

Talent Charter

Actieplan

provincie
Limburg



Inhoud

1.	Management samenvatting	3
2.	Introductie	4
3.	Arbeidsmarktanalyse	5
4.	Rollen op de arbeidsmarkt	11
5.	Geïntensiveerde aanpak: Talent Charter	17
	Bijlage 1	
	Beschrijving Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio	28

1. Management samenvatting

De krappe arbeidsmarkt is een uitdaging voor werkgevers in allerlei sectoren. De arbeidsmarkt is krap en de arbeidsparticipatie is hoog. Hierdoor is het moeilijk om nieuwe werknemers te vinden voor de openstaande vacatures. Daarnaast zal de beroepsbevolking in Limburg met 2,5 tot 10% krimpen in de periode tot 2050, terwijl in andere Nederlandse provincies groei verwacht wordt. Door de krapte binnen de arbeidsmarkt is er een risico dat het niet haalbaar is om aan de huidige en komende maatschappelijke uitdagingen te voldoen. Ook komen er cruciale sectoren in het gedrang zoals de zorg, het onderwijs en techniek.

Een stevige regionale economie met voldoende concurrentiekracht is belangrijk voor Limburg. In dit document beschrijven we het actieplan om bij te dragen aan een gezonde arbeidsmarkt waarbij we ons richten op al het Limburgse talent. Met dit actieplan wordt vooral ingezet op samenwerking en kennisdeling tussen werkgevers in Limburg.

Dit doen we door middel van het Talent Charter. Het Talent Charter bestaat uit 6 actielijnen:

Actielijn 1: Talent identificeren. Het bepalen van de benodigde talenten is complex, aangezien de wereld en beroepen constant veranderen. Het identificeren van talent kan deels door actuele data. Hiermee kunnen ontwikkelingen in kaart worden gebracht en prognoses gemaakt worden

Actielijn 2: Talent ontwikkelen. Belangrijk is dat (opnieuw)iedereen die de arbeidsmarkt opgaat de juiste kennis en vaardigheden kan ontwikkelen. Hierbij is de samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs van belang.

Actielijn 3: Talent aantrekken. Na het ontwikkelen van het juiste talent, moet dit talent op de juiste plek terecht komen. Samenwerking biedt de mogelijkheid om met elkaar een aanpak te ontwikkelen die toekomstbestendig is, die ervoor zorgt dat we het juiste talent aantrekken.

Actielijn 4: Talent verzilveren. Er moet een goede infrastructuur zijn om talent te ontdekken en te verzilveren, om zo iedereen een eerlijke kans te geven op een goede en duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Actielijn 5: Talent onderhouden. Door snelle ontwikkelingen in bijvoorbeeld technologie en door digitalisering verandert een beroep voortdurend. Iedereen zal steeds nieuwe vaardigheden moeten aanleren. Hiervoor moet iedereen toegang hebben tot Leven Lang Ontwikkelen.

Actielijn 6: Talent behouden. Ook talent behouden is van cruciaal belang. Dit vereist goed werkgeverschap en voldoende begeleiding van nieuw talent. Als iemand graag een andere stap wil maken, hoe behoud je dan een talent voor een sector. Dat vraagt om samenwerking met andere bedrijven. Ook ligt er een rol voor de Provincie om een regio aantrekkelijk te houden zodat talent niet wegtrekt.

Met dit actieplan verwachten we de samenwerking tussen werkgevers te vergroten zodat er een gezamenlijke inzet is voor de arbeidsmarktstukken op het gebied van talent. Op deze manier ontwikkelen en behouden we talent waardoor kan worden voldaan aan de huidige ontwikkelingen in de maatschappij.

2. Introductie

In Limburg is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Dat betekent dat er een disbalans is tussen de vraag naar arbeid (i.e. openstaande vacatures) en het aanbod van werzoekenden. Daarnaast staat Limburg voor een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die maken dat alle beschikbare talent in Limburg nodig is.

Een stevige regionale economie met voldoende concurrentiekracht is belangrijk voor Limburg. Een gezonde arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde voor het functioneren van deze regionale economie. Met het Talent Charter zetten we in op een aanpak die uitgaat van de vraag en kracht van werkgevers. Dit heeft een belangrijke toegevoegde waarde om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan. Vaak willen bedrijven aan de slag met strategische arbeidsmarktvragestukken maar missen ze de middelen en de juiste netwerken om bedrijfsoverstijgend effectief samen te werken en (sub)regionaal van elkaar te leren.

Vanuit het beleidskader “Werken aan een toekomstbestendige economie” zet de Provincie Limburg zich in voor een gezonde arbeidsmarkt. Hierbij is er een onderwijsopgave, een kwalitatieve opgave, en een kwantitatieve opgave. Deze opgaves zijn geformuleerd naar aanleiding van een brede arbeidsmarktverkenning die in 2022 is uitgevoerd¹, en op 14 maart 2023 met Provinciale Staten is gedeeld. Conform het coalitieakkoord ‘Elke Limburger Telt’, heeft deze indeling als basis gediend voor het hoofdstuk ‘Een gezonde arbeidsmarkt’ van het beleidskader ‘Werken aan een toekomstbestendige economie’.

Het Talent Charter geeft (mede) invulling aan de kwalitatieve opgave en de kwantitatieve opgave:

- De kwalitatieve opgave is het zorgen voor opgeleide vakmensen en kenniswerkers, afgestemd op de vraag vanuit het bedrijfsleven en organisaties gericht op de transitie. Hierbij worden kennis en vaardigheden beter op pijl gehouden (‘leven lang ontwikkelen’), waarmee een bredere inzetbaarheid in een voortdurend veranderende arbeidsmarkt wordt bereikt. Blijven leren en ontwikkelen wordt gestimuleerd en is makkelijk toegankelijk voor iedereen.
- De kwantitatieve opgave is het zorgen voor voldoende arbeidskrachten om al het werk te kunnen uitvoeren. Het gaat hierbij om een betere balans tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

¹ [Document Limburg – Mededeling portefeuillehouder inzake verkenning arbeidsmarkt \(toezegging 9028\), brief gedeputeerde Satijn van 14-3-2023 \(GS DOC-00386594\).pdf - iBabs Publieksporaal](#)

3. Arbeidsmarktanalyse

Om de urgentie en noodzaak van het Talent Charter nader te duiden, schetsen we eerst een beeld van de Limburgse arbeidsmarkt. De data in dit hoofdstuk laten zien welke ontwikkelingen de (Eu-)regionale economie en arbeidsmarkt beïnvloeden. Er komen ook mogelijkheden in beeld om op deze ontwikkelingen in te spelen.

