een quick scan uitgevoerd naar de mogelijkheden om het beroepsonderwijs op Texel te versterken.

Dit vanuit de wens om de behoeftes van de bedrijven en de samenleving op het eiland dichter te laten aansluiten bij de mogelijkheden van het lokale en *overkantse* beroepsonderwijs: voor mbo en hbo maar, zo is uit het onderzoek gebleken, ook noodzakelijkerwijs voor het vmbo.

Steverige Noodzaak

Wanneer geen aanvullende maatregelen worden getroffen zal in de komende jaren de kloof tussen de wensen van het bedrijfsleven en het aanbod van scholen alleen maar dieper worden op Texel. Waarom?

1. Het vmbo van OSG De Hoge Berg heeft een sterk dalend leerlingaantal: qua instromers vmbo van 80 naar 35 nu. Te klein nu al voor beroepsgerichte uitstroom, zoals bedrijven graag zien. De school kiest daarom voor een breedte aanpak met intersectorale programma's. Van belang is ook dat vmbo geen eindonderwijs is maar slechts voorbereidend op echte vakopleidingen. Als gevolg van demografische krimp moet de school bovendien als geheel bezuinigen. Het behoort dus zeer wel tot de mogelijkheden dat het vmbo op Texel nog verder (tot nul) zal afkalven, zonder nieuwe maatregelen. In dit scenario resteert slechts (TL)-HAVO-VWO.
2. Texel heeft geen eigenstandig MBO. Grotere bedrijven regelen deels hun eigen opleidingstrajecten. Kleine bedrijven kunnen dat niet. De Texelse schaal is te klein en de totale vraag te versnipperd voor een ROC op het eiland. Wanneer kleinere bedrijven over hun deelbelang de krachten zouden bundelen in een grotere sectorale vraag, dan komen wel reële oplossingen in beeld voor deelafspraken met overkantse ROC's, online aanbieders, al dan niet samen met de OSG. Maar dan moeten er wel trekkers vanuit die sectoren opstaan om daarvoor afspraken te gaan maken.
3. Er is nu geen HBO instelling op het eiland. Er zijn ook geen initiatiefnemers in die richting. De kansen zijn er mogelijk wel, wanneer een bij Texel passende keuze wordt gemaakt voor een instelling met een onderscheidend karakter (zie ook het succesvolle HBO op Terschelling). Dat kan dan leiden tot extra trekkracht voor nieuwe, meer en hoger opgeleide mensen naar het eiland.

Kansen voor beter beroeps onderwijs en daarmee toekomstvaster bedrijfsleven

In de quick scan zijn kansen aangegeven voor kleinere en grotere maatregelen om het beroepsonderwijs toekomstbestendiger te maken: gezamenlijke opleidingstrajecten voor grotere Texelse sectoren in tenminste bouw, horeca, handel, groen en toerisme/sport; versterking beroepsrichtingen vmbo samen met Scholen aan Zee; echt trekkerschap mobiliseren voor de mogelijke komst van een hbo instelling; (zie voor meer concrete details van deze kansen de pagina's 6-9).

Niets doen met deze kansen leidt tot nog verdere verschraling. Van het onderwijs maar ook van het prestatieniveau van de Texelse bedrijven in de ogen van hun klanten en opdrachtgevers. Immers, ook de klanten van de Texelse bedrijven vragen – zoals overal elders in Nederland en de wereld – om meer professionaliteit in het maakwerk en de dienstverlening: of het nu gaat om de loodgieter, de gastvrouw of de winkelbediende. Het opleidingsniveau van de nieuwe en bestaande medewerkers zal over de gehele linie omhoog moeten.

Gezamenlijke investering in realisatie oplossingen

Gegeven de Texelse schaal volstaan klassieke oplossingen niet om de vastgestelde kansen in de praktijk van de grond te krijgen. Normale verdienmodellen uit de publiek bekostigde onderwijssector passen onvoldoende.

Wil het bedrijfsleven en de Texelse samenleving het door haar inwoners en gasten gevraagde niveau van nu en de toekomst kunnen 'leveren', dan is een gezamenlijke investering in sterker beroepsonderwijs nodig vanuit zowel TOP als de gemeente. Aanpakken, creativiteit en ondernemerschap is nu gevraagd!

Het is ons voorstel dat vanuit een gezamenlijke regie van TOP, gemeente en de OSG een project en een trekker wordt vastgesteld voor de volgende fase. Die fase heeft, na het gedane onderzoek, veel meer het karakter van de opstelling van een *business case*. De in beeld gebrachte kansen uit de quick scan worden daarbij – in directe samenspraak met de bedrijven en de relevante onderwijsinstellingen - vertaald in een beoordeling van de haalbaarheid financieel en organisatorisch. Daar waar wil, draagvlak en trekkracht bestaat voor specifieke voorstellen, kunnen deze worden uitgewerkt in concrete afspraken. Dit voorbereidende werk kan plaats vinden in de periode medio maart 2015 – najaar 2015 (zie voor details de pagina's 10-11). De implementatie kan daarna plaats vinden.

Parallel daaraan kan al doorgegaan en begonnen worden met het verder brengen van quick wins:

- De korte termijn verkenning van de mogelijke inrichting van een oriëntatie- en schakelpunt voor leerlingen, ouders en bedrijven (makelend tussen opleidings- en bedrijfsvragen).
- De optimalisering van het vmbo op Texel door intensivering van de samenwerking tussen TOP, de OSG (ism SaZ) en de gemeente, leidend tot behoud/versterking van de specifieke voorbereidende beroepsrichtingen van de OSG.
- Het invulling geven met concrete projecten (b.v. stages, schoolkampen, projecten en experimenten/labs vanuit de recent gestarte gesprekken over samenwerking met de Hanzehogeschool voor HBO).

Door op korte termijn te werken aan het realiseren van dit type werkende oplossingen – ten bate van leerlingen, ouders en bedrijven – kan de energie en de geloofwaardigheid behouden blijven voor het middellange termijn werk aan de business case voor duurzame versterking van het Texelse beroepsonderwijs.

Nu is het eerst aan de orde dat het TOP bestuur en de gemeenteraad van Texel – tegen het licht van de uitkomsten van de quick scan – bepalen of er voldoende bestuurlijke overtuiging en wil is om vanuit het gezamenlijk opdrachtgever schap deze volgende fase in te gaan. Daarover zal in november-december duidelijkheid moeten worden gecreëerd.

Daarbij is het wijs dat de gemeente en TOP in continuïteit de te bereiken resultaten, de daarbij horende activiteiten en de planning goed afstemmen.

De hierna volgende adviesnotitie – en de daaraan gekoppelde bijlage met cijfers en bevindingen – bevatten de uitwerking en detail van de uitkomsten en adviezen op basis van de quick scan.

Memo – Bevindingen, adviezen next steps

Quick Scan Versterking beroepsonderwijs op Texel

De notitie heeft de volgende opbouw in 4 paragrafen:

- I. Inleiding en samenvatting tussentijdse bevindingen quick scan.
- II. Opbrengsten en inzichten nav de bijeenkomst van 26 mei.
- III. Beantwoording vragen quick scan, onderscheiden naar de drie soorten beroepsonderwijs.
- IV. Hoe verder: suggesties voor het vervolg.

I. Inleiding & samenvatting tussentijdse bevindingen Quick Scan

De gemeente Texel heeft aan WagenaarHoes de opdracht gegeven tot de uitvoering van een onderzoek - met het karakter van een quick scan - naar de mogelijkheden om het beroepsonderwijs op Texel te versterken. Het onderzoek is gericht naar de volgende deelonderwerpen:

1. Betere afstemming van opleidingsaanbod op vraag bedrijfsleven..
2. Wijze waarop gemeente rol kan vervullen bij realisatie stageplaatsen MBO- en HBO-studenten.
3. Mogelijkheden voor vestiging (delen van) MBO- en HBO-opleidingen op het eiland.
4. Opties voor aanwas en behoud van gekwalificeerde vakmensen.
5. Randvoorwaarden om een en ander mogelijk te maken.

Door WagenaarHoes is een tussenrapportage opgeleverd d.d. 26 mei: *Voorlopige uitkomsten Quick Scan & Hoe verder?* Die is hier als bijlage toegevoegd. De rapportage brengt de vraag van het Texels bedrijfsleven naar beroepsonderwijs en gekwalificeerde vakmensen in beeld vanuit het perspectief van de grote Texelse werkgevers en de grote branches Horeca en Bouw.

We verwijzen naar de bijlage voor een detailinzicht in de cijfers en de uitgebreide beschrijving van de gespreksuitkomsten. We volstaan in deze notitie met een staccato samenvatting van de belangrijkste conclusies die daaruit kunnen worden getrokken. Deze zijn aangevuld met onze observaties op Texel over het eigenaarschap, de executiekracht en de ambitie om het vraagstuk al dan niet tot een oplossing te brengen.

I.a Urgentie en Volume van de opleidingsvragen?

- De urgentie voor nieuwe of beter opgeleide vakmensen is zeer verschillend, zowel tussen bedrijven individueel als tussen branches.
 - Een deel van de bedrijven moet krimpen, personeel laten afvloeien en/of heeft een vacaturestop ingesteld.
 - Een deel van bedrijven heeft geen moeite met het vinden van nieuwe medewerkers en/of stagiaires.
 - Een deel van de bedrijven heeft dringend goed gekwalificeerd personeel nodig, maar kan ze niet vinden.
 - Een deel van de bedrijven regelt zelf de gewenste scholing.
 - Een deel van de bedrijven is daartoe (nog) niet in staat.
- De totale beroepsbevolking in Texel bestaat nu (dus zonder de verwachte demografische krimp) uit circa 5500 mensen. Dat is op zich al gering, redenerend vanuit de reguliere omvang van een afzetgebied voor een ROC-infrastructuur. Daarvan is algemeen bekend dat een dergelijke voorziening het moet hebben van deelnemers uit de regio. Het 'afzetgebied' Texel is daarmee eigenstandig te klein voor de instandhouding van een totale instelling.

- Toegespitst op een select aantal deelsectoren en verwante/te clusteren functiegebieden is de vraag wel zodanig substantieel dat het mogelijk is constructies te realiseren met scholingsaanbieders (bestaande overkantse ROC's of online aanbieders als NCOI en LOI): online, fysiek (met deel-locaties of huur) of door middel van (tijdelijke) inzet op Texel van scholingspersoneel voor specifieke opleidingen.
- Het totaalvolume van de in beeld gebrachte scholingsvraag vanuit de grote werkgevers en de branches bouw en horeca is:
 - Heterogeen en versnipperd over zo'n 170 verschillende functies.
 - Te klein voor de MBO- en HBO functies, afgezet tegen wat nodig is om kwalitatief en bedrijfseconomisch verantwoord een eigenstandige voorziening voor MBO of HBO te starten op Texel. Dit versterkt nog eens de hiervoor ingenomen stelling dat een eigenstandig MBO geen reële optie is voor het eiland. De kansen liggen veeleer in deeltrajecten.
- Opvallend is verder dat de bestaande opleidingsvraag van de grote werkgevers en de branches bouw en horeca naar HBO-ers klein is.
- Vanuit de grote werkgevers en de branches horeca en bouw is de vraag dus relatief klein en heterogeen: zo blijkt uit de quick scan. Dat heeft geleid tot het inzicht dat het wenselijk is ook de andere helft van de Texelse bedrijven exacter in beeld te brengen. Grote branches daarin zijn nog (volgens CBS data over Texel): handel, het cluster landbouw-natuur-visserij, financiële dienstverlening. Wij zijn van mening dat het wijs is de data over de vraag van de bedrijven alsnog te verzamelen. Dat geeft een breder en vooral ook omvangrijker beeld van de opleidingsvraag. Hoewel het de differentiatie ook zal vergroten, mag ook verwacht worden dat het beeld van de vraag groter wordt. Het directe gevolg daarvan is dat de hierna genoemde kansen realistischer kunnen worden.



1.b Houding en gedrag jegens de vragen?: executiekracht en eigenaarschap

- Al langere periodes geven verschillende bedrijven aan problemen te hebben met het vinden en aantrekken van (goed geschoolde) medewerkers, maar dit heeft nog niet tot een oplossing geleid.
- Slechts enkele bedrijven hebben zelf acties ondernomen om de eigen vraag te beantwoorden en zijn prima in staat dat voor het eigen bedrijf te doen. Dit lukt makkelijker wanneer een bedrijf op zichzelf voldoende vraag kan mobiliseren. Omvang is dus belangrijk, naast urgentiebesef, motivatie en daadkracht.
- Met name voor de kleinere bedrijven is het ondoenlijk om zelf met goede oplossingen te komen. Dat kan alleen door per branche, ondanks de concurrentie, te gaan samenwerken tussen alle bedrijven in zo'n sector op het terrein van scholing. Per branche moet worden vastgesteld of die bereidheid kan worden opgebracht. Daarin zouden de TOP-secties het voortouw dienen te nemen: dat kan versnellend werken en geeft meteen zicht op de motivatie van zo'n branche.
- Inzake 'eigenaarschap' stellen wij nu vast dat er geen eenduidig beeld bestaat van wie dit probleem (zie de vijf vragen voor de quick scan) is en wie dit moet oplossen: gemeente, OSG De Hogeberg, overkantse scholen, individuele bedrijven of TOP als collectief? Niemand manifesteert zich op dit moment als initiatiefnemer om daadwerkelijk scholingsvoorzieningen voor MBO en/of HBO te gaan realiseren.

