Een Limburgs Scholingsinstrument:
Beantwoording technische vragen ESA 30 oktober 2026

Aanleiding

In de commissie ESA van vrijdag 30 oktober zijn aanvullende vragen gesteld over de besteding van de aanvullende € 500.000,- voor het Limburgs Scholingsinstrument die in de Najaarsrapportage 2026 worden voorgesteld.

De besteding van deze middelen wordt omschreven in de Voortgangsrapportage Talent Charter 2035. De aanvullende middelen worden ingezet voor de tweede fase van het Limburgs Scholingsinstrument. Hieronder schetsen we de opgave en de fases in de ontwikkeling van het instrument.

De opgave

De Limburgse arbeidsmarkt staat voor een grote uitdaging, die de komende jaren alleen maar urgenter wordt. Demografische ontwikkelingen zetten de arbeidsmarkt structureel onder druk. De regio vergrijst en ontgroent sneller dan het landelijk gemiddelde. Daarom is het belangrijk dat we investeren in de beroepsbevolking op een aantal onderdelen: het aantal mensen dat werkt, het aantal uren dat deze mensen werken, de arbeidsproductiviteit, en mensen in staat stellen om hun positie op de arbeidsmarkt te kunnen vasthouden en versterken.

Scholing is hierin de rode draad. Een beter opgeleide beroepsbevolking heeft een hogere arbeidsparticipatie, zorgt ervoor dat mensen meer uren werken als ze dat willen, heeft een hogere arbeidsproductiviteit en mensen met een hogere kwalificatie hebben een stevigere positie op de arbeidsmarkt.

Het Actieprogramma Talent Charter 2035 vertaalt die uitdaging naar een richtinggevende indicator. Als we het gemiddelde opleidingsniveau van de Limburgse werkende beroepsbevolking gelijk willen trekken met het landelijk gemiddelde moeten we 125.000 Limburgers voorzien van een aanvullende kwalificatie.

De indicator is een stip op de horizon, die niet wordt bereikt door middel van de huidige – versnipperde – inzet van onderwijs- en arbeidsmarktpartners. Het vraagt om een structurele, langjarige investering, waarbij we iedereen nodig hebben.

Een Limburgs Scholingsinstrument

De opgave vraagt om een Limburgs Scholingsinstrument, dat verankerd is in arbeidsmarktbeleid van alle relevante partners. Vanuit dit uitgangspunt heeft de provincie het initiatief genomen tot een gefaseerde aanpak:

- Fase 1: Een verkenningsfase met alle stakeholders
- Fase 2: Een inrichting- en pilotsfase
- Fase 3: Een structurele uitvoeringsfase

Fase 1: Verkenning met alle stakeholders (2026)

In de periode mei tot en met oktober 2026 heeft er op initiatief van de provincie een brede verkenning plaatsgevonden met alle stakeholders. Binnen deze verkenning hebben een aantal stappen plaatsgevonden:

- Landelijke verkenning provinciale en regionale scholingsinstrumenten
- Regionale verkenning scholingsinitiatieven en stakeholdersanalyse
- Individuele gesprekken met stakeholders
- Een collectieve bijeenkomst ter validatie van de opgave, de visie, ambitie en uitgangspunten
- Verdiepende focusgroepen
- Een collectieve bijeenkomst ter bevestiging van draagvlak en commitment

In deze fase zijn alle relevante partners betrokken vanuit onderwijs, werkgevers(vertegenwoordiging), vakbonden, centrumgemeenten van de arbeidsregio's, publiek onderwijs (mbo-hbo-wo), UWV, en andere relevante stakeholders.

Samen met deze stakeholders zijn de volgende visie, ambitie, en uitgangspunten geformuleerd:

Visie
Limburg investeert structureel in de ontwikkeling van de (werkende) beroepsbevolking, zodat inwoners en werkgevers wendbaar en weerbaar zijn in een veranderende arbeidsmarkt en toekomstbestendige economie. Scholing en ontwikkeling zijn geen tijdelijke projecten, maar een duurzame randvoorwaarde voor de economische en maatschappelijke kracht van de regio, haar inwoners en bedrijven.

Ambitie
Met het Limburgs scholings- en ontwikkelinstrument willen we bereiken dat meer werkende Limburgers zich actief blijven ontwikkelen, juist ook de groep voor wie dat (nu) niet vanzelfsprekend is.

- *Werkgevers, vooral in het MKB, worden ontzorgd: actieve bewustwording over ontwikkelvraagstukken, concrete vraagarticulatie in (sleutel)sectoren en op bedrijfsniveau tot en met verbinding met passend (te ontwerpen) scholing- en ontwikkelaanbod. Werknemers worden hierin ondersteund vanuit eigen regie en loopbaanperspectief.*
- *Het ontwikkellandschap wordt coherent(er) en vraaggestuurd georganiseerd, met expliciete focus op (regionale) arbeidsmarktrelevante sectoren.*
- *Voor inwoners organiseren we de weg naar scholing en ontwikkeling laagdrempelig: De regionale infrastructuur biedt een herkenbare toegang en versterkt hun eigen regie.*

Uitgangspunten
Om ervoor te zorgen dat het instrument een antwoord geeft op de uitdaging, wendbaar blijft, maar wel koers behoud hebben de partners een aantal uitgangspunten geformuleerd:

1. **De vraag stuurt, leren hoort bij het werk:** De (verder te activeren en op te halen) ontwikkelvraag van werkgever én werknemer is het vertrekpunt; het (ontwikkel)aanbod volgt. Leren wordt genormaliseerd en ingebed in het dagelijks werk, zodat ontwikkelen vanzelfsprekend wordt.