Momenteel wordt de Limburgse arbeidsmarkt gekenmerkt door de volgende ontwikkelingen:

- De arbeidsmarkt is krap en de arbeidsparticipatie is hoog. Hierdoor is het moeilijk om nieuwe werknemers te vinden voor de openstaande vacatures.
- De arbeidsparticipatie is in Limburg lager dan het Nederlands gemiddelde. Dat is voor een groot deel als gevolg van de demografische opbouw van de bevolking, en voor een deel het gevolg van een lager gemiddeld opleidingsniveau.
- De beroepsbevolking, de groep inwoners tussen de 15 en 75 jaar, zal in Limburg met 2,5 tot 10% krimpen in de periode tot 2050, terwijl in andere Nederlandse provincies groei verwacht wordt.
- Ondanks nieuwe technologieën is er sinds 2016 een dalende trend in arbeidsproductiviteit. Er wordt niet meer werk verricht in hetzelfde aantal uren. Dit heeft weer negatieve gevolgen voor de concurrentiepositie.
- In 2022-2023 volgde ongeveer 33,6% van de Limburgse werknemers een vorm van onderwijs (cursus, training, opleiding) naast de reguliere werkzaamheden. Dit 'Leven Lang Ontwikkelen' (LLO) is belangrijk voor werknemers en werkgevers om mee te kunnen bewegen met de steeds veranderende arbeidsmarkt.
- In de Euregionale context ligt de arbeidsmarkt van Limburg relatief in lijn met die van de buurregio's. Er valt nog winst te behalen op het gebied van arbeidsproductiviteit en LLO.
- Op de Limburgse arbeidsmarkt heeft 12,2% van de werknemers een andere nationaliteit dan Nederlands. Dit is het hoogste percentage van alle Nederlandse provincies. In 2022 werkten er zo'n 83.000 arbeidsmigranten in Limburg. De meerderheid van de werkgevers verwacht dat de werving van deze groep in de toekomst lastiger wordt.

Arbeidsmarktkrapte

De arbeidsmarkt in Limburg is sinds 2018 krap in de drie Limburgse arbeidsmarktregio's. Dit houdt in dat er meer vacatures zijn dan mensen die werk zoeken. Van de ondervraagde Limburgse bedrijven geeft 37,6% aan dat ze te maken hebben met een tekort aan arbeidskrachten.² Dit is een iets kleiner aandeel dan in 2024. Werkgevers in Limburg geven aan dat ze de met de krapte omgaan door vooral in te zetten op het behoud van personeel.³

² CBS, [Conjunctuurenquête Nederland; regio](#), 6 februari 2025

³ UWV, [Regionale Nieuwsflits Limburg](#), 16 januari 2025

Arbeidsparticipatie en beroepsbevolking

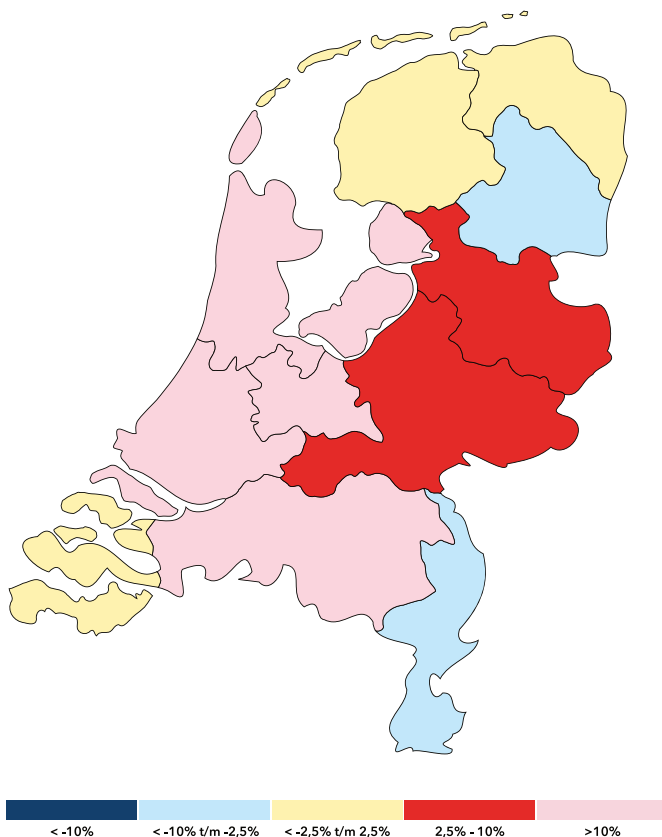
In Q3 van 2024 lag de bruto arbeidsparticipatie in Limburg op 72%.⁴ Dit is voor Limburg bijzonder hoog. De combinatie van een krappe arbeidsmarkt en een hoge arbeidsparticipatie is in heel Nederland te zien. In Limburg komt hier echter nog een structurele daling van de beroepsbevolking bovenop. Dit betekent dat de groep inwoners tussen de 15 en de 75 jaar oud steeds kleiner wordt (voor cijfers en toelichting, zie mededeling portefeuillehouder (DOC-00718906 d.d. 17-12-2024) inzake toezegging 9419).

De twee belangrijkste conclusies ten opzichte van de Limburgse arbeidsparticipatie zijn:

- De leeftijdsopbouw van de Limburgse beroepsbevolking heeft grote invloed op de arbeidsparticipatie. Doordat we gemiddeld ouder zijn, is de participatie lager. Dit verklaart ongeveer de helft van het verschil tussen Nederland en Limburg.
- De Limburgse beroepsbevolking heeft gemiddeld een lager opleidingsniveau dan gemiddeld in Nederland. Dit verklaart ongeveer een kwart van het verschil tussen Nederland en Limburg.

De prognose is dat de potentiële beroepsbevolking in Limburg verder zal krimpen met 2,5% tot 10% in de periode tot 2050.⁵ Deze prognose verschilt van de verwachte ontwikkelingen in andere provincies, zoals te zien is in afbeelding A. Deze combinatie van arbeidsmarktfactoren vormt een serieuze uitdaging voor de Limburgse economie. Het kan namelijk betekenen dat er in de toekomst niet voldoende arbeid kan worden geleverd om de maatschappelijke uitdagingen en transities op het gebied van bijvoorbeeld zorg, wonen en duurzaamheid aan te pakken.