- Daarbij speelt ook nog in specifieke zin dat op dit moment geen sprake is van een basis op het eiland voor dit eigenaarschap vanuit de bestaande onderwijsvoorzieningen voor VO en de bedrijven. Zulks los dan van de gemeente die inmiddels wel het initiatief tot deze quick scan heeft genomen. Dat is een eerste stap maar niet meer dan dat. Parallel constateren wij namelijk dat er geen structureel overleg, noch een samenhangende set aan verbonden activiteiten bestaat tussen de OSG en TOP.
 - De OSG:
 - Focust op financieel gezond worden en de realisatie van een nieuw onderwijsmodel.
 - Kent een forse terugloop in het vmbo en kiest mede daarom voor integrale programma's in plaats van beroepssectoren.
 - Leidt, conform de Wet, ook niet op tot een beroep maar kan slechts voorbereidend onderwijs bieden. Om een startkwalificatie te verwerven in een vak zal altijd nog een van de MBO of HBO opleidingen gevolgd moeten worden.
 - De verwachtingen van de bedrijven:
 - Komen niet overeen met wat de OSG kan en mag bieden.
 - Die verwachtingen zijn namelijk gericht op vakmensen (*ze moeten iets kunnen*).
- NB: Inmiddels is de bestuurder van Scholen aan Zee interim-rector geworden van de OSG. Dit biedt wel andere kansen voor versterking van het beroepsonderwijs:
 - Bijvoorbeeld door met slimme constructies (roostering en vervoer) theorie-onderwijs op Texel te combineren met praktijkonderwijs 'aan de overkant'.
 - Door leerlingen van Scholen aan Zee (in bijvoorbeeld richtingen horeca, sport, toerisme) delen van het onderwijs en/of stages op Texel te laten volgen.

Laat onverlet dat dit voorbereidend onderwijs blijft. Niettemin kan versterking van de beroepsgerichtheid daarin zorgen voor versnelde en verbeterde aansluiting met het MBO en in een later stadium het bedrijfsleven.
- Tenslotte nog dit. Niet valt uit te sluiten dat er een mogelijkheid is om een (bestaande of nieuwe) HBO instelling op Texel te vestigen; vanuit een pull gedachte geredeneerd dan; immers, bekend is dat HBO studenten bereid zijn voor een 'niche-studie' te reizen (zie bijvoorbeeld de mono sectorale HBO instelling op Terschelling). Om dit te onderzoeken zal er echter wel trekkracht, geld en een businesscase tot stand moeten worden gebracht. Zie verder onder III en IV.

I.c *Ambitie van waaruit de vragen te beantwoorden?*

- Er is vanuit de gevoerde gesprekken een duidelijk verschil waar te nemen in de benadering van dan wel de ambitie waarmee de vragen beantwoord zouden moeten worden:
 - a) Ofwel: het is allemaal te klein en te versnipperd om met gerichte energie en inzet van middelen tot eigen Texelse oplossingen te komen. Ga daar niet in investeren, laat het zoals het is. Ieder bedrijf zoekt de eigen oplossing.
 - b) Ofwel: richt je op kleinere (deel-)oplossingen die wel haalbaar zijn. Bijvoorbeeld: een eigen Texels (digitaal en fysiek) loket voor het makelen tussen de vraag van het bedrijfsleven en het scholings- en stageaanbod.
 - c) Ofwel: er moeten voor de te bekostigen volumes aan vraag gewoon goede branche- of bedrijfsspecifieke oplossingen komen.
 - d) Ofwel: we moeten redeneren vanuit de totale leefbaarheidsvraag van Texel en starten bij het versterken van de economie: dat genereert meer geld, meer mensen en daarmee ook weer grotere nieuwe opleidingsvragen en mogelijkheden voor publieke voorzieningen op dat terrein.

Het is dus noodzakelijk hierin keuzes te maken, waarbij wij vanuit onze observaties en bredere expertise van mening zijn dat de combinatie van route a), b) en c) kansen biedt voor een realistische versterking van het beroepsonderwijs. Daarvoor zou dan wel een business case opgesteld moeten worden (zie hierna onder II, III en IV), om tot nadere uitwerking, keuzes en implementatie te komen.

De weg onder d) is misschien de meeste fundamentele maar is in de actuele context te breed, kent veel te veel zijpaden en draagt naar onze mening niet bij tot het snel bereiken van de beoogde oplossingen. De benadering onder d) zou namelijk een totaal andere aanpak vergen. Wellicht interessant(-er) voor de totale Texelse sociaaleconomische infrastructuur maar te breed voor een onderwijsoplossing, die nu op korte termijn gevraagd wordt.



II. Opbrengsten en inzichten nav de bijeenkomst op 26 mei

De bovenstaande bevindingen zijn toegelicht in een bijeenkomst met een vertegenwoordiging van de OSG, het Texelse bedrijfsleven en de gemeente.

Vervolgens is een aantal scenario's geschetst voor oplossingsrichtingen.

Scenario 0: *Geen nieuwe voorzieningen creëren op Texelse schaal, iedereen lost het probleem op eigen wijze op of houdt het probleem.*

Scenario 1: *Met OSG en Scholen aan zee werken aan mogelijkheid om meer variatie in specifieke vakgebieden/ sectoren te houden voor VMBO-opleidingen = versterking basis/ niet eind niveau.*

Scenario 2: *Met OSG en ROC('s) (hogeschool) één construct voor uitvoering beroepsonderwijs bedenken voor alle sectoren.*

Scenario 3: *Met OSG en ROC's (hogeschool) bepaalde branche-specifieke subconstructen voor uitvoering beroepsonderwijs bedenken en realiseren.*

Scenario 4: *Virtueel of fysiek frontoffice ontwikkelen voor versnelde en betere voorlichting, toeleiding en afstemming tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven.*

Deze varianten zijn besproken op 26 mei. Daaraan kunnen vier conclusies verbonden worden:

- ✓ Voor alle partijen is niets doen is geen optie: scenario 0 biedt te weinig meerwaarde voor teveel bedrijven/ bewoners. Wat wel gedaan moet worden, moet haalbaar en concreet zijn. Dat zal dus een nader te concretiseren mix uit de scenario's 1-4 moeten worden.
- ✓ Partijen (gemeente, bedrijven en OSG) willen met elkaar aan de slag, zowel op korte termijn als lange termijn. Die verbinding moet zichtbaar(-der) worden in aanpak en opdrachtgever-schap voor de vervolgstappen. Vanuit het bedrijfsleven is er een positieve grondhouding om samen met de gemeente de schouders onder het nu voorliggende ontwerp- en maakwerk te zetten.

- ✓ Wat Texel kan, moet Texel ook zelf doen (geeft energie en versterkt vitaliteit eiland). Tegelijkertijd erkent vrijwel iedereen dat er grenzen zijn aan de noodzaak van een (volledig) eigen Texelse oplossing. Werk dus slim samen met andere aanbieders van scholing aan de overkant. Verbinding OSG en Scholen aan Zee biedt positieve nieuwe kansen voor de versterking van het voorbereidende deel van het beroepsonderwijs: het vmbo. Zulks is ook voor deelsectoren mogelijk voor tenminste een aantal MBO opleidingen.
- ✓ De differentiatie in de vraag van de bedrijven en de sectoren en daarmee ook van de passendheid van mogelijke oplossingen maakt de beantwoording van de quick scan vragen inhoudelijk 'ingewikkeld', zo is op 26 mei geconstateerd. Dat wordt nog versterkt door het gebrek aan eigenaarschap en de (vooralsnog) niet belegde uitvoeringsverantwoordelijkheid. Niet alle aanwezigen hadden/ hebben al een duidelijk beeld van het probleem en mogelijke oplossing. Het is dus nodig om dit concreter te maken op twee niveaus:
 - a) Wat is er inhoudelijk mogelijk en wat niet binnen de drie deelsectoren van het beroepsonderwijs (Vmbo, Mbo en Hbo)? en
 - b) Hoe kom je vanaf nu tot een concrete oplossing: wie moet dan wat doen, om te beginnen de komende weken en maanden?

De opties in de drie deelsectoren worden hierna in Deel III uitgewerkt. De vervolgstappen in deel IV.

III. Beantwoording vragen Quick Scan, verdeeld naar de drie sectoren van beroepsonderwijs

III.a VMBO

- Alhoewel het VMBO aanvankelijk niet tot de focus van de quick scan behoorde – het accent lag op MBO en in iets mindere mate op HBO – is gebleken dat er zowel urgentie als kansen liggen om het VMBO te versterken op Texel en daarmee ook de voorbereiding op het *échte* beroepsonderwijs.
- De actuele vertrek situatie voor VMBO op de OSG is namelijk die van een enorme leerlingdaling: een daling bij de instroom van circa 80 naar circa 36 leerlingen. De keuze om vanuit die situatie intersectorale programma's (ISP's) te verkiezen boven separate vakrichtingen is met deze aantallen een logische, sec vanuit het perspectief en het belang van de school. Dus moet je nu kijken:
 1. hoe je het totaal aantal VMBO'er s op Texel kan opschroeven
 2. én wat je binnen de ISP's kan doen om de vakspecifieke richtingen sterker te maken.
 Hierna schetsen we de geïnventariseerde mogelijkheden binnen deze twee wegen.
- Het is mogelijk om meer vaste branche-onderdelen in te bouwen in het curriculum van de ISP's met een lijn bouw, een lijn horeca en lijn handel en lijn toerisme/sport en mogelijk een lijn groen. De bedrijven hebben aangegeven daar graag aan mee te werken door inzet van kennis, menskracht en machines/instrumenten/werkruimtes. De OSG wil die samenwerking graag oppakken.
- Ten tweede: TOP zou samen met de OSG moeten bekijken met welke PR, voorlichtingsacties en belevingsdagen het VMBO aantrekkelijker worden gemaakt voor de Texelse ouders en leerlingen. Denk aan voorbeelden als: kijkdagen op de bedrijven; meer stagedagen dan vroeger het curriculum; bedrijfsdagen, maatschappelijke stages.
- In het derde of vierde leerjaar van de ISP's toch nader onderzoeken of je langs een vakprofiel kan uitstromen of verder gaat dan de vaklijnen hierboven. Dit zou kunnen door leerlingen deels voorbereidende vakopleidingen aan te bieden bij Scholen aan Zee. Dat kan je slim inroosteren door goede logistieke afspraken tussen beide scholen en bedrijfsleven te maken: bijvoorbeeld elke 2 of 3 weken gericht vakonderwijs in de kop van Noord Holland; de theorie gewoon op de

- OSG in Texel. Geholpen nog (door net als in vroeger Texelse jaren in de bouw) efficiënte vervoersafspraken, al dan niet in samenwerking met TESO en lokale busmaatschappijen.
- Met een combi met Scholen aan zee kun je ook regelen dat leerlingen, die bij hen in de kop van Noord Holland VMBO volgen, stage kunnen lopen op Texel in een veel grotere mate dan nu het geval is. Om dit echt van de grond te trekken, moet je bekijken om hoeveel leerlingen het gaat en wat de match is met het Texelse stage-aanbod en wat het bedrijfsleven van Texel hierbij wil en kan betekenen.
 - Blijvende en/of door de krimp boventallige docenten van de OSG kunnen wellicht ingezet worden in de algemeen vormende vakken (taal, rekenen) en/of specifieke beroepsrichtingen. Ook door dit te doen kun je voorkomen dat te jonge leerlingen te vroeg te vaak van het eiland moeten. Bovendien kan het de financiële nood van de OSG voor een klein deel reduceren.
 - Voor al het bovenstaande kan qua ruimtegebruik kan ook een beroep worden gedaan op de circa 2000 m2 vrijkomend vloeroppervlak van OSG (deze vrijval is ook een gevolg van de demografische krimp).



III.b MBO

- De totale beroepsbevolking op Texel is veel te klein om een bedrijfseconomisch en kwalitatief duurzame en eigenstandige voorziening voor MBO te starten op Texel: de zogenaamde *macro doelmatigheid* is er niet.
- Voor een aantal opleidingsgebieden zijn wellicht wel creatieve deel-oplossingen mogelijk, gezien de omvang van de volumes:

Qua verwachte vacatures	Qua scholingsvraag
• Schoonmaak	• Schoonmaak
• Retail	• Toerisme
• Zorg	• Retail
• ICT-medewerkers	• Laboratorium
• (wetenschappers)	• Zorg
• Bouw- en installatie	• Administratief medewerker
• Horeca	• ICT-medewerkers
	• (wetenschappers)
	• Bouw- en installatie
	• Horeca

- Voor de functiegebieden met substantie zou je, specifiek per branche of grote werkgever, creatieve oplossingen moeten zoeken. Te bedenken valt dan aan:
 - Afspraken in de branche over de bundeling van opleidingsvragen: om volumes te maken.
 - Afspraken proberen te maken met een ROC of NCOI/LOI voor de uitvoering van deze opleiding. Afhankelijk van de exacte vraag moet dan worden vastgesteld of dat op Texel kan/moet, wat in lessen kan/moet en wat online.
 - Meer bundelen van eigen initiatieven van bedrijven met een hoog 'in-house'en/ of BBL-karakter: dat betekent actiever organiseren dat je kiest voor de constructie van 1 dag naar school en vier dagen aan het werk.

- Op onderdelen kan wellicht ook gebruik worden gemaakt hierbij, zoals hiervoor al vermeld, van formatie of fysieke ruimte van de OSG.
- Om deze opties minder abstract te maken, zou je eigenlijk de volgende dingen moeten doen in komende maanden..
 - Samen met de branche de vraag (eisen en wensen) nog specifiek maken dan die nu al is en vastleggen in een zogenaamd *bidboek*.
 - Het opleidingsportfolio van (bij voorrang) de noordelijke ROC en AOC's, het LOI en de NCOI bekijken om de mate van overlap met de Texelse wensen te kunnen vaststellen. Dit moet je sectorspecifiek doen.
 - Werken vanuit die Texelse branche die gretigheid, motivatie en daadkracht tonen. Niet werken naar een construct voor alle sectoren.
 - Dan zou je in gesprek met de instelling, samen met de branche moeten bekijken wat mogelijk is om op het eiland op eigen locatie of die van de OSG met ICT of met leraren te kunnen organiseren en wat niet. En wat daar de financiële consequenties van zijn. De kunst is om hierbij het *laaghangend fruit* te plukken.
- We hebben kunnen vaststellen op 26 mei dat tenminste de bouw in actie wil komen. De horeca zou je daar ook bij moeten meenemen. Dat zelfde kan gelden voor detailhandel en toerisme. Mogelijk ook groen, als we daar meer van weten.
- Wanneer je bij het VMBO er in slaagt om a) binnen de ISP's de vakken robuuster te maken en b) met PR en marketingacties meer volume te genereren, dan kan je van daaruit de aansluiting van VMBO met MBO beter en sneller maken.