2. **Focus, met ruimte voor collectief en individu:** Dit instrument focust op sleutelsectoren in plaats van een volledig open instrument. Binnen die focus is er ruimte voor collectieve trajecten, waarin de werkgever mede-eigenaar is, én voor individuele trajecten, waarin de werkende eigen regie heeft. De regio's hebben ruimte om - op basis van hun eigen agenda's - te verbijzonderen in sectoren of doelgroepen die zij specifiek willen mobiliseren hiertoe.

3. **Versterken wat er is, dicht bij de regio:** We sluiten aan op bestaande structuren en initiatieven, zonder nieuwe loketten. Het provinciale kader krijgt een regionale vertaling, omdat de regionale nabijheid de doelgroep echt bereikt en lokale en regionale werkgeverscontacten kan benutten.

4. **Eigenaarschap met loopvermogen en commitment:** Elke schakel in de samenwerking (zogenaamde pijlers) heeft een aanspreekbare trekker met uitvoeringskracht. Uitvoeringscapaciteit en actief uitgedragen bestuurlijk commitment zijn randvoorwaarden voor impact.

5. **Eenvoudig en begeleid voor de gebruiker:** Simpele spelregels, lage verantwoordingsdruk en (samen)werken vanuit vertrouwen. Advies en begeleiding, van vraagverheldering tot nazorg, horen bij het instrument.

De verkenningsfase is nu afgerond en heeft geresulteerd in draagvlak onder alle partners om de volgende fase in te gaan.

Fase 2: Inrichting en pilots (2027)

Vanaf november 2026 gaan we van verkenning naar inrichten. Met de verkenning hebben we een gedeeld beeld waar we naartoe werken en de eerste contouren van wie daarin wat doet. Daarmee is het instrument nog niet in werking. In deze inrichtingsfase beleggen we expliciet rollen en verantwoordelijkheden, maken we samenwerkingsafspraken en starten eerste pilots..

Met deze aanpak komen we tegenmoet aan de oproep die partners tijdens de verkenning hebben gedaan. We willen vooral beginnen en dingen doen. En hierbij beginnen we zeker niet vanaf 0. Door partners is de afgelopen jaren al veel ervaring opgedaan met scholing. We moeten de initiatieven opschalen, uitbreiden en onderzoeken hoe we deze structureel kunnen implementeren.

Dat doen we door middel van een aantal pilots. Deze pilots koppelen we aan de drie pijlers waarlangs we het Scholingsinstrument inrichten:

1. **Vraagarticulatie** (vraag activeren en collectief organiseren, bij werkgever en werknemers, zodat de ontwikkelvraag zichtbaar en concreet wordt)
2. **Ontwikkellandschap** (Een dekkend, modulair en vraaggestuurd scholingsaanbod ontwikkelen dat aansluit bij de gearticuleerde vraag uit pijler 1)
3. **Toegang en regionale infrastructuur** (het aanbod regionaal ontsluiten voor individuele werkenden en werkgevers via bestaande infrastructuur met het Werkcentrum als primair landingspunt)

Dat betekent dat we binnen elke pijler minimaal één pilot ontwikkelen om zo te onderzoeken hoe elke pijler een bijdrage kan leveren aan de centrale scholingsopgave. We zijn in gesprek met werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen en partners in het werkcentrum om pilots te ontwikkelen.

Parallel hier aan gaan we verder met de inrichting van het Scholingsinstrument. Het uiteindelijke resultaat van deze fase is een ingericht scholingsinstrument met hierin:

- Een samenwerkings- en besluitvormingsstructuur
- Uitgewerkte plannen per pijler
- Portfolio van pilots
- Een inhoudelijk afwegingskader voor het Scholingsinstrument
- Een monitorings- en leerinstrument om impact te meten
- Een financieringsroute voor een structureel Scholingsinstrument

De totale activiteiten binnen deze fase (de pilots en de resultaten van de inrichting) geven invulling aan de € 500.000,- die voorgesteld worden in de Najaarsrapportage 2026.

Fase 3: een structureel Limburgs Scholingsinstrument (2028)

De opgave vraagt om een structurele, langjarige aanpak met impact. Het doel van de eerste twee fases is om te komen tot een structureel Limburgs Scholingsinstrument, gedragen door alle relevante stakeholders, met duidelijke focus op impact, en een duidelijke financieringsaanpak. De derde fase is de uitvoering van een dergelijke structurele aanpak. Fase 2 biedt hiertoe de handvatten.

Uiteraard worden Provinciale Staten pro-actief geïnformeerd over de voortgang van het Scholingsinstrument.