Afbeelding A:
Prognose potentiële
beroepsbevolking
provincies
2023-2050



4 CBS, [Arbeidsdeelname; provincie](#), 14 februari 2025

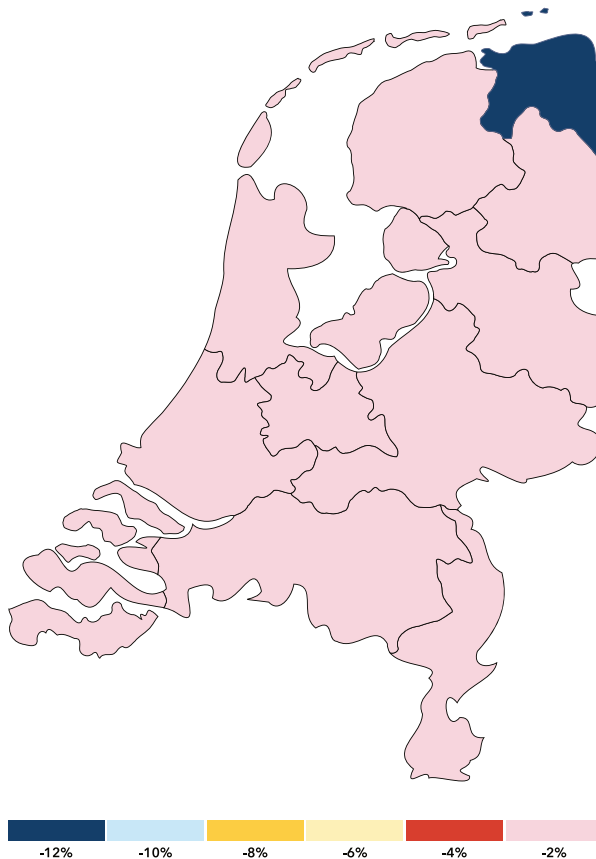
5 ArbeidsmarktInZicht Limburg, [Prognose potentiële beroepsbevolking](#), 20 april 2023

Arbeidsproductiviteit

De arbeidsproductiviteit van de totale economie is de hoeveelheid geld die wordt geproduceerd per gewerkt uur. Deze productiviteit kan worden verhoogd door de inzet van beter opgeleid of meer ervaren personeel, meer machines of innovatie. Data van het CBS laten zien dat de arbeidsproductiviteit in Nederland in de laatste tien jaar minder groeide dan gemiddeld in de Europese Unie. In 2023 was er in Nederland zelfs sprake van de op één-na grootste daling in de afgelopen 50 jaar (-1,3% ten opzichte van 2022), grotendeels veroorzaakt door het afbouwen van de delfstoffenwinning in Groningen.⁶

In Limburg daalde de arbeidsproductiviteit in 2023 met 1,9% ten opzichte van 2022, zoals te zien is in Afbeelding B. Dit ligt in lijn met de trend binnen de andere provincies, waar de kleinste dalingen te zien zijn in Friesland (-0,9%), Noord-Brabant (-1,1%) en Utrecht (-1,1%). Ook de 4-jaars gemiddelden van de Limburgse arbeidsproductiviteit laten een duidelijke dalende trend⁷ zien. Deze zijn te zien in Afbeelding C. Ondanks alle nieuwe technologieën wordt er dus niet meer werk in dezelfde tijd gedaan, wat een potentiële rem kan zijn voor de economische groei van Limburg.

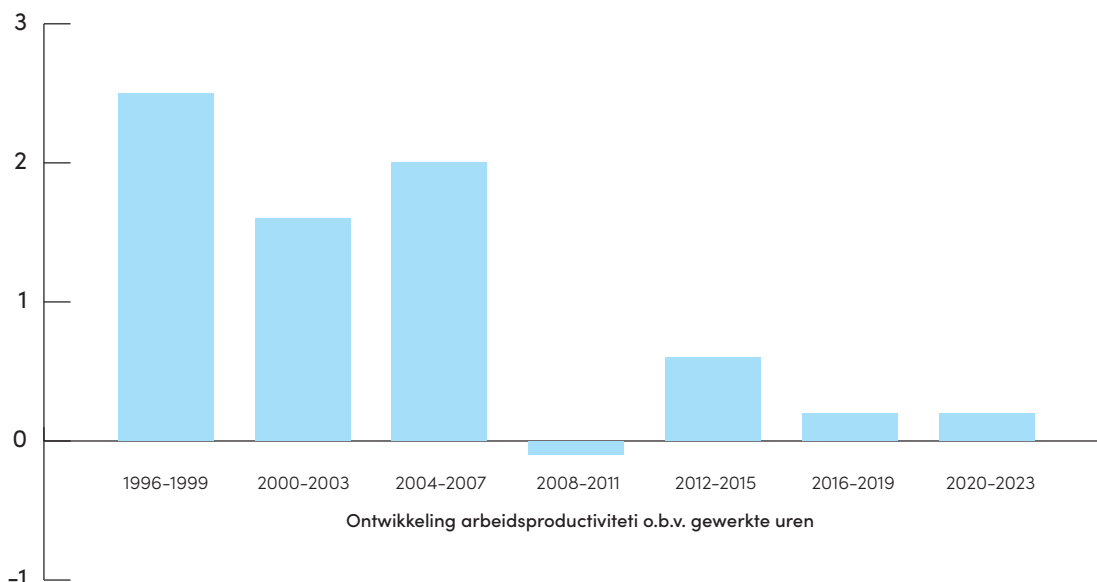
Afbeelding B:
Procentuele
verandering
arbeidsproductiviteit
provincies, 2023
ten opzichte van
2022



6 CBS, [Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in de afgelopen 50 jaar](#), 8 augustus 2024

7 ArbeidsmarktInZicht Limburg, [Arbeidsproductiviteit in de totale economie, % verandering t.o.v. vorig jaar, 4-jaars gemiddelde](#), 24 januari 2025

Afbeelding C:
Procentuele
verandering
arbeidsproductiviteit ten opzichte van vorig jaar, 4-jaars gemiddelden Limburg