- Tenslotte, op kortere termijn zou wel al gewerkt kunnen worden aan de creatie van een *voorlichtings-, oriëntatie- en toeleidingspunt* om de matchmaking van vraag en aanbod voor bedrijven, stagiaires en leerlingen te verbeteren. Hiervoor bestond op 26 mei unaniem veel enthousiasme. Het kost relatief weinig geld/ inspanning als voor-investering en het kan een quick win zijn. Daarbij geldt overigens dat dit punt zou moeten functioneren als makelaar naar niet alleen MBO maar ook naar vmbo en hbo; zodat bedrijven over de gehele linie geholpen kunnen worden met hun opleidingsvragen.

III.c HBO

- Vanuit het huidige zicht vanuit het Texelse bedrijfsleven is er geen substantiële vraag naar HBO-ers, op grond waarvan een investering in een (detachering van een) opleidingsvoorziening haalbaar of zinvol kan zijn.
- Naar onze mening zou je ook de voorzieningsvraag van Snelstart vooral in dit licht moeten bekijken. Voor Snelstart (evenals voor het NIOZ) geldt dat zij vooral hopen dat de gemeenschap op Texel een algehele economische push kan realiseren: nieuwe bedrijvigheid, voldoende meer passende woonruimte en overige voorzieningen, op grond waarvan Snelstart aantrekkelijker zou kunnen worden voor de gezochte potentiële werknemers. Voor NIOZ geldt dat hun profiel zodanig specifiek, transparant en aantrekkelijk is voor wetenschappers op een specialistisch terrein dat zij aangeven geen urgent probleem te hebben met het vinden en behouden van gekwalificeerde mensen.

- Kortom, bij het HBO moet het opleidingsvraagstuk minder benaderd worden vanuit *retentie* (behoud Texelaars op het eiland) maar meer vanuit een *externe pull-gedachte* (potentieel hoogopgeleiden naar het eiland verleiden dan wel een impuls geven dmv het vestigen van een nieuw instituut). De vraag is kun je daarin een inhoudelijk en financieel aantrekkelijk propositie voor bedenken. En kun je daar dan energie voor mobiliseren? Genoemd wordt dan met name de voor Texel en heel Nederland bijzondere branches Toerisme, Sport en Horeca, het domein zee- en transport (nautisch), het thema duurzaamheid.
- Je moet dus dan wel een specifiekere niche definiëren ten opzichte van de circa 40 hogescholen, die er al zijn in Nederland om hier op Texel (een dependance van) een hogeschool te kunnen vestigen, waar leerlingen ook naar toe zouden willen of moeten komen.
- We kunnen in dit kader wel benoemen wat de assets van Texel te zijn om mogelijk een bestaande HBO-instelling te interesseren, dan wel een nieuwe instelling te creëren:
 - Veel bedrijven in horeca, toerisme en goede sportinfrastructuur.
 - Veel romantiek en positief sentiment rondom het eilandgevoel en Texel.
 - Een aantrekkelijk leef- en proeftuinomgeving voor jonge mensen.
 - Een omgeving die voor bestaande bestuurders de kans biedt om bestuurlijk te kunnen bijdragen aan de versterking van kwetsbare afgelegen regio's (vanuit maatschappelijk ondernemerschap)
- Het bovenstaande maakt dat het verder brengen van de vraag of HBO op Texel kan helpen vanuit een pull-idee, vraagt om andere acties, die niet louter vanaf het bureau maar in samenwerking met mensen van Texel gedaan moeten worden, zoals:
 - Concretisering bovenstaande redenering door verder inkleuren naar de te onderscheiden branches. Dat moet dus in gesprek met de bedrijven en instellingen van Texel exacter worden vastgesteld. In de gespreksronde bij deze quick scan heeft zich daarvoor nog niemand aangediend.
 - Scan van opleidingsportfolio noordelijke en andere hogescholen om te zien waarin Texel iets zou kunnen toevoegen aan het bestaande Nederlandse landschap van opleidingen.
 - Kijken of je vanuit die confrontatie tot een niche of een slimme dependance kan komen. Wel type HBO instelling zou dan een logische keuze zijn?
 - En dan kijk of je, ofwel met mensen van eigen bedrijfsleven of met mensen van Hbo-instellingen een business case kan bouwen, al dan niet in samenwerking met een bestaande hogeschool.
 - Een voorbeeld nog, tenslotte, om het wat dichterbij de praktijk te halen. In Zuid Nederland (Breda) bestaat een zogenaamde 'monosectorale' hogeschool op het domein 'vrije tijd/toerisme/sport': de NHTV. Het profiel daarvan sluit aan bij veel karaktertrekken en sterke punten van Texel. Een dependance hiervan in het Noorden van het land (Texel dus) of een eigen instelling met een nog smaller monosectoraal karakter – maar wel met voldoende belangstelling van studenten – zou je mogelijk op Texel kunnen realiseren. Door bijvoorbeeld te focussen op de combi tussen recreatie en water of iets dergelijks. Het gaat dus om de nadere verkenning, doordenking en uitwerking van dit type denklijnen en kansen.
 - NB: Met de Hanzehogeschool Groningen wordt op dit moment verkend wat instelling en gemeente voor elkaar kunnen betekenen. Het gaat dan onder meer om stageplekken rondom de opleidingen sport en voeding, de organisatie van een schoolkamp en concrete projecten. Een benadering vanuit het idee: laten we gewoon beginnen met kleine en tastbare projecten, die tot succes maken en van daaruit verder bezien wat mogelijk is.

Het opzetten van een dergelijke business case lukt alleen wanneer één of meer bedrijven, samen met de gemeente, de schouders onder het lobby, maak- en ontwerpwerk willen zetten, al dan niet samen met een bestaande hogeschool. Wanneer niemand er energie in wil stoppen om het 'vanaf

nul' van de grond te trekken blijft het een aardig idee maar zal het nooit in de praktijk worden gebracht. Dan kan de energie beter aan de andere kansen worden besteed.

IV. Hoe verder: zicht op next steps in de komende maanden

Er liggen dus kansen om door middel van maatwerk de aansluiting te versterken tussen de wensen van het bedrijfsleven en de mogelijkheden van het onderwijs.

Echter, klassieke oplossingen volstaan niet. Want, normale verdienmodellen - die in de publiek bekostigde onderwijssector in Nederland gehanteerd worden - volstaan niet. Daarvoor blijkt de nu in kaart gebrachte omvang van de Texelse vraag te gering en te versnipperd.

Wat dus gevraagd wordt nu is: **creativiteit en innovatief denken, wil en ondernemerschap!** Dat laatste zowel in letterlijke als in de figuurlijke zin.



Wat stellen wij voor, vanuit onze eigen expertise en gehoord hebben de inbreng van de Texelse belanghebbenden op 26 mei 2014? Dat kan in drie keuzes worden samengebracht.

1. **Verbreding Opdrachtgever-schap**

Verbreed het opdrachtgever-schap voor dit dossier. De gemeente nam tot nu toe het initiatief en betaalt de quick scan als eerste stap. Het opdrachtgever-schap voor de vervolgstappen zou in overwegende mate niet alleen bij de gemeente moeten liggen. De OSG en de ondernemers moeten nu mede de kar gaan trekken. TOP is vanuit de ondernemers daarvoor de aangewezen partij. Bij de ondernemers moet commitment om gezamenlijk opleidingen, stageplaatsen en werving op te pakken. De gemeente participeert en faciliteert. Gezamenlijke support is van doorslaggevend belang nu om de zaak impact en geloofwaardigheid te geven.

NB: deze opmerkingen gelden voor de stappen die nu gedaan moeten worden. Om van een 'schets van kansen' uit de quick scan tot het 'realiseren van voorzieningen met meerwaarde' te komen. Het vraagstuk van de financiering van de structurele instandhouding van die voorzieningen is weer van andere aard. Wanneer meer zicht op de haalbare opties en de kosten daarvan ontstaat, kan bepaald worden hoe dat wordt belegd: bijvoorbeeld op een vergelijkbare wijze als bij de Texel- promotie (met inleg van TOP, gemeente en TESO), en/of via OZB. Nogmaals, die structurele bekostiging kan pas alsdan bepaald worden. Het gaat nu om de investering in het 'ontwerp en realisatie-werk'.

2. **Korte termijn intensivering optimalisatie VMBO: Gemeente – OSG – TOP (uitwerking III.a)**

De gemeente en de OSG starten vanuit de nota toekomstvisie OSG en de opdracht van C. van Meurs (interim rector OSG en bestuurder Scholen aan Zee/ SaZ) om de mogelijkheden voor samenwerking OSG – SaZ in kaart te brengen om samen met TOP de mogelijkheden om het VMBO op de OSG praktijkgericht te maken en waar mogelijk te verbreden.

3. **Verdieping en concretisering van de business case MBO en HBO (uitwerking III.b en c.)**

Breng een wijziging aan in de oorspronkelijk voorgenomen vervolgactie binnen de quickscan: te weten een oriënterende ronde langs de noordelijke ROC's en hogescholen, op grond van de actuele kennis van de Texelse vraag en propositie. Het voortschrijdend inzicht dat inmiddels bestaat brengt ons op deze gewijzigde lijn. Nu die ronde maken vanuit het zowel heterogene als nog onvolledige (50% van de sectoren in nog niet bevraagd), als ook qua omvang geringe beeld uit de quick scan van de vraag, voegt te weinig toe.

Deze insteek moet natuurlijk wel de goedkeuring krijgen van de Texelse gemeenteraad en het TOP bestuur. Daar hoort bij dat zicht moet bestaan op de route die nu verstandig zou zijn.

Wat is dan naar onze taxatie wijzer? Tenminste het volgende:

- a. Onderzoek de inrichting van een voorlichtings-, oriëntatie en toeleidingpunt om matchmaking van vraag en aanbod voor bedrijven, stagiaires en leerlingen te verbeteren.
 - In de periode medio maart – najaar 2015.
- b. Verdiep de kennis van de Texelse vraag door ook de andere 50% van de Texelse economie in beeld te brengen: verzamel dus de cijfers van de andere grote sectoren.
 - Dat zou, als de branches daarin meewerken, in 4-8 weken kunnen gebeuren. In de periode april – mei 2015.
- c. Ga daarna (zie ook de daarvoor gedane suggesties in Deel III) - voor die bedrijven en branches waar (1) volumes zijn qua opleidingsvraag en (2) zin/energie bestaat om daadwerkelijk iets te doen – aan de slag om de vraag preciezer te maken en vertaal die in een business case, met getallen en voorstellen voor een oplossing.
 - Dat zou in de periode mei – juli 2015 kunnen gebeuren.
- d. Ga eerst dan, dus met beter én preciezer huiswerk, langs een select aantal instellingen van wie de aanname bestaat dat die met Texel willen/ kunnen samenwerken. Gerichter dus dan de oorspronkelijk voorgenomen 'algemeen oriënterende ronde' langs allen.
 - Dit werk zou in juni – september 2015 kunnen plaats vinden.
- e. Trek daarna meer definitieve conclusies over haalbare oplossingen en faciliteer de belanghebbenden tot formele besluitvorming daarover. Dat betekent dus een ronde langs tenminste het TOP bestuur en de gemeenteraad.
 - Besluitvorming: november-december 2015.
- f. Vanaf 1 januari 2016 kan dan gewerkt worden aan implementatie en realisatie van de als reëel en kansrijk bestempelde oplossingen.

4. **Duidelijker belegde regie en een meer projectmatige aanpak.**

De gedifferentieerdheid van het beeld en de aangebrachte nuances moeten niet verlamrend gaan werken nu. Ze moeten ook niet ontkend worden. Het is dus wijs om met een eenvoudige aanpak de ingewikkeldheid te gaan hanteren.

Om alle acties beheersbaar, betaalbaar en in samenhang te houden is het ons voorstel dat:

- a. De gemeente, OSG en TOP vervolgen hun traject om een verbreed en praktijkgericht VMBO op de OSG te realiseren. Dit sluit aan op de opdracht voor de interim-rector OSG om in februari 2014 een eerste conceptadvies gereed te hebben inzake de kansen (verbreding) VO op Texel en over de meerwaarde/mogelijkheden van een bestuurlijke fusie met SaZ (Prestatieafspraken OSG, Juli 2014).
- b. Voor de periode medio maart – eind 2015 een 'trekker' wordt benoemd om de stappen onder 2. a tot en met f te gaan uitvoeren. Een (jonge) Texelse ondernemer met daadkracht, exactheid, business case-expertise en 'verleidingskracht'. Het is aan te bevelen dat deze trekker door een adviesbureau inhoudelijke en procesmatig ondersteund wordt. Voor de uitvoering van de stappen a - f, die samen leiden tot een business case, zal een investering nodig zijn van maximaal € 50.000, gelet ook op het uitgesproken ambitieniveau op de *mening vormende avond* 'Versterking

beroepsonderwijs Texel' d.d. 21 januari 2015. De projectleider werkt vanuit het onder 1 bepleitte verbrede opdrachtgeverschap vanuit een bestuurlijke opdracht. Bij dat type regie hoort ook een vaste communicatielijn tussen de sleutelspelers vanuit onderwijs, gemeente en bedrijfsleven. In maart wordt de projectleider geselecteerd, als ook het bureau dat deze projectleider zal ondersteunen.

- c. Voorlopig tot 1 januari 2016 een stuurgroep of regiekamer in te richten, bestaande uit bijvoorbeeld Michel Grégoire, Hennie Huisman en Chris van Meurs, ondersteund door een ambtelijk secretaris vanuit Team Beleid.



