Technische vragen over Talent Charter en het Scholingsfonds arbeidsmigratie

In de najaarsnota lezen wij dat de uitvoering van motie 3191 (scholingsfonds arbeidsmigranten) is ondergebracht onder de uitvoering van Talent Charter en dat daardoor de reservering van 1,5 miljoen euro voor cofinanciering van taalscholing en sociale integratie voor ondernemers niet meer nodig is. Dat de reservering van 1,5 miljoen niet meer nodig is verrast ons. Daarover zijn wij in de mededeling portefeuillehouder van 23 juni 2026 over de voortgang van de uitvoering van motie 3191 niet geïnformeerd.

Het schrappen van die reservering zorgt bij de PvdA voor vragen over de uitvoerbaarheid van de motie. Die vragen stellen we graag technisch en wij verzoeken u om die vragen te beantwoorden voor de behandeling van de begroting van 6 november zodat we de antwoorden kunnen betrekken in het debat.

1. **In de mededeling portefeuillehouder waarin wij worden geïnformeerd over de wijziging van de uitvoering van motie 3191 lezen wij dat er een Limburgs scholingsinstrument wordt ontwikkeld, waartoe in 2026 een collectief van arbeidsmarktpartners wordt gevormd die samen tot een structurele aanpak moeten komen. Wat is de stand van zaken van het Limburgse scholingsinstrument? Welke partners zijn betrokken?**

   De voortgang van het Limburgs Scholingsinstrument is beschreven in de Voortgangsrapportage Actieprogramma Talent Charter 2035 (Mededeling portefeuillehouder inzake voortgangsrapportage Actieprogramma Talent Charter 2035, 27 oktober 2026, ID 125704).

   In 2026 heeft er een uitgebreide regionale verkenning plaatsgevonden waarbij alle relevante Limburgse organisaties zijn betrokken. Dit zijn partners in de arbeidsmarktregio's, waaronder werkgevers(vertegenwoordigers), vakbonden, publiek onderwijs, en publieke arbeidsmarktpartners. Deze vromen het collectief van arbeidsmarktpartners.

   Deze verkenning heeft geleid tot een schets van een Limburgbreed gedragen scholingsinstrument. Vanaf november gaan we een volgende fase in: de inrichting van het instrument. In deze fase ligt de nadruk op implementatie en pilots. Hierbij is het uitgangspunt dat we optimaal aansluiten bij bestaande structuren en initiatieven.

2. **Er wordt in de mededeling portefeuillehouder gesproken over een pilot. Hoe ziet die pilot eruit? Wat zijn de doelstellingen van deze pilot? Wanneer wordt met de uitvoering gestart? Kunt u de opzet met ons delen?**

   Het inrichten van pilots is een belangrijk onderdeel van de volgende fase van het Limburgse Scholingsinstrument. Hierbij gaan we, conform de wensen van de arbeidsmarktpartners, in de praktijk aan de slag met scholingen en leren we gaandeweg. Het doel van deze aanpak is het toetsen hoe scholing van de beroepsbevolking goed werkt en het onderzoeken op welke manier we de aanpak structureel en duurzaam kunnen financieren.

   De scholingsaanpak voor arbeidsmigranten wordt een van deze pilots. Hierbij leren we enerzijds hoe een dergelijke aanpak werkt, en anderzijds hoe we de scholing van deze specifieke doelgroep op een goede manier kunnen verbinden aan een generiek scholingsinstrument van alle arbeidsmarktpartners. De inrichting is afhankelijk van de resultaten van de verkenning met het werkveld, waarbij werkgevers een belangrijke stakeholder zijn. We verwachten dat we begin 2027

met een pilot kunnen starten. Op basis van de ervaringen van deze pilot kan er op een later moment voor gekozen worden om over te gaan tot structurele implementatie, inclusief dekkingsvoorstel.

3. **Op welke wijze krijgt het scholingsfonds arbeidsmigranten vorm onder het Limburgse scholingsinstrument? Met welke middelen wordt het scholingsfonds nu gevuld, hoeveel budget is er beschikbaar en hoe wordt dat bedrag gedekt?**

Zoals reeds medegedeeld in de mededeling portefeuillehouder: 'Brief inzake Voortgang moties 3191, 3192, 3235 en Statenvoorstellen met gewijzigde agendering op Strategische voorraadagenda Provinciale Staten'(GS DOC-00939815) van 23 juni 2026 wordt er voor gekozen om het Scholingfonds arbeidsmigranten te verbinden met het brede Limburgs Scholingsinstrument. Inhoudelijk verandert dit de aanpak niet. Zoals in het vorige antwoord beschreven wordt hier samen met de partners in het werkveld invulling aan gegeven. De voorwaarden zoals gesteld in de motie zijn hierbij het uitgangspunt.

De uitvoering wordt gefaseerd aangepakt, vergelijkbaar met het Limburgs Scholingsinstrument. Dit doen we omdat we van partners terugkrijgen dat deze aanpak goed werkt, en positief gewaardeerd wordt.
De eerste fase, die nu loopt, staat in het teken van een brede verkenning met alle partners. Het doel van deze fase is het creëren van een gedeeld beeld over de uitdaging en draagvlak voor een aanpak. De volgende fase is de pilot die in het antwoord op vraag 2 beschreven wordt, waarmee een lerende aanpak wordt ingericht. Een volgende fase is de structurele uitvoering.