De dalende arbeidsproductiviteit valt op verschillende manieren te verklaren. In de afgelopen jaren verschoof de werkgelegenheid van hoogproductieve sectoren zoals de industrie, naar laagproductieve sectoren zoals de persoonlijke dienstverlening. Dit brengt de arbeidsproductiviteitscijfers omlaag. Daarnaast hebben demografische veranderingen zoals vergrijzing ook effect op de arbeidsproductiviteit. In Limburg zullen in de komende decennia hetzelfde aantal of minder werkenden steeds meer werk moeten doen. Dit ondanks alle nieuwe arbeidsbesparende technologieën, die overigens ook maar beperkt blijken door te dringen in het midden- en kleinbedrijf (mkb), waaruit juist de meeste bedrijvigheid bestaat. Bij een groot deel van het mkb is er een gebrek aan tijd en middelen voor het verkennen van nieuwe mogelijkheden en is er ook veel onduidelijkheid over de match tussen specifieke bedrijfsbehoeften en beschikbare technologieën.⁸ Hierdoor is er bij deze groep bedrijven weinig effect van de technologische ontwikkelingen te zien in de productiviteitscijfers.

Concurrentiepositie

De dalende arbeidsproductiviteit kan negatieve gevolgen hebben voor de internationale concurrentiepositie. Naast de interne arbeidsmarktfactoren wordt, door de geopolitieke spanningen, de Europese concurrentie met landen zoals China en de VS steeds belangrijker. In september 2024 werd het belang van het concurrentievermogen van de Europese Unie benadrukt in het Draghi-rapport.⁹ Om het concurrentievermogen te kunnen verhogen, moet er volgens dit rapport sprake zijn van ruimte voor innovatie en een sterke technologie-sector. Om hieraan te kunnen voldoen moeten eerst de vaardigheden van inwoners worden versterkt, zodat het talent dat er is op de juiste manier kan worden ingezet.¹⁰ Meer hierover is te vinden in het volgende hoofdstuk.

⁸ Birch Consultants en Katapult, Arbeidsproductiviteit in Publiek-Private Samenwerkingen, 15 november 2024

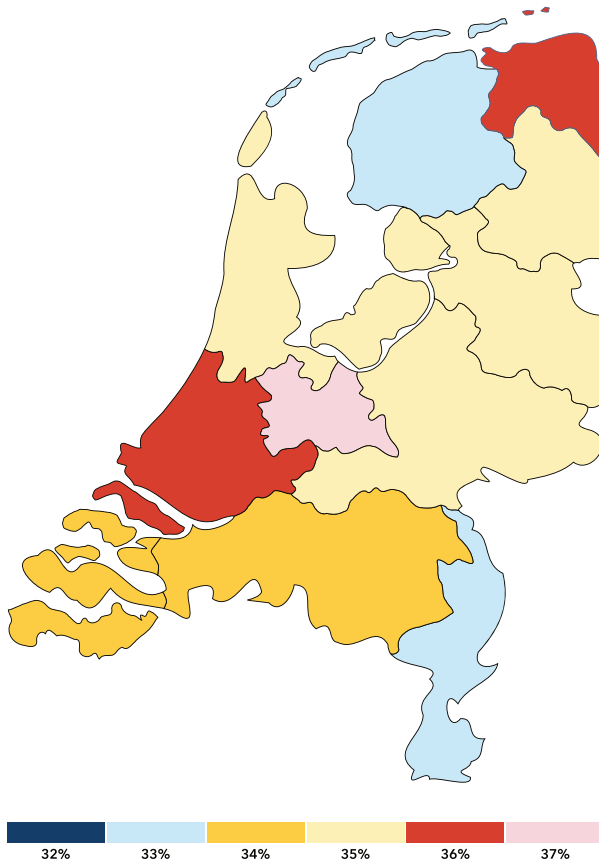
⁹ Mario Draghi, [The Future of European Competitiveness. Part A: A competitiveness strategy for Europe](#), september 2024.

¹⁰ Mario Draghi, [The Future of European Competitiveness. Part B: In-depth analysis and recommendations](#), september 2024.

Leven Lang Ontwikkelen

De Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050¹¹ geeft in haar handelingsperspectieven aan dat Nederland niet alleen in moet zetten op hogere productiviteit en meer en langere arbeidsmarktparticipatie, maar ook erg zuinig moet zijn op het menselijk kapitaal dat er is. Hiervoor is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) van belang. Dit houdt in dat werknemers zich ook tijdens de loopbaan blijven ontwikkelen om zo mee te kunnen komen op een snel veranderende arbeidsmarkt. Dit kan door naast de reguliere werkzaamheden cursussen, trainingen of een opleiding te volgen. In Limburg lag de LLO-deelname van de werkzame beroepsbevolking in 2022-2023 op 33,6%.¹² In Afbeelding D is te zien dat het Limburgse percentage enkele procentpunten lager ligt dan dat van de andere Nederlandse provincies, maar dat de percentages van alle provincies momenteel tussen de 33% en de 38% liggen.

Afbeelding D:
Deelname Leven
Lang Ontwikkelen
werkzame beroeps-
bevolking provincies
in 2022-2023



11 Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050, [Notitie Sociaal-Economische Raad](#), 20 juni 2024

12 ArbeidsmarktInZicht, [Deelname leven lang ontwikkelen naar arbeidsdeelname en regio \(%\)](#), 20 september 2024.

Grensoverschrijdend

De Eurostat-data uit de periode 2019-2021 laat ook een beeld zien van de Euregionale arbeidsmarkt.¹³ In Tabel 1 is te zien hoe Limburg scoort ten opzichte van de omliggende regio's op basis van de berekende arbeidsmarktefficiëntie-index, de arbeidsproductiviteit en het percentage van de werkende populatie dat deelneemt aan LLO. De arbeidsmarktefficiëntie-index wordt voor elke regio berekend op basis van de cijfers van arbeidsparticipatie, lange en korte termijn werkloosheid, arbeidsproductiviteit, het genderverschil in werkloosheid en arbeidsparticipatie, NEET's (Not in Employment, Education, or Training) en het percentage tijdelijke contracten.