Versterking beroepsopleidingen op Texel

Voorlopige uitkomsten Quick Scan & *Hoe verder?*

Bijeenkomst 26 mei – Den Burg

Vanavond

19.00 uur Opening en doel bijeenkomst

19.15 uur Presentatie voorlopige uitkomsten onderzoek

20.00 uur Pauze

20.15 uur Verdieping: eerste aanzet oplossingen & zicht op vervolgstappen

21.00 uur Plenaire terugkoppeling discussies in groepen

21.15 uur Afspraken - Vervolg

21.30 uur Afsluiting

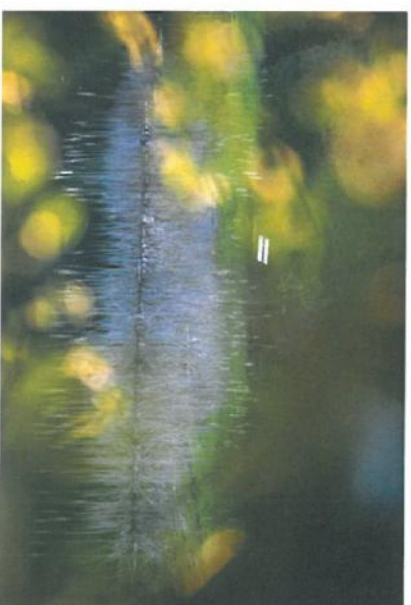


Inhoud onderzoek

- Betere afstemming van opleidingsaanbod op vraag bedrijfsleven
- Wijze waarop gemeente rol kan vervullen bij realisatie stageplaatsen MBO- en HBO-studenten
- Mogelijkheden voor vestiging (delen van) MBO- en HBO-opleidingen op eiland
- Opties voor aanwas en behoud van gekwalificeerde vakmensen
- Randvoorwaarden om een en ander mogelijk te maken

Voorlopige uitkomsten quick scan

1. Bevindingen: Vraag bedrijfsleven
2. Bevindingen: Relatie bedrijven - OSG De Hogeberg
3. Bevindingen: Mogelijke oplossingsrichtingen
4. Zicht op vervolgstappen / fasering



1. Bevindingen t.o.v. vraag bedrijfsleven



1. Urgentie



Noodzaak?

2. Volume vraag

Bevinding 1: Urgentie verschillend per bedrijf



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

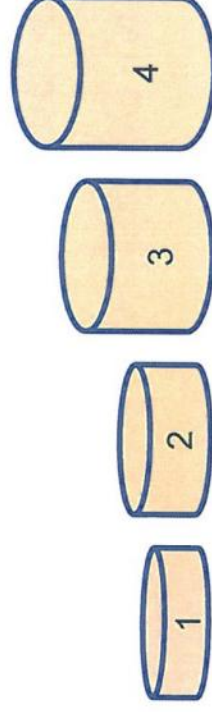
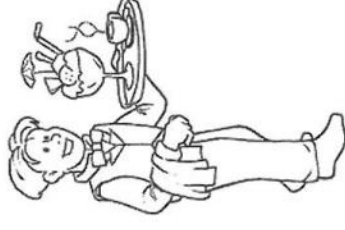
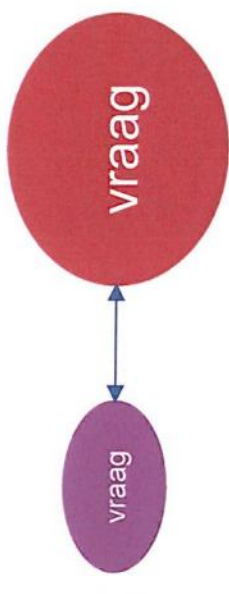


- Een deel van de bedrijven moet krimpen, personeel laten afvloeien en/of heeft een vacaturestop ingesteld
- Een deel van bedrijven heeft geen moeite met het vinden van nieuwe medewerkers en/of stagiaires
- Een deel van de bedrijven heeft dringend goed gekwalificeerd personeel nodig, maar kan ze niet vinden
- Een deel van de bedrijven regelt zelf de gewenste scholing
- Een deel van de bedrijven is daartoe (nog) niet in staat

Bevinding 2: Door differentiaties vraag heterogeen en volumes daarmee klein

Gestreefd naar 'genuanceerd beeld' van volume vraag.
Uit gesprekken en cijfers blijkt dat er sprake is van:

- Differentiatie in mate van de vraag
- Differentiatie in soort functies
- Differentiatie in gewenst opleidingsniveau (potentiële medewerkers)



Inzicht in huidige situatie en vraag

- Cijfers door grote werkgevers aangeleverd
 - Texelse musea, NIOZ, De Krim, Snelstart, Jumbo, Omring, gemeente en Albert Heijn
- Cijfers verzameld i.s.m. met aantal leden sectie Bouw van TOP
- Cijfers horeca verkregen via enquête

Nota Bene: een aantal sectoren is hiermee nog niet in beeld, vanuit deze gemeentelijke keuzes

Samenvatting cijfers

Grote werkgevers

- Samenstelling van de werknemers qua opleidingsniveau is zeer verschillend
 - Bij de ene werkgever ligt de nadruk op HBO- en WO-niveau, terwijl bij andere werkgevers het meer op ongediplomeerd en VMBO-niveau ligt
- Ook is er sprake van een grote verscheidenheid aan functies
 - In totaal gaat het hier om 170 verschillende functies
- Het aantal verwachte vacatures en de scholingsvraag is ook divers qua opleidingsniveau en qua functies

Samenvatting cijfers

Bouw en horeca

- Bij de bouw is er sprake van een vervangingsvraag door groot aantal werknemers die stoppen binnen vijf jaar of die parttime willen gaan werken
- Bij horeca is er behoefte aan beter opgeleide medewerkers. Ook verwacht men een substantieel aantal vacatures in de periode 2015 - 2018

Nota Bene: Het gaat bij horeca slechts om een indicatie van cijfers, gezien het lage aantal respondenten van de enquête

Grote werkgevers

Aantal werknemers

ecomare



DE KRIM TEXEL

JUMBO



WagenaarHoes

COÖPERATIE ANJES



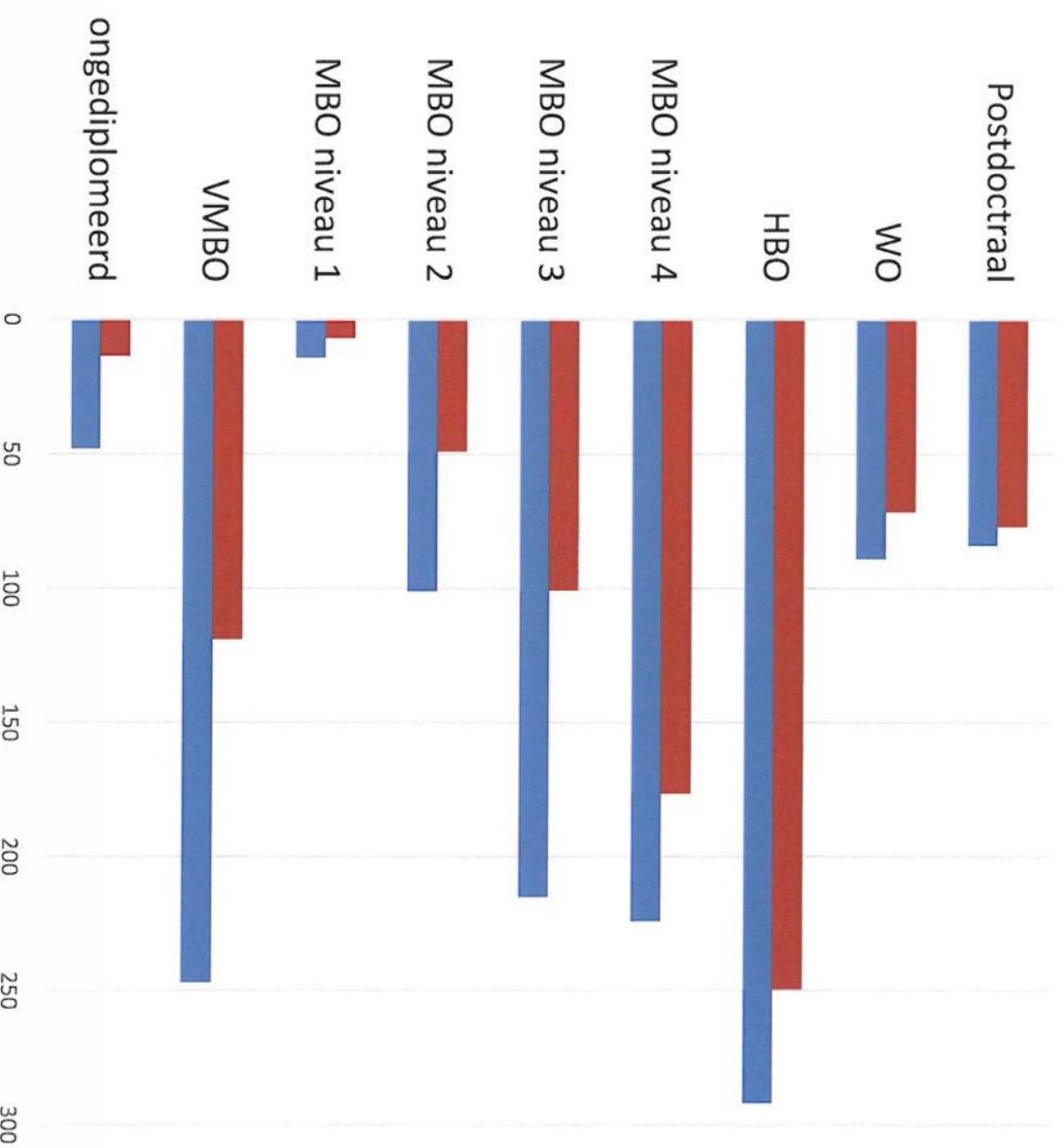
Organisatie	Aantal	Formatie
Texels museum	92	64,74
NIOZ	328	278,3
De Krim	191	84,4
Snelstart	94	81,73
Jumbo	86	41,5
Omring	253	137,1
Gemeente	167	145,57
Albert Heijn	103	30,0
TOTAAL	1.314	863,34