Door deze gefaseerde aanpak zijn de middelen zoals genoemde in de motie op korte termijn niet in de volledige omvang nodig. GS heeft besloten om de middelen die nodig zijn voor de pilotfase te dekken met bestaande middelen uit programmareserve Sociale Agenda. In de Najaarsrapportage is deze reservering nader geduid. Voor de pilotfase van de scholingsaanpak voor arbeidsmigranten is binnen de Sociale Agenda € 500.000,-. voorzien, die wordt verwerkt in de Programmabegroting 2027.
Met deze aanpak kiest GS ervoor om de uitvoering van de motie te prioriteren op eigen beleid, en (financieel en in uitvoeringskracht) uit te voeren binnen bestaande middelen. Op basis van de ervaringen van deze pilots kan op een later moment ervoor gekozen worden om over te gaan tot structurele implementatie, inclusief dekkingsvoorstel. Hiermee legt het college focus op ambities die nog binnen deze collegeperiode kunnen worden gerealiseerd.

Door de verbinding te maken met het Limburgs Scholingsinstrument komen we inhoudelijk tegemoet aan de breed gedragen oproep van de betrokken arbeidsmarktpartners om initiatieven zo goed mogelijk aan elkaar te verbinden en versnippering tegen te gaan. De betrokken partners in beide initiatieven zijn grotendeels gelijk, en de opgave van (scholing van) arbeidsmigranten zou een integrale arbeidsmarktopgave moeten zijn. We sturen hierbij aan op een centrale rol van het Regionaal Beraad: het bestuurlijk gremium van de arbeidsmarktregio met hierin de vertegenwoordiging van een groot aantal partners, en de plek waarop regionaal arbeidsmarktbeleid wordt vastgesteld.

4. **Hoe wordt geborgd dat ondernemers verantwoordelijkheid dragen voor de taalscholing en sociale integratie van arbeidsmigranten?**

   De voorwaarde dat ondernemers (financieel) verantwoordelijkheid dragen voor de scholing van arbeidsmigranten blijft een uitgangspunt en voorwaarde bij de uitwerking van de aanpak.

5. **Is er contact gezocht met arbeidsmarkregio Zuidoost Brabant waar een succesvolle werkgeversaanpak is opgezet en waarin ondernemers zelf 50% van de kosten dragen voor de scholing van kenniswerkers en arbeidsmigranten? Zo ja, welke lessen uit Zuidoost Brabant worden meegenomen in het Limburgse scholingsfonds?**

   Een onderdeel van de verkenning van het Limburgs Scholingsinstrument is het leren van andere aanpakken in het land. We nemen hiervoor actief deel aan een netwerk van andere Scholingsinstrumenten om kennis uit wisselen, en waar mogelijk samen te werken. Er is contact gelegd met dit initiatief en er wordt een overleg ingepland.
   De voorwaarde van gedeeltelijke financiering van werkgevers is vergelijkbaar met de Limburgse aanpak.

6. **In de Najaarsnota lezen wij dat er binnen de werkgeversaanpak belangrijke stappen gezet zijn met de ondersteuning van drie concrete projecten: de Werkcirkel, de Aanwezigheidschallenge en FutureYou. Via Ondernemend Limburg (met als penvoerder MKB Limburg) is de borging en voortzetting van deze werkgeversaanpak georganiseerd. Kunt u ons informeren over de inhoud van deze drie concrete projecten? Op welke groepen richten deze projecten zich? En hoe worden deze groepen bereikt?**

   Deze projecten zijn 3 werkgeversinitiatieven die voortkomen uit de werkgeversaanpak en het ‘Beste Werkgeversidee van Limburg’. Deze aanpak staat nader omschreven in de Voortgangsrapportage Actieprogramma Talent Charter 2035 (Mededeling portefeuillehouder inzake voortgangsrapportage Actieprogramma Talent Charter 2035, 27 oktober 2026, ID 125704).

   In het project de ***Werkcirkel*** werkt een collectief van Noord-Limburgse bedrijven samen met de gemeente Venlo om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kennis te laten maken met verschillende soorten werk door ze in een periode van een aantal weken bij verschillende bedrijven te laten stage lopen.

   De ***Aanwezigheidschallenge*** is een samenwerking van een aantal grotere bedrijven en richt zich op vitaliteit van medewerkers en het voorkomen van verzuim. Op 3 verschillende plekken worden vernieuwende aanpak getest, bijgesteld, en vervolgens gedeeld met andere werkgevers.

   Future You is een samenwerking waarin werkgevers uit verschillende sectoren potentiële werknemers op een laagdrempelige manier laten kennismaken met hun organisatie en de mogelijkheden die zij bieden. Het project richt zich onder meer op werknemers bij wie ontslag dreigt. Door hen tijdig te helpen oriënteren op ander werk, kan de overstap naar een nieuwe baan worden verkend voordat zij werkloos worden. Ook werknemers voor wie hun huidige functie of sector niet langer passend is, kunnen via Future You ontdekken welke andere werkgevers of sectoren mogelijk beter aansluiten bij hun ervaring en wensen. Zo helpt het

project werknemers en werkgevers om kansen op een passende vervolgstap op de arbeidsmarkt te verkennen.

Alle drie de projecten bevinden zich in een zogenaamde prototypefase. Dat betekent dat werkgevers een aanpak die ze uit hebben gewerkt in een businesscase testen op de eigen werkvloer. Het uiteindelijke doel is altijd de verbreding en het delen van de kennis met andere bedrijven.

De projecten komen voort uit een experimentele aanpak. Deze aanpak borgen we door middel van de samenwerking met Ondernemend Limburg.