Tabel 1: Cijfers
Euregionale
arbeidsmarkt

Regio	Score arbeidsmarkt- efficiëntie-index	Score arbeids- productiviteit	Percentage deelname LLO
Limburg	114,6	113	18
Belgisch Limburg	112,0	113	8
Liège	96,6	114	7
Köln	120,1	130	8
Düsseldorf	117,1	127	8
Noord-Brabant	119,7	119	20
Gelderland	117,2	110	21

Limburg ligt relatief in lijn met de omliggende regio's, maar er valt nog winst te behalen als er wordt gekeken naar de scores van zowel de Nederlandse als de Duitse buurregio's. Als er wordt ingezoomd op arbeidsproductiviteit, ligt Limburg enigszins achter op de Duitse regio's, en in mindere mate Noord-Brabant. Dit kan mogelijk verklaard worden door regionale verschillen in de sectorstructuur (hoogproductief vs. laagproductief). Op het gebied van LLO scoort Limburg iets lager dan de Nederlandse buurprovincies, maar een stuk hoger dan de aangrenzende buurregio's.

Grenspendel en arbeidsmigratie

In 2019 had ongeveer 12,2% van alle werknemers in Limburg een andere nationaliteit dan Nederlands, wat toen het hoogste percentage van alle Nederlandse provincies was.¹⁴ In 2016 waren er zo'n 20.000 werknemers die vanuit België en Duitsland dagelijks de grens overstaken om in Limburg te werken. Hiervan had 40% echter de Nederlandse nationaliteit. Het aandeel dat pendelde en een andere nationaliteit had, bedroeg ongeveer 12.000 werknemers, waarvan de meesten uit Duitsland kwamen en de Duitse nationaliteit hadden, gevolgd door werknemers met de Belgische nationaliteit.¹⁵ L1 heeft met cijfers laten zien dat er in de periode 2020-2024 een flinke daling was in het aantal grenswerkers tussen Belgisch Limburg en Nederland. Ook werkten er in Limburg in 2022 ongeveer 83.000 arbeidsmigranten. Bedrijven in bijvoorbeeld de land- en tuinbouw of de logistieke sector huren arbeidsmigranten in omdat het niet lukt om Nederlandstalige werknemers te vinden, omdat de migranten specifieke kennis en vaardigheden bezitten, of omdat zij flexibel ingezet kunnen worden op piekmomenten. 60% van de ondervraagde bedrijven verwacht dat het in de periode 2025-2030 moeilijker wordt om arbeidsmigranten te werven, door strengere wet- en regelgeving en problemen met huisvesting.¹⁶

13 Europese Commissie, [EU Regional Competitiveness Index 2.0 - 2022 edition](#), mei 2023.

14 ArbeidsmarktInZicht Limburg, [Inkomende grenspendel naar nationaliteit en naar regio](#), 28 april 2023.

15 ArbeidsmarktInZicht, [Ruim 20 duizend medewerkers Limburg uit Buurlanden](#), 3 augustus 2021

16 Decisio, [Actualisatie onderzoek arbeidsmigranten Provincie Limburg](#), 14 augustus 2024

4. Rollen op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk worden de partners beschreven die een belangrijke rol spelen op de Limburgse arbeidsmarkt.

Provincie

Een stevige regionale economie en concurrentiekracht is belangrijk voor Limburg. Een gezonde arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde voor het functioneren van deze regionale economie. In eerste instantie is de arbeidsmarkt een verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Publiek arbeidsmarktbeleid wordt vormgegeven in de arbeidsmarktregio's. Deze zijn door het Rijk ingedeeld, en hebben een vaste structuur. De provincie heeft geen vaste rol in deze arbeidsmarktregio's. Wel kan de provincie ontwikkelingen aanjagen, partijen aan elkaar verbinden, samenwerkingen faciliteren, en projecten ondersteunen.

Daarnaast speelt de provincie een belangrijke rol in de lobby, zowel op nationaal als Europees niveau. Tijdens de lobby worden de regionale belangen behartigd. Op deze manier kan de Provincie zorgen dat beleidsmaatregelen die op nationaal en Europees niveau worden genomen, rekening houden met de specifieke behoeften van Limburg. Ook op het gebied van de arbeidsmarkt en het onderwijs voeren we lobby. We trekken hierin nauw samen op met regionale arbeidsmarktpartners en andere provincies. Thema's als talentbehoefte en strategische arbeidsmarktvoorwaarden zijn ook onderdeel van provinciale lobby dossiers als Einstein Telescope, Verduurzaming Chemelot, Limburg Centraal en Defensie.

De Provincie heeft geen wettelijke taken op het gebied van de arbeidsmarkt. Gezien de beperkte rol van de Provincie, kunnen en willen we niet aan de slag zonder de arbeidsmarktpartners. Er zijn diverse partners die een taak hebben bij het aanpakken van de aandachtspunten binnen de arbeidsmarkt. De wijze waarop en in welke rol, is verschillend. Hieronder brengen we de verschillende partners in kaart, met hun rol en verantwoordelijkheden binnen de arbeidsmarkt.

De belangrijkste arbeidsmarktpartijen zijn:

- Europa
- Het Rijk
- De Arbeidsmarktregio's
- Coöperatie Leo Loopbaan
- Grensinformatiepunten (GIPS)
- Publiek-private samenwerkingen in het beroepsonderwijs (PPS-en)

Europa

Als reactie op het Draghi-rapport heeft de Europese Commissie in januari 2025 het ‘**Concurrentievermogenkompas**’ gepresenteerd. Dit is een routekaart met drie actiegebieden omtrent innovatie, verduurzaming en het verminderen van de afhankelijkheid van andere gebieden in de wereld. Voor de arbeidsmarkt valt er vooral winst te behalen door in te zetten op de bijscholing van medewerkers en het aanbod van hoogwaardige banen. Naast het concurrentievermogenkompas, gebruikt de Europese Unie ook de term ‘triple transition’. Dit houdt in dat er momenteel drie transities tegelijkertijd plaatsvinden die aan elkaar gekoppeld zijn; de digitale transitie, de groene transitie en de sociale transitie. Met sociale transitie wordt bedoeld dat de baten en lasten van de andere twee transities eerlijk worden verdeeld en dat bedrijven en organisaties zich ook verantwoordelijk voelen voor de sociale gevolgen. Ook in nationaal en regionaal arbeidsmarktbeleid moet de verbinding tussen deze drie transities terugkomen.