Peildatum 1 april 2014

Grote werkgevers

Opleidingsniveau huidige medewerkers

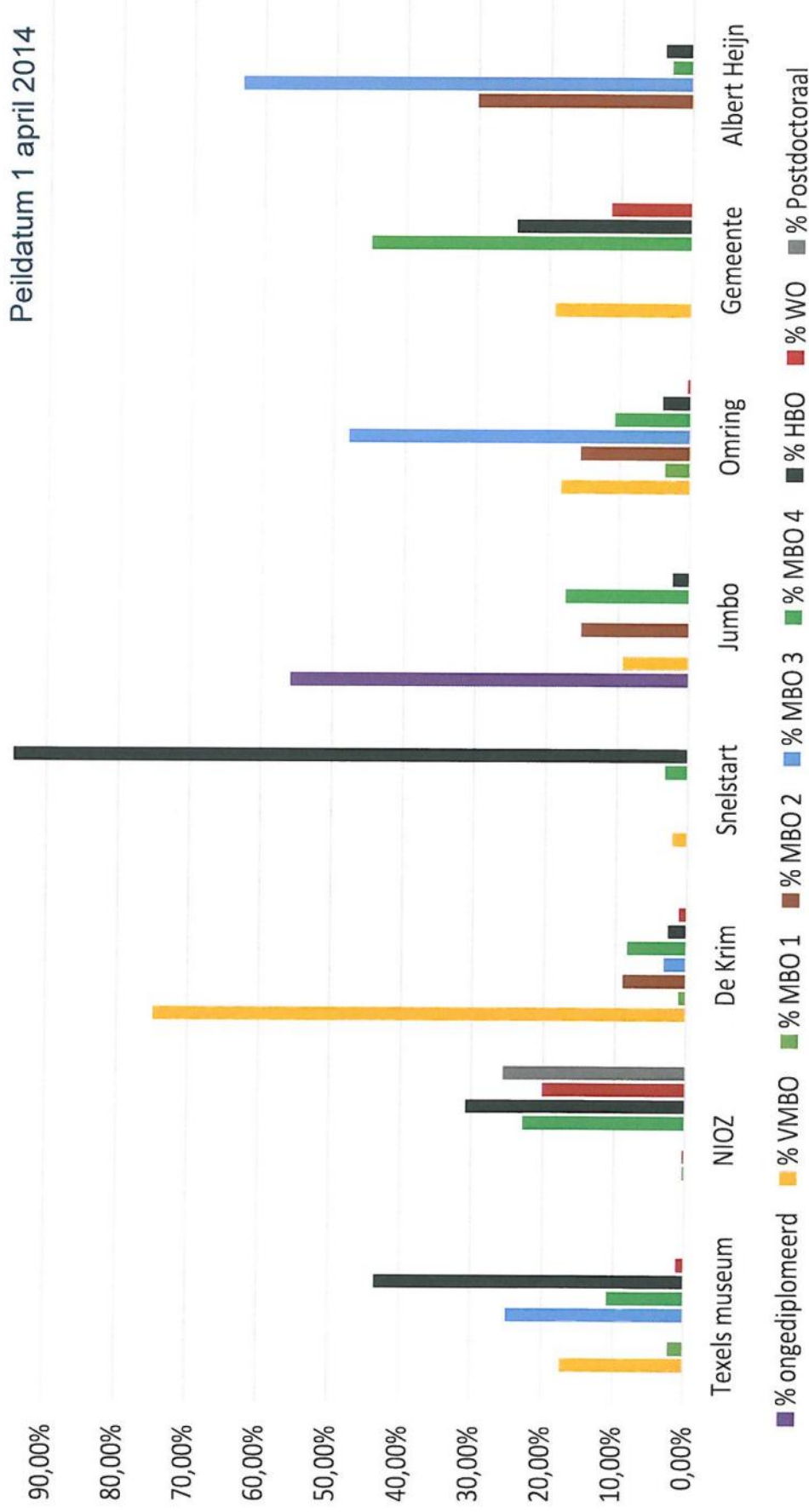
Peildatum 1 april 2014



Totaal aantal personen	Totale formatie
1.314	863,34

Grote werkgevers

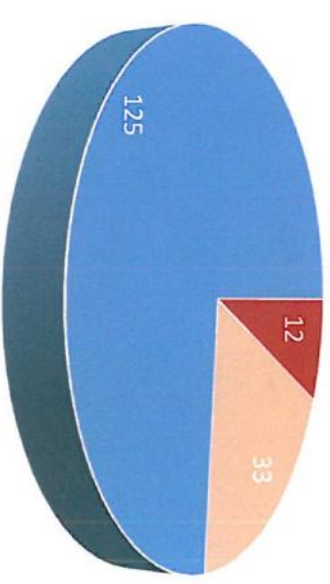
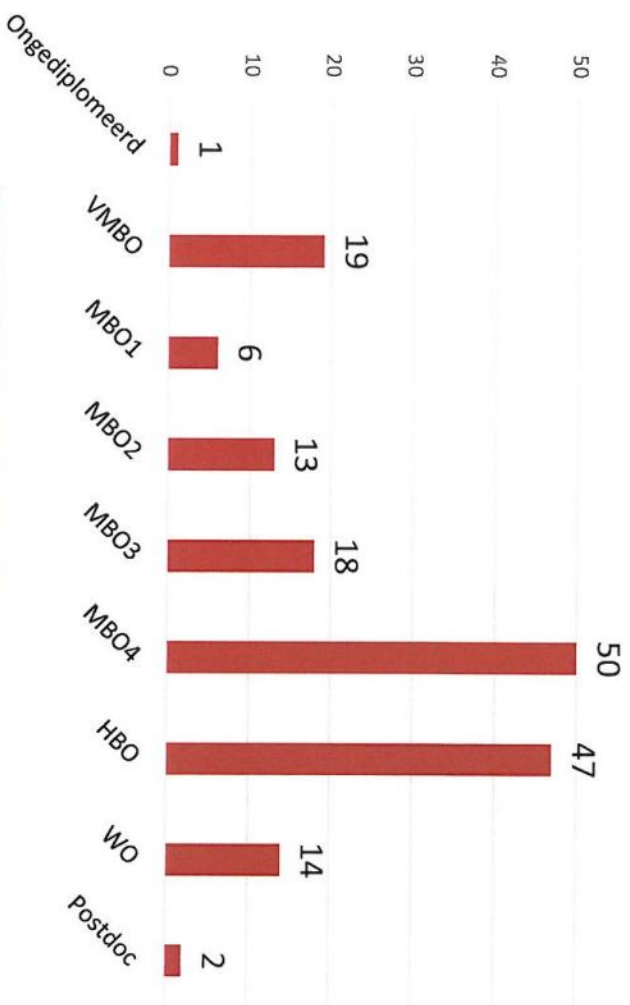
Opleidingsniveau huidige medewerkers



- Sprake van diversiteit in opleidingsniveau per organisatie
- Percentages per organisatie zijn zeer verschillend

Grote werkgevers

Aantal functies per opleidingsniveau



management Staf primair proces

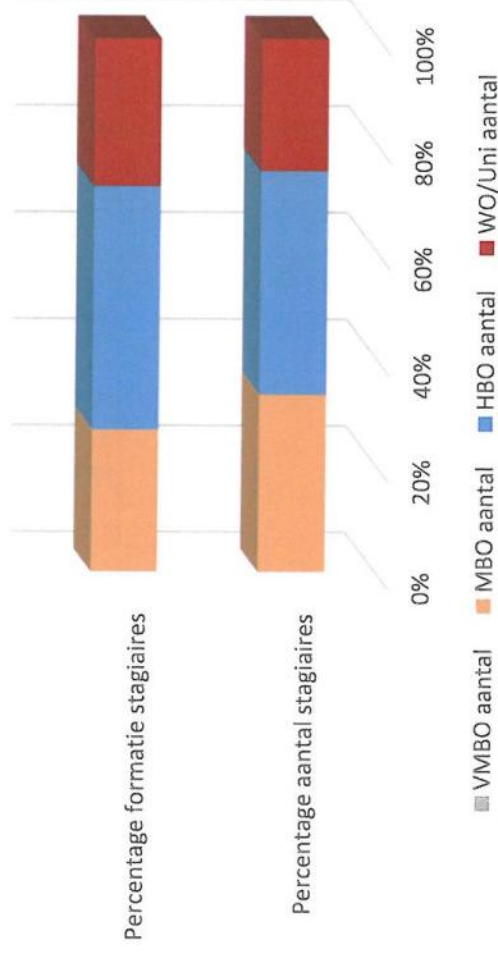
	Management	Staf	Primair proces	Totaal
Ongediplomeerd	0	0	1	1
VMBO	0	4	15	19
MBO1	0	1	5	6
MBO2	0	3	10	13
MBO3	1	3	14	18
MBO4	1	9	40	50
HBO	4	9	34	47
WO	6	4	4	14
Postdoc	0	0	2	2
TOTAAL	12	33	125	170

Gemeente heeft meeste
verschillende functies (= 71)

Grote werkgevers

aantal huidige stagiaires

Onderverdeling in percentages



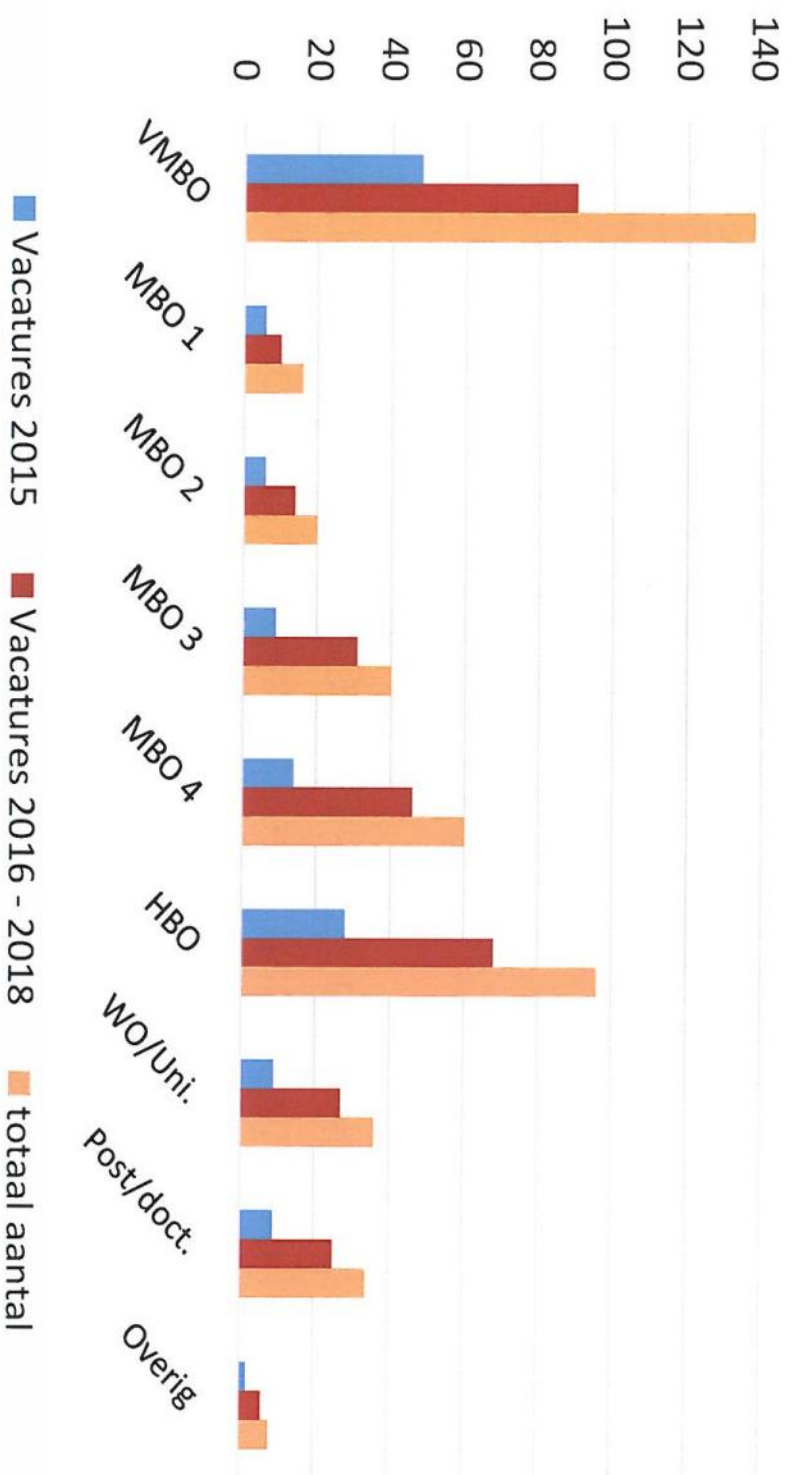
Opleidingsniveau	Aantal	Formatie
VMBO	0	0
MBO	27	19,3
HBO	34	33,1
WO/universiteit	20	20
TOTAAL	81	72,4

- Stagiaires op HBO- en WO-niveau zijn vooral werkzaam bij NIOZ
- NIOZ geeft aan geen problemen te hebben bij het vinden van (nieuwe) stagiaires
- De Krim en Omring hebben vooral stagiaires op MBO-niveau
- Voor het vinden van (nieuwe) stagiaires gaat De Krim zelf actief naar diverse scholen om het bedrijf en de mogelijkheden onder de aandacht te brengen

Grote werkgevers

verwachte aantal vacatures

	VMBO	MBO 1	MBO 2	MBO 3	MBO 4	HBO	WO/Uni.	Post/doct.	Overig	TOTAAL
Vacatures 2015	48	6	6	9	14	28	9	9	2	131
Vacatures 2016 - 2018	90	10	14	31	46	68	27	25	6	317
TOTAAL AANTAL	138	16	20	40	60	96	36	34	8	248



Opmerking: Albert Heijn is bij de inschatting uitgegaan van de start van een nieuw filiaal

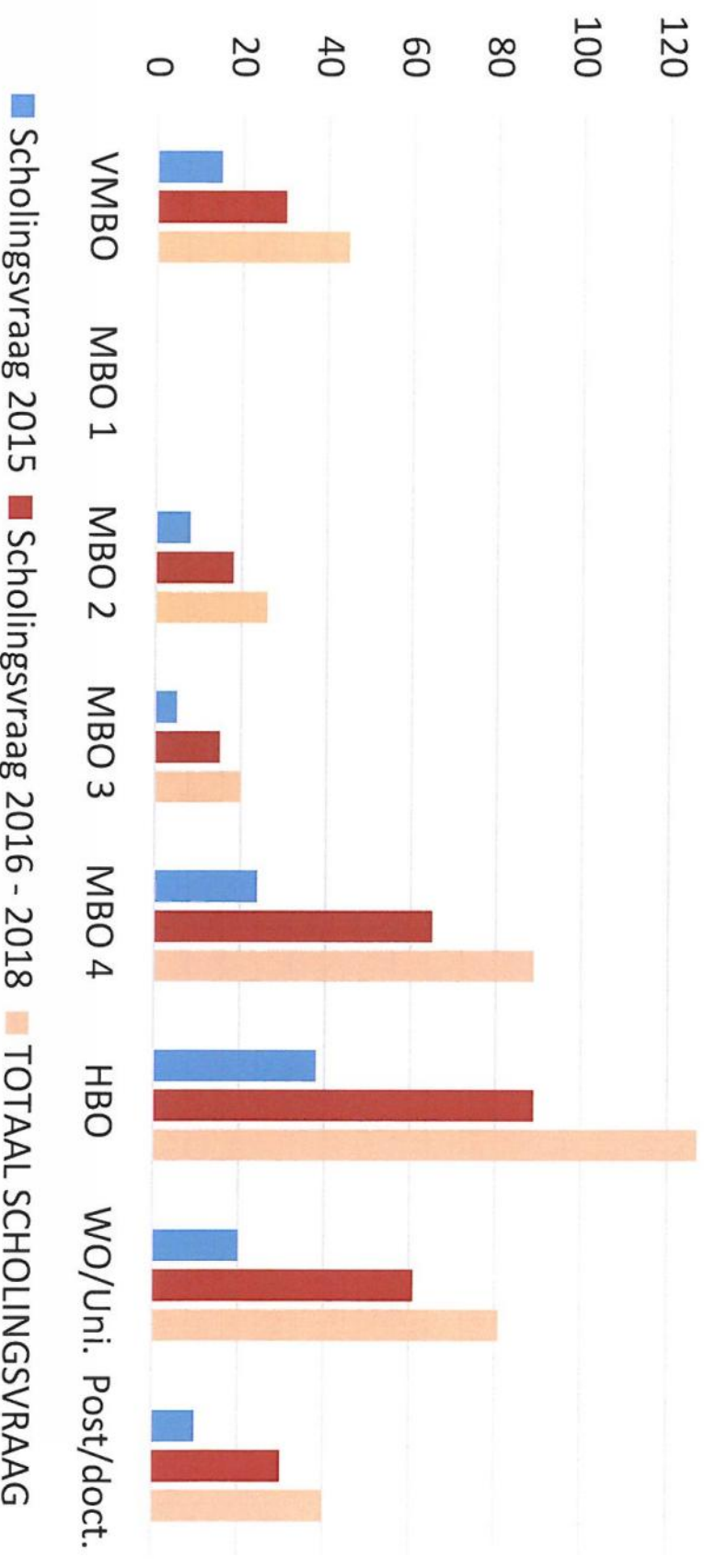
Grote werkgevers

verwachte aantal vacatures per functie

VMBO	2015	2016 - 2018	TOTAAL	HBO	2015	2016 - 2018	TOTAAL
Schoonmaker	10	10	20	Teamleiders supermarkt	5	20	25
Algemeen medewerker (toerisme)	5	5	10	Laboratoriumpersoneel	2	6	8
Winkelmedewerker (retail)	32	68	100	Medewerker marketing	1	1	2
Medewerker technische uitvoering (junior) medewerker restaurant	0	3	3	wijkverpleegkundigde	0	2	2
	1	4	5	HBO VGG	1	2	3
				Manager zorg	0	1	1
MBO niveau 1				Tester (ICT)	3	5	8
Algemeen medewerker (toerisme)	4	4	8	Ontwikkelaar (ICT)	3	12	15
Medewerker huishouding (zorg)	2	6	8	Adviseur (ICT)	7	13	20
				Content marketeer	1	1	2
MBO niveau 2				Incident analist (ICT)	2	0	2
Helpende zorg & welzijn en plus	2	6	8	Product owner (ICT)	1	1	2
Winkelmedewerker (retail)	4	8	12	Administratief medewerker	0	1	1
				Bedrijfsleider	1	1	2
MBO niveau 3				Medewerker beleidsuitvoering	1	3	4
Senior medewerker supermarkt	2	10	12				
Verzorgende IG	7	21	28	WO/Universitair			
				Directielid	1	0	1
MBO niveau 4				Wetenschappelijk onderzoeker (IO)	8	25	33
Teamleiders supermarkt	5	20	25	Medewerker ontwikkeling	1	2	3
Laboratoriumpersoneel	2	6	8				
Medewerker marketing	1	1	2	Postdoc			
Verpleegkundige	3	9	12	Wetenschapper	8	25	33
Technisch medewerker	0	1	1				
Administratief medewerker	2	6	8				
Winkelmedewerker (retail)	3	6	9				
Medewerker beleidsuitvoering	0	2	2				