Rijk

Het Rijk speelt een belangrijke rol op het gebied van de arbeidsmarkt in Nederland. De overheid, en in het bijzonder het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), heeft verschillende verantwoordelijkheden en invloed op de arbeidsmarkt. Dit kan in grote lijnen worden onderverdeeld in de volgende onderdelen:

1. Wet- en regelgeving
2. Werkgelegenheidsbeleid
3. Ondersteuning van werkzoekenden
4. Sociaal beleid en herverdeling
5. Opleiding en ontwikkeling

De rol van het Rijk op de arbeidsmarkt is breed en omvat zowel het reguleren van werkverhoudingen als het bevorderen van werkgelegenheid, het bieden van sociale zekerheid en het ondersteunen van specifieke groepen. Het doel is om een eerlijke, duurzame en goed functionerende arbeidsmarkt te creëren voor zowel werkgevers als werknemers.

Recht doen aan alle regio's in Nederland en hun onderscheidende kracht is belangrijk voor het kabinet, want elke regio telt. Het regeerprogramma noemt hierbij specifiek regio's aan de grenzen van Nederland en de behoefte aan maatwerk. Het gaat hierbij om in totaal 11 Nederlandse grensregio's, waarvan er 3 in Limburg liggen. Met de start van het Nationaal Programma Vitale Regio's (NPVR) in 2025 wordt voor die grensregio's ingezet op leefbare regio's, een duurzaam en bereikbaar voorzieningenniveau en een gezonde en kansrijke toekomst voor inwoners. Om dit te bereiken is ook een gezonde arbeidsmarkt van belang.

Regio's (Noord-Limburg, Midden-Limburg, Zuid-Limburg)

Arbeidsmarktregio's

Nederland is onderverdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Binnen deze regio's werken gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) samen aan dienstverlening die gericht is op werkgevers en werkzoekenden.

In Limburg zijn er 3 arbeidsmarktregio's. Dit zijn Noord-Limburg, Midden-Limburg en Zuid-Limburg. De arbeidsmarktpartijen hebben een wettelijke taak met name in de arbeidsbemiddeling van niet werkende werkzoekenden. Voor deze groep mensen is binnen elke arbeidsmarktregio een sterke infrastructuur ontwikkeld.

Een belangrijk thema binnen de arbeidsmarktregio's is de hervorming van de Arbeidsmarktinfrastructuur¹⁷. In dit kader zijn een aantal maatregelen ter verbetering van de gezamenlijke publieke en private dienstverlening voor werk en scholing aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Met als doel grotere vindbaarheid en toegankelijkheid, evenals meer samenwerking tussen partijen die op dit vlak diensten verlenen. Deze maatregelen zijn:

- Het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum.
- Het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
- Het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
- Het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance (een landelijk en een regionaal beraad bestaand uit de gemeenten, UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgeversorganisaties en onderwijspartijen). Zie bijlage 1 voor een nadere beschrijving.

Daarnaast werkt het ministerie van SZW momenteel met het Work in NL (WIN) project aan landelijk dekkende informatievoorziening, (juridische) hulp en dienstverlening aan (EU-) arbeidsmigranten. In elke arbeidsmarktregio zal een fysiek en mobiel informatiepunt komen. Hier kunnen arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier informatie en advies krijgen over onder meer hun werk, huisvesting en welzijn, en over hun rechten en plichten.

Economic boards

Een economic board is een bestuurlijke samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid om te zorgen voor een toekomstbestendige economie in de regio. Elk van drie arbeidsmarktregio's heeft ook eigen economic board dat de regionale economische samenwerking aanjaagt. Voor Noord-Limburg is dat CrossRoads, voor Midden-Limburg Keyports en voor Zuid-Limburg is dat Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL).

¹⁷ [Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

Regio Deals

In de Regio Deals werken Rijksoverheid en regio's samen om de kwaliteit van leven, wonen en werken van inwoners en ondernemers te verhogen. Binnen deze Regio Deals speelt talent ook een rol. De Provincie blijft alert op mogelijke ontwikkelingen die uit deze overleggen kunnen voortkomen en gevolgen hebben voor de bredere Limburgse arbeidsmarkt, en werkt samen met de arbeidspartijen om de Regio Deal middelen zo goed mogelijk in te zetten.

Coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling (LEO)

In 2018 zijn we als provincie gestart met gesprekken met de Limburgse arbeidspartijen over het thema 'Leven Lang Ontwikkelen'. Dit onderwerp werd in een snel veranderende arbeidsmarkt steeds belangrijker. Een infrastructuur waar de werknemers terecht kan voor advies, aanbod, en financiering ontbrak nog. Dit traject heeft geleid tot de coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling, een publiek-private samenwerking van het beroepsonderwijs en werkgevers, in samenwerking met overheidspartners.

Met Leo Loopbaan draagt de Coöperatie in Limburg actief bij aan Leven Lang Ontwikkelen en loopbaancompetenties van de beroepsbevolking. Zij helpen mensen tijdig stappen te zetten bij veranderingen en zorgen ervoor dat ze een goede match hebben met hun werk. Het bevorderen van eigen regie is daarbij heel belangrijk. Leo Loopbaan inspireert en ondersteunt mensen om bewust bezig te zijn met hun loopbaan. Het aanbod past bij mensen die net starten op de arbeidsmarkt, werkenden en werkzoekenden.

Enige tijd geleden is samen met werkgevers een HR-community gestart. De HR-community is actief en succesvol, maar nog niet heel bekend. Dat is bewust. Er is destijds niet gestart met een communicatieve aanpak, website, en grote lancering, maar met een aantal bedrijven. Met deze bedrijven worden in subgroepen thema's aangepakt die ze zelf aandragen.

De Provincie heeft bijgedragen aan de pilotfase van deze community. Door Leo Loopbaan en de Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV) zijn 250 HR scans uitgevoerd met aansluitende gesprekken met bedrijven. Daaruit zijn intervisiegroepen van bedrijven en intervisietrajecten van 5 dagdelen georganiseerd. De bedrijven hebben toen zelf de wens uitgesproken om de aanpak voort te zetten. Deze wordt nu gefinancierd uit verschillende bronnen, zoals bijdragen van arbeidsmarktregio's Zuid- en Midden-Limburg, en JTF. De werkgeversaanpak rondom de ontslagen bij VDL Nedcar heeft een boost gegeven aan de community, omdat bedrijven hier geholpen zijn bij het maken van een propositie naar potentiële werknemers. Dit is een aanpak die aangeslagen is en voor veel aangesloten bedrijven heeft gezorgd. De HR-community wordt nu stapsgewijs samen met de werkgevers doorontwikkeld. Hier zijn oa. LWV en MKB Limburg bij betrokken alsook de arbeidsmarktregio's.

Het is belangrijk dat de Provincie de werkwijze van Leo Loopbaan verstevigt zodat de aangesloten werkgevers hier ook in de toekomst op voort kunnen bouwen.

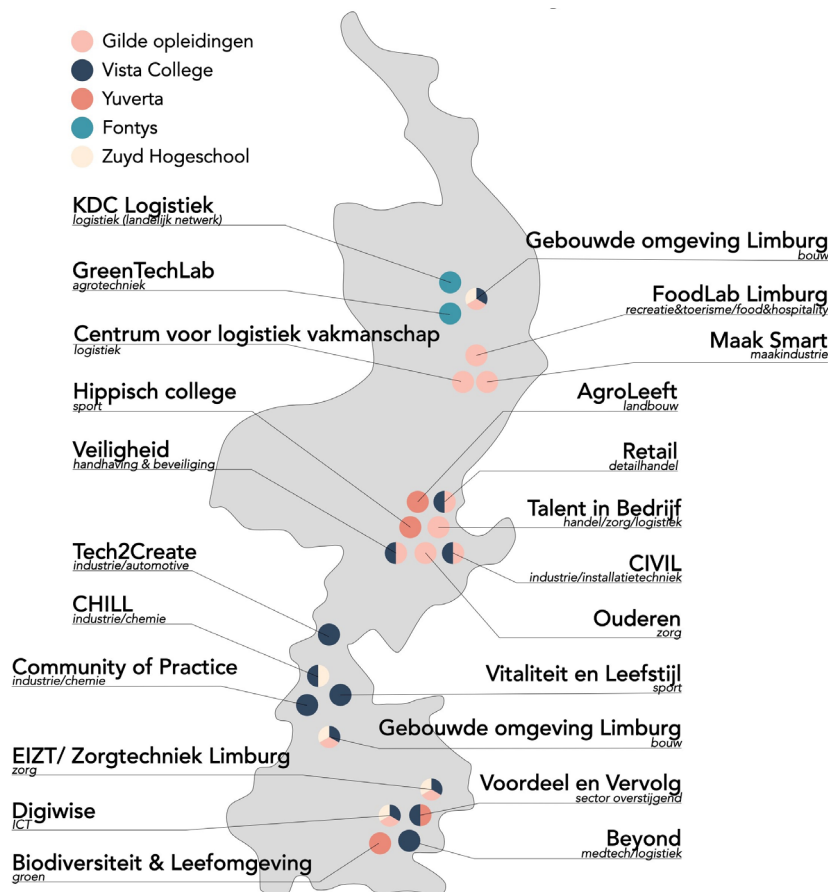
Grensinfopunten (GIP'S)

De GrensInfoPunten (GIP's) staan voor een onafhankelijke, objectieve, laagdrempelige informatievoorziening aan grensgangers in de Duits-Nederlands-Belgische grensregio's. Het zijn fysiek, telefonisch en per mail bereikbare informatiepunten in het grensgebied waar kosteloos informatie over wonen, werken en studeren over de grens wordt gegeven. Een goed functionerende grensinformatiestructuur draagt bij aan een dynamische grensoverschrijdende arbeidsmarkt, waarbij het werken over de grens wordt vergemakkelijkt, met voordelen op zowel regionaal als nationaal niveau tot gevolg.

Publiek-private samenwerkingen (PPS) in het beroepsonderwijs

Een publiek-private samenwerking (PPS) in het beroepsonderwijs is een samenwerking tussen overheidsinstellingen (zoals scholen, gemeentes, of andere publieke organisaties) en private partijen (zoals bedrijven, ondernemers of industrieën). Een PPS in het beroepsonderwijs heeft als doel het verbeteren van het beroepsonderwijs en het afstemmen van het onderwijsaanbod op de behoeften van de arbeidsmarkt. In Limburg kennen we diverse PPS'en:

Afbeelding E:
overzicht Publiek
Private samenwerkingen in het
onderwijs in juli
2023.



Ook het Rijk investeert in deze PPS'en. Via het Nationaal Groeifonds heeft het voorstel van Katapult 'Opschaling van publiek-private samenwerkingen in het beroepsonderwijs' 210 miljoen euro toegekend gekregen. Zo'n 90 publiek-private samenwerkingen hebben zich daarin verenigd in 15 consortia - zogeheten "High Impact Pps'en of "HIP's" - met de bedoeling samen veel meer impact te gaan maken. Eén daarvan is Samenwerkend Netwerk van Ecosystemen Limburg (SNEL) dat zich inzet om de grote uitdagingen op het gebied van klimaat, energie en grondstoffentransities in Limburg aan te pakken. Het richt zich op de verbetering van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en de behoeften van het bedrijfsleven, met een focus op de technische sectoren zoals chemie en bouw.

Reflecties van werkgevers

Er zijn veel diverse organisaties die aan de slag zijn vóór werknemers en werkgevers, allemaal met een eigen specialisme en taak. De Provincie voert regelmatig werkbezoeken uit om zelf te zien en te horen wat de behoeftes binnen de bedrijven liggen. Deze werkbezoeken hebben o.a. laten zien dat er behoefte is aan een werkgeversaanpak, waarbij knelpunten "bottom up" worden aangepakt door de mensen die er in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen. Er zijn onderwerpen waarmee ze zelf aan de slag kunnen indien ze verbonden zijn met andere bedrijven zodat ze van elkaar kunnen leren en gezamenlijk zaken kunnen oppakken.

Het is belangrijk dat bedrijven kunnen meekomen met de eigentijdse bewegingen op de arbeidsmarkt en de veranderende voorkeuren inzake werk-privebalans van werknemers. Bedrijven worstelen met verschillende personeelsvraagstukken, zoals tekorten op de arbeidsmarkt, vitaliteit, aansluiting op onderwijs en duurzame inzetbaarheid. We zien bedrijven die op onderdelen een goede aanpak hebben ontwikkeld, en bedrijven die nog zoekend zijn. Veel bedrijven willen actief aan de slag met strategisch personeelsbeleid, maar missen de middelen en de juiste netwerken om effectief samen te werken en van elkaar te leren.