Grote werkgevers verwachte scholingsvraag

	VMBO	MBO 1	MBO 2	MBO 3	MBO 4	HBO	WO/Uni.	Post/doct.	TOTAAL
Scholingsvraag 2015	15	0	8	5	24	38	20	10	120
Scholingsvraag 2016 - 2018	30	0	18	15	65	89	61	30	308
TOTAAL SCHOLINGSVRAAG	45	0	26	20	89	127	81	40	428



Grote werkgevers

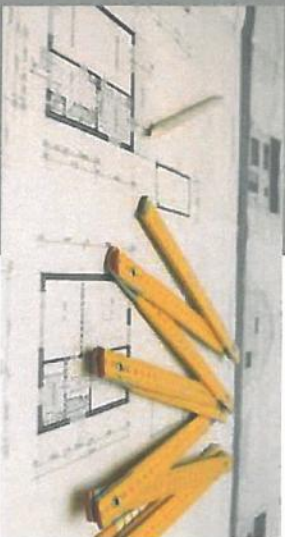
verwachte scholingsvraag per functie

VMBO	2015	2016 - 2018	TOTAAL
Schoonmaker	10	20	30
Algemeen medewerker (toerisme)	5	10	15
MBO niveau 1	0	0	0
MBO niveau 2			
winkelmedewerker (retail)	6	12	18
Helpende zorg en welzijn	2	6	8
MBO niveau 3	0	0	0
Verzorgende IG	0	0	0
MBO niveau 4	5	15	20
Laboratoriumpersoneel	10	30	40
Administratief medewerker	6	18	24
winkelmedewerker (retail)	5	7	12
Verpleegkundige	3	9	12
Medewerker beleidsuitvoering	0	1	1
TOTAAL			

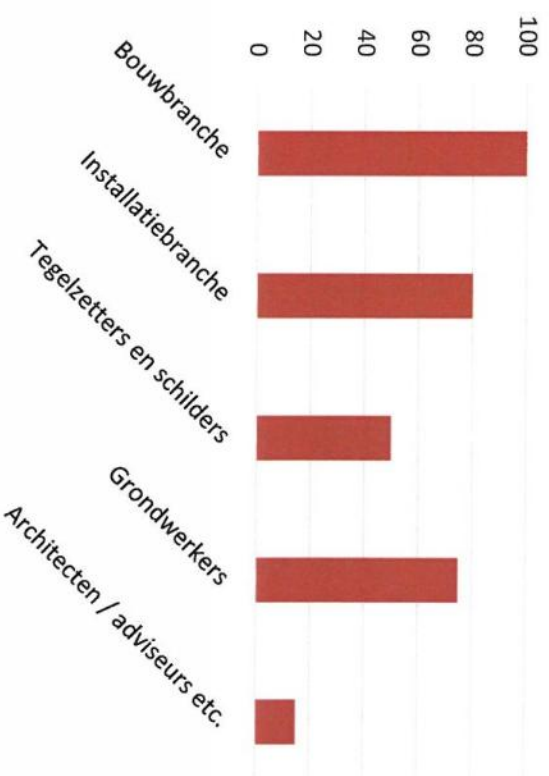
HBO	2015	2016 - 2018	TOTAAL
Medewerker P&O	1	0	1
Laboratoriumpersoneel	10	30	40
Incident analyst	2	4	6
Tester	4	4	8
DotNet ontwikkelaar	5	15	20
Product owner	3	5	8
Adviseur (ICT)	10	25	35
wijkverpleegkundige	2	2	4
HBO VGG	1	2	3
Medewerker beleidsuitvoering	0	2	2
WO/Universitair			
Wetenschappelijk onderzoeker (IO)	20	60	80
Medewerker ontwikkeling	0	1	1
Postdoc			
Wetenschapper (postdoco)	10	30	40
TOTAAL	2135	308	428

Bouwsector Texel

Inschatting huidige aantal werknemers



	Aantal
Bouwbranche	100
Installatiebranche	80
Tegelzetters en schilders	50
Grondwerkers	75
Architecten / adviseurs etc.	15
TOTAAL	320



Bouwsector Texel

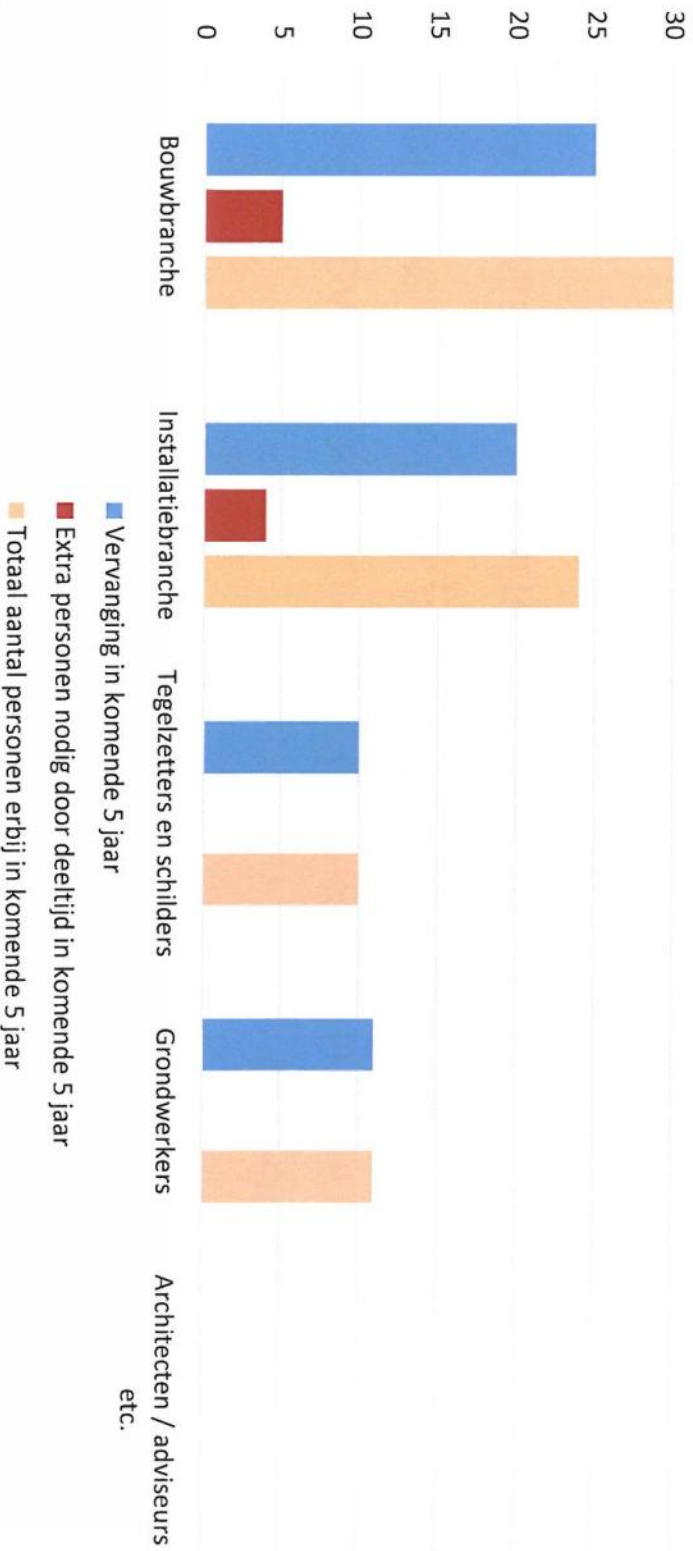
Ontwikkelingen

- Veel personeel in de bouwsector is in de leeftijd tussen 55 en 65 jaar
- Groot aantal werknemers stopt binnen vijf jaar
- Deze mensen moeten vervangen worden door nieuwe medewerkers
- En een groot aantal werknemers wil part time gaan werken (i.p.v. full time)
- Hierdoor zijn er extra nieuwe medewerkers nodig
- De voorkeur wordt hierbij gegeven aan jonge werknemers die via een BBL-opleiding verder worden opgeleid
- In volgende sheet wordt een inschatting gegeven om hoeveel personen het gaat

Bouwsector Texel

Inschatting aantal nieuwe werknemers

	Vervanging in komende 5 jaar	Extra personen nodig door deeltijd in komende 5 jaar	Totaal aantal personen erbij in komende 5 jaar
Bouwbranche	25	5	30
Installatiebranche	20	4	24
Tegelzeters en schilders	10	0	10
Grondwerkers	11	0	11
Architecten / adviseurs etc.	0	0	0
TOTAAL	66	9	75



Horecasector Texel

aantal leden Horeca Nederland



	aantal
Hotel	30
Restaurant	49
Café	20
Cafetaria	5
Vrije tijd	7
Buitengewone leden	2
TOTAAL	113



INGANG CAFE



Horecasector Texel

Cijfers van enquête

Aantal medewerkers

	Gemiddeld aantal per bedrijf	Minimaal aantal personen	Maximaal aantal personen
Tijdelijke krachten	15	0	60
Vaste krachten	7	2	30
Stagiaires	1,5	0	8
Totaal	23,5	5	62

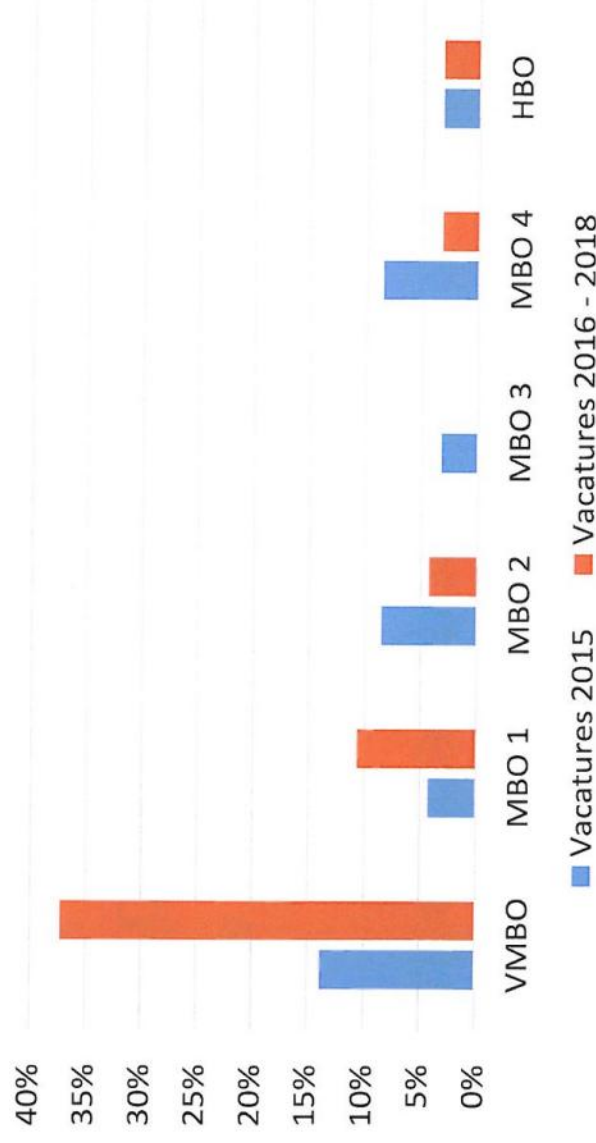
Verwachte aantal vacatures

	Gemiddeld aantal per bedrijf	Minimaal aantal	Maximaal aantal
In 2015	4,3	0	14
In 2016 - 2018	6,1	0	36
Totaal	10,4	0	49

Horecasector Texel

Cijfers van enquête

Verwachte aantal vacatures



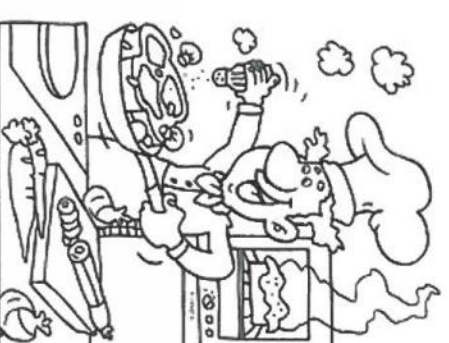
Op verschillende opleidingsniveaus gaat het om:

- Medewerkers in bediening
- Medewerkers in keuken
- Koks en chef koks
- Gastheer/gastvrouw
- Leidinggevende / manager
- Medewerker frontoffice facilitair

Horecasector Texel

Cijfers van enquête

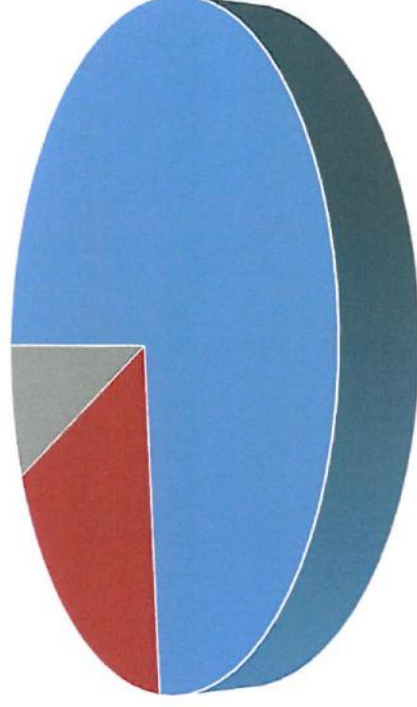
- In enquête werd door aantal bedrijven aangegeven dat er behoefte is aan één of meerdere beter opgeleide medewerkers
 - (zelfstandige werkende) koks
 - Chef-koks
 - Medewerkers front office
 - Zelfstandig werkende bedrijfsleiders
 - Leidinggevendenden



Horecasector Texel

indicatief vertalen naar hele horeca

	Gemiddeld aantal per bedrijf	Totaal voor 113 bedrijven
Tijdelijke krachten	15	1.695
Vaste krachten	7	791
Stagiaires	1,5	170
Totaal medewerkers	23,5	2.656



■ Tijdelijke krachten ■ Vaste krachten ■ Stagiaires

	Gemiddeld aantal per bedrijf	Totaal voor 113 bedrijven
Aantal verwachte vacatures	10,4	1.175

Overige sectoren

(Nog) geen zicht op de vraag van deze bedrijven
vanuit de quick scan

Bron: Statline, CBS

Het gaat hier onder meer om:

- Handel (300 bedrijven)
- Landbouw, bosbouw en visserij (245 bedrijven)
- Specialistische zakelijke diensten (215 bedrijven)
- Financiële dienstverlening (115 bedrijven)
- Cultuur, sport en recreatie (85 bedrijven)
- Industrie (80 bedrijven)
- Verhuur en handel onroerend goed (65 bedrijven)

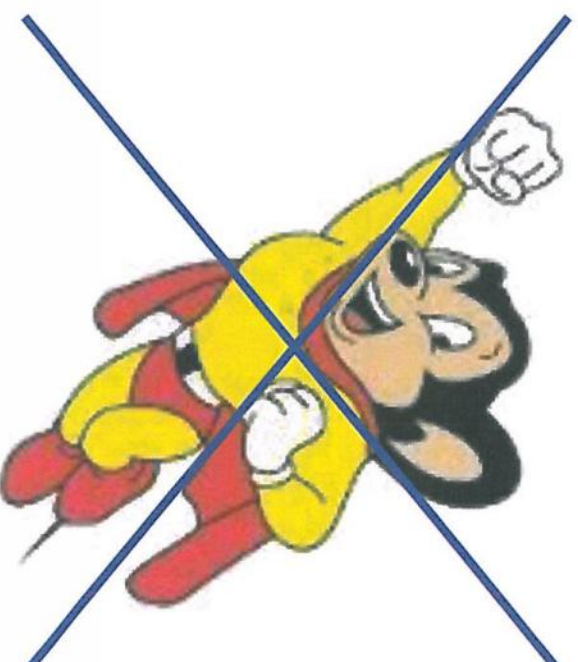
Naar schatting is 40 tot 60% van
beroepsbevolking op Texel (nog) niet in beeld

1. Bevindingen t.o.v. vraag bedrijfsleven



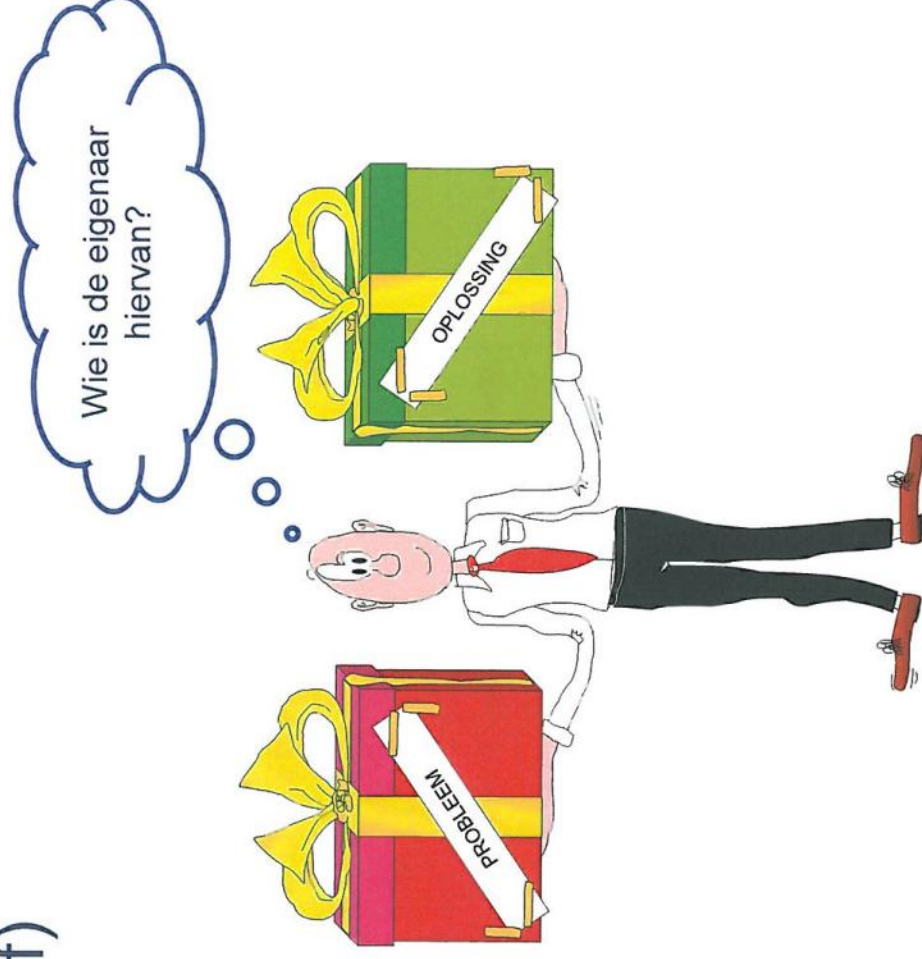
Bevinding 3: Gebrek aan executiekracht

- Al langere periode geven verschillende bedrijven aan problemen te hebben met vinden en aantrekken van (goed geschoolde) medewerkers, maar dit heeft nog niet tot een oplossing geleid
- Slechts enkele bedrijven hebben zelf acties ondernomen



Bevinding 4: Geen sprake van eigenaarschap

- Geen eenduidig beeld van wie dit probleem is en wie dit moet oplossen: gemeente, OSG De Hogeberg, individuele bedrijven of TOP (als collectief)



1. Bevindingen t.o.v. vraag bedrijfsleven



1. Urgentie

- Verschillend per bedrijf

Noodzaak?

2. Volume vraag

- Heterogeen, versnipperd
- Volumes niet groot, wel wat groter (geclusterd) over deelsectoren

3. Executiekraacht

- Onvoldoende aanwezig

Houding en gedrag?

4. Eigenaarschap

- Geen eenduidig beeld wie eigenaar probleem en/of oplossing is

5. Korte/lange termijn

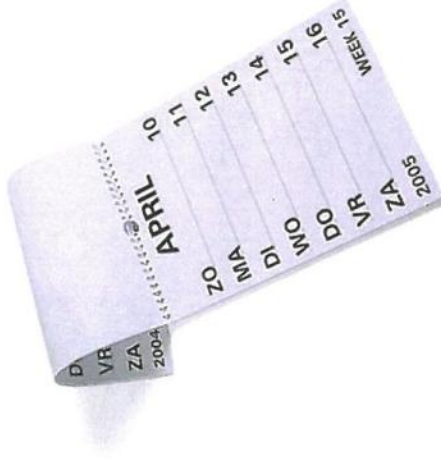
Visie op toekomst

Texel?

6. Ambitie

Bevinding 5: Verschil in problematiek op korte en lange termijn

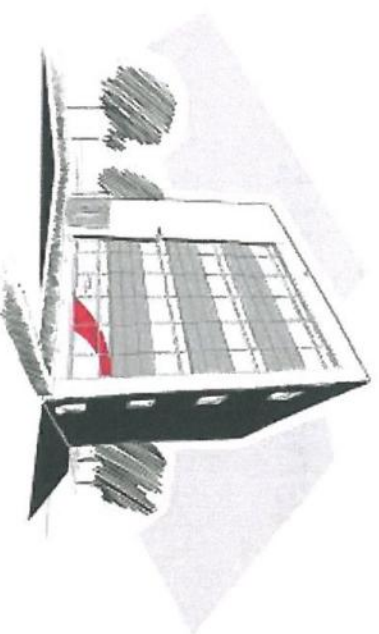
- Sommige bedrijven hebben op korte termijn geen problemen met aantrekken nieuwe medewerkers en/of stagiaires, en/of het opleiden van hun mensen maar op langere termijn waarschijnlijk wel (en vica versa)
 - Doordat men zelf onlangs al actie heeft ondernomen
 - Doordat men op korte termijn moet inkrimpen en/of vacaturestop heeft



Meerjaren
kalender
2014 - 2018

Bevinding 6: Verschil in ambities qua scope vraag bedrijfsleven

- Uit gesprekken komt naar voren dat er verschil in ambities is i.r.t. dit opleidingsvraagstuk. Dit is per geïnterviewde verschillend:
- Vooral bezig met het behoud van eigen bedrijf of instelling versus bezig met behoud van leefbaarheid op Texel (met alle variaties er tussenin)

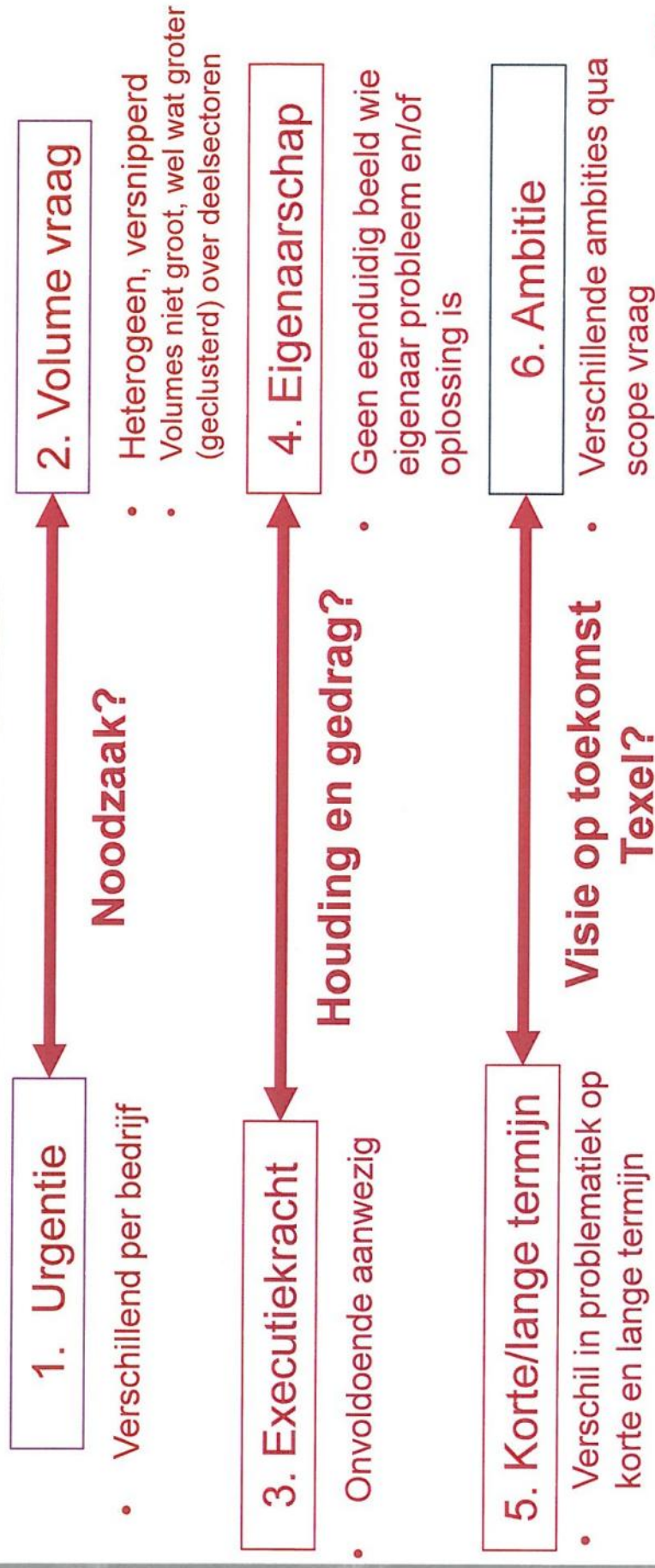


en/of

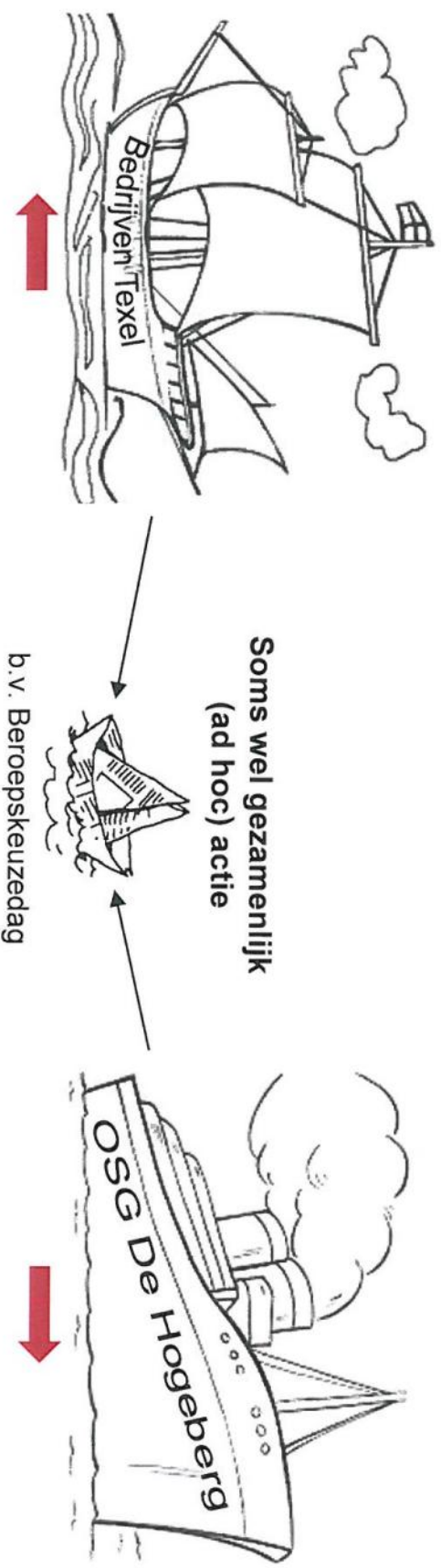


- Gericht op behoud huidige ambitieniveau of gericht op het *hoger leggen van de lat* (mogelijk mede bepaald door verschillen in hoe geboren Texelaars hier tegenaan kijken en hoe ‘nieuwe’ bewoners (import) dat zien)

1. Bevindingen t.o.v. vraag bedrijfsleven



2. Bevindingen t.o.v. relatie tussen bedrijven en OSG De Hogeberg



Verwachtingen bedrijven:

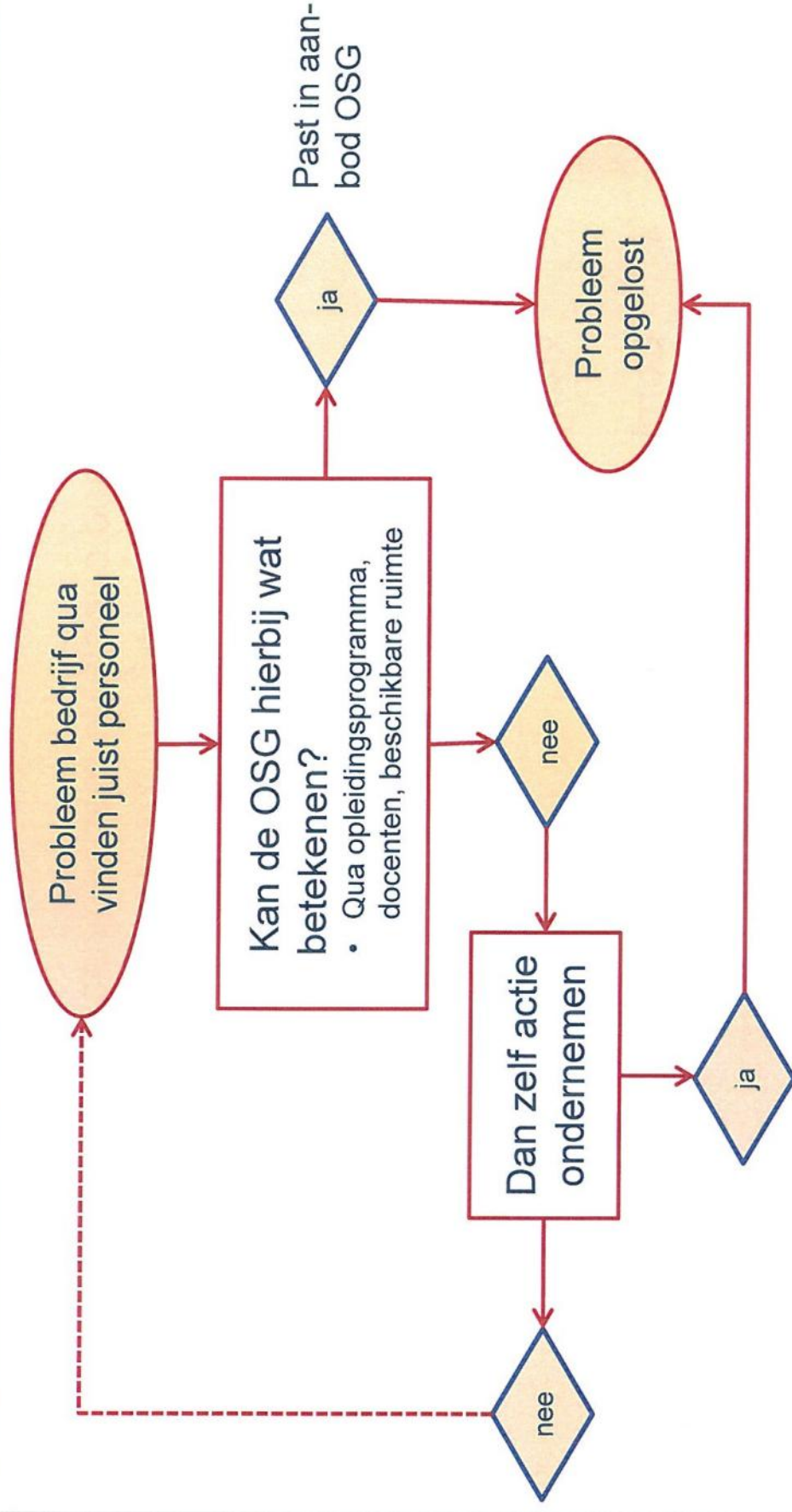
- Komen niet overeen met wat OSG aan opleidingen biedt
- Men verwacht dat leerlingen worden opgeleid voor een vak ('ze moeten wat kunnen')
- Men verwacht dat OSG iets kan betekenen voor het gericht opleiden van (potentiële) werknemers van de bedrijven

Focus OSG:

- Financieel gezond worden
- Terugloop VMBO-leerlingen en (mede) daarom integraal programma
- Afvloeiën leerkrachten door afname aantal leerlingen
- Werken aan nieuw onderwijsmodel
- Leiden niet op tot beroep, maar zijn voorbereidend op beroepsonderwijs
- Via nieuwe interim constructie ontstaat verbinding met Scholen aan Zee: leidt mogelijk tot andere invalshoeken/kansen

De wil is er bij beiden wel, maar structureel overleg en een structurele set aan samenhangende en verbonden activiteiten zijn er (nog) niet. Vraag is wie dit moet oppakken?

Patroon van vraag naar aanbod



Vaak in eigen ruimtes in verschillende samenwerkingsvarianten

- Met één of meerdere scholen (o.a. ROC Kop van NH, Leiden, Groningen)
- Met andere partners (NCOI, Centrum Vakwerk)
- Deels via 'eigen academie' (AH en Jumbo)

3a. Oplossingsrichtingen

redenerend vanuit **breed** perspectief

Maakkracht, geld en tijd is schaars

1. Haal goed opgeleide mensen naar Texel toe
 - Flankerende lastigheid is betaalbare woningen, beperkte (sociaal-economische) kansen voor partner en kids
2. Maak 'eigen' mensen (van Texel) gekwalificeerd
 - Flankerende lastigheid is seizoenskarakter werk en het verkrijgen van een uitkering/financiële zekerheid in rustige periode
3. Creëer nieuw economisch elan en daarmee nieuwe bedrijvigheid, vraag en aanbod
4. Combineer bovenstaande drie oplossingen



Keuze oplossing is mede afhankelijk van ambitie, executiekracht en eigenaarschap

3b. Oplossingsrichtingen redenerend vanuit onderzoeksvraag

- Totale beroepsbevolking op Texel is circa 5.500 personen (leeftijd tussen 20 – 65 jaar)
- Deze omvang is bedrijfseconomisch en kwalitatief gezien onvoldoende om een ‘totale’, duurzame en eigenstandige voorziening voor MBO en/of HBO te starten op Texel. (NB – *stellingname Rijk/OCW inzake macro doelmatigheid*)
- Relativeer of erken de grenzen van de noodzaak van een (volledig) ‘eigen’ Texelse oplossing: *“In heel krimpand Nederland moeten mensen accepteren dat er voor goed onderwijs meer gereisd moet worden”*
- Maar wat kan je wel neerzetten qua ‘eigen versterking’ van goed en beter toegespitst beroepsonderwijs?
 - Versterking ‘eigen’ vmbo als basis voor mbo door slimme (inhoudelijk en logistiek) samenwerking met de ‘overkant’, bijvoorbeeld Scholen aan Zee
 - Creatieve dependance van bestaande opleidingen
 - Gebundelde eigen initiatieven met een hoog ‘in-house’ en/of BBL karakter
 - (digitaal en/of fysiek) Vehikel voor match-making tussen vraag en aanbod
- De vraag is daarbij wel in welke sectoren de volumes zodanig interessant zijn dat bovengenoemde oplossing(-en) in beeld kunnen komen.

3b. Oplossingsrichtingen

redenerend vanuit onderzoeksvraag

- Afgaande wat we nu aan cijfers hebben, geeft dat het volgende beeld van wat grotere (maar nog steeds kleine) volumes

Qua verwachte vacatures	Qua scholingsvraag
• Schoonmaak • Retail • Zorg • ICT-medewerkers • (wetenschappers) • Bouw- en installatie • Horeca	• Schoonmaak • Toerisme • Retail • Laboratorium • Zorg • Administratief medewerker • ICT-medewerkers • (wetenschappers) • Bouw- en installatie • Horeca



Verskillende scenario's mogelijk

3b. Oplossingsrichtingen

redenerend vanuit onderzoeksvraag

Scenario 0: Niks extra's doen, iedereen lost probleem op eigen wijze op of houdt het probleem

Scenario 1: Met OSG en Scholen aan zee werken aan mogelijkheid om meer variatie in specifieke vakgebieden/ sectoren te houden voor VMBO-opleidingen = versterking basis/ niet eind niveau

Scenario 2: Met OSG en ROC('s) (hogeschool) één construct voor uitvoering beroepsonderwijs bedenken voor alle sectoren

Scenario 3: Met OSG en ROC's (hogeschool) bepaalde branche-specifieke subconstructen voor uitvoering beroepsonderwijs bedenken en realiseren

Scenario 4: Virtueel of fysiek frontoffice ontwikkelen voor versnelde en betere voorlichting, toeleiding en afstemming tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven



3b. Oplossingsrichtingen

redenerend vanuit onderzoeksvraag

- Waarschijnlijk is een slimme en praktisch haalbare combinatie van scenario's wenselijk



- Bij scenario's rekening houden met:
 - Beschikbaarheid voorzieningen (boventallige mensen en m2's) OSG, al dan niet ism Scholen aan Zee
 - De mogelijkheden van de inzet van e-learning
 - De (grenzen aan de) erkenning van het gegeven dat leerlingen deels moeten reizen naar overkant voor beroepsonderwijs (zie ook wat daarvoor terug kan komen)
 - Het al dan niet vrij kunnen maken van de benodigde financiën
 - De wil of mogelijkheid om met kleine stappen te werken of in korte tijd naar een steviger oplossing toe te werken

4. Fasering / welke stappen

Doe het goed of doe het niet!

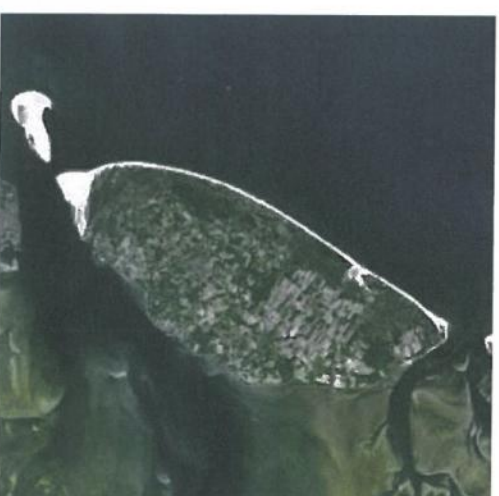
26 mei	Fase 0: Eerste peiling en verdieping scenario's en vervolg	
juni/juli	Fase 1: Complementeren kaart beroepsbevolking (40 – 60%)	
aug/sept	Fase 2: Bouwsessie van 'bidboek' (vraag en voorstellen): werkconferentie met sleutelfiguren	<i>Door wie?</i>
oktober	Fase 3: Met 'bidboek' gerichte ronde langs select aantal co-uitvoerders (fysiek en on-line aanbieders)	<i>Met wie?</i>
november	Fase 4: Opstellen business case	
december	Fase 5: Besluitvorming in TOP-verband, in gemeenteraad en	
Vanaf januari 2015	Implementatie	

4. Fasering / welke stappen

Doe het goed of doe het niet!

Randvoorwaarden

- Opdrachtgeverschap niet alleen bij gemeente, maar ook uit bedrijven
- Projectmatige aanpak
- Verbreding betrokkenheid/inzet
- Transfer nodig van onderzoek naar maakopdracht
- In staat om quick wins (eind 2014-begin 2015) te laten zien naast duurzame oplossingen



5. Vragen aan deelnemers

Gesprek hierover in een aantal groepen

1. Hoe kijk je aan tegen deze bevindingen?
2. Wat vindt je van deze scenario's?
3. Heeft een bepaald scenario de voorkeur en waarom?
4. En wat is er nodig na vandaag?