5. Geïntensiveerde aanpak: Talent Charter

De actuele staat van de arbeidsmarkt vraagt om een geïntensiveerde aanpak. Een aanpak die uitgaat van de vraag en kracht van het bedrijfsleven en een belangrijke toegevoegde waarde heeft om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan. Een aanpak die niet alleen uitgaat van bestaande interventies en maatregelen, maar die aansluit bij de behoeftes van werkgevers en werknemers. Dit zijn de partijen die dagelijks te maken hebben met deze uitdagingen.

Deze aanpak noemen we het 'Talent Charter'. Dit is een open alliantie van bedrijven en arbeidsmarktorganisaties die aan de slag willen met arbeidsmarkt vraagstukken op gebied van talent. Met een alliantie kunnen we partijen aan elkaar verbinden, en ondersteunen in hun behoeften op de arbeidsmarkt.

Het Talent Charter

De kern van het Talent Charter is een open alliantie van bedrijven die zich inzetten op het aantrekken en behouden van talent. Hierbij beginnen we niet bij nul. Er zijn tal van goede voorbeelden en koplopers bij werkgevers. Ook binnen de arbeidsmarktregio's en het onderwijs is er veel kennis over de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen we een aantal actielijnen bepalen waarlangs we het Talent Charter gaan uitvoeren. De partijen binnen de alliantie verbinden we waar het kan aan lopende initiatieven en bestaande infrastructuur. Hierbij gaan we steeds uit van het basisprincipe dat de vraag van werkgevers leidend moet zijn.

Rol van alliantie in de uitvoering

De alliantie beweegt mee met de arbeidsmarkt en speelt hierop in. Hierdoor zijn de behoeften aan concrete acties dynamisch. Bij alle acties zorgen we voor verbinding van bedrijven en organisaties. Dit vraagt om een actieve rol. Binnen de alliantie zijn bedrijven die als koploper al veel ervaring hebben met de aanpak op arbeidsmarkt vraagstukken. Andere bedrijven zijn nog zoekend. Deze bedrijven brengen we met elkaar in verbinding, of we verbinden ze met bestaande arbeidsmarktprojecten. Daarnaast blijven we op de hoogte van hetgeen dat binnen de arbeidsmarkt speelt door het houden van werkbezoeken.

Instrumenten Talent Charter

Bij het uitvoeren van beleid zijn instrumenten nodig om beleid effectief uit te voeren, de gewenste veranderingen te realiseren en verantwoordelijkheid af te leggen voor de resultaten. Binnen het Talent Charter gaat het concreet om:

- **HR Scans.** Elk bedrijf in het Talent Charter krijgt de mogelijkheid om hulp te krijgen bij strategisch personeelsbeleid. Dit kan door middel van het invoeren van HR Scans, waarbij een bedrijf geholpen wordt met het in beeld brengen van alle onderdelen van personeelsbeleid. Een HR-scan wordt altijd opgevolgd door een of meerdere gesprekken.
- **Thematische sprints.** Bedrijven met vergelijkbare vragen worden met elkaar in verbinding gebracht. In een aantal sprintsessies wordt een uitdaging aangepakt. Bedrijven zijn hier zelf in de lead. Vanuit het Talent Charter wordt dit traject gefaciliteerd.
- **Arbeidsmarktevents.** Naast inhoudelijke en projectmatige verbinden zorgen we voor een breed bereik, gericht op het Limburgse bedrijfsleven. Op deze manier bevorderen we de aansluiting van het MKB en het open karakter van de alliantie. Dit doen we door het organiseren van minimaal twee arbeidsmarktevents voor Limburgse werkgevers. Dit doen we samen met werkgevers (HR community) en/ of arbeidsmarktpartners.
- **Bestuurlijk overleg arbeidsmarkt.** 1x per jaar is er een bestuurlijk overleg met alle arbeidsmarktpartners. Hierbij zijn de arbeidsmarktregio's, werkgevers, het UWV en de vakbonden vertegenwoordigd. Op deze manier houden we de partners binnen de arbeidsmarkt aangehaakt op ontwikkelingen en voortgang van het Talent Charter.
- **Bestuurlijk overleg onderwijs (mbo, hbo en wo).** 4x per jaar is er een bestuurlijk overleg met de onderwijsinstellingen van het mbo, hbo en wo. Zo blijven de onderwijsinstellingen betrokken bij het Talent Charter en kunnen we aandacht vragen voor de verbinding met de arbeidsmarkt.
- **Werkbezoeken.** Als Provincie vinden wij het belang om in verbinding te staan met werkgevers en bedrijven. Het houden van werkbezoeken draagt hieraan bij. Tijdens deze bezoeken gaan we de werkvloer op en komen we gesprek met werkgevers en werknemers. Op deze manier horen welke thema's en uitdagingen er in de Limburgse arbeidsmarkt spelen.
- **Innovaties HR- aanpak.** Gezien de schaal van de arbeidsvraagstukken gericht op talent, is een bovenlokale aanpak van belang. Dit vraagt om innovaties in de HR- aanpak. Denk hierbij aan poolvorming en een HR- coöperatie.

Actielijnen van het Talent Charter

We geven uitvoering aan het Talent Charter op basis van een aantal actielijnen, die voortkomen uit de analyse van de arbeidsmarkt en het werkveld.

Actielijn 1: Talent identificeren

Het antwoord op de vraag welk talent we nodig hebben lijkt eenvoudig. Dit is het echter niet. De wereld verandert voortdurend. Dit heeft effect op de werkvloer. Ook beroepen zijn continu in beweging. Een vacature is niet simpelweg een kopie van de vacature van 5 of 10 jaar geleden. We moeten goed nadenken over welke vaardigheden werknemers nu en in de toekomst nodig hebben. Met deze kennis kunnen we ervoor zorgen dat we in het onderwijs de juiste vaardigheden aanleren, en dat bedrijven mee kunnen bewegen met veranderingen in hun werkgebied. Deels kan deze vraag beantwoord worden door goede, actuele data. Met de juiste data kunnen ontwikkelingen in beeld worden gebracht, en prognoses gemaakt worden. Een tweede manier zijn gesprekken met bedrijven. Op de werkvloer zijn de veranderingen het beste zichtbaar. Werkgevers kunnen het beste duiden welke vaardigheden bij het personeel nodig, zijn en welke ontwikkeling hierin zit.

Wat is er al?

Er is al veel arbeidsmarktdata beschikbaar. Deze data komt van veel verschillende bronnen. Op initiatief van oa. de provincie Limburg is een platform ontwikkeld dat al deze versnipperde data verzamelt, bundelt en ontsluit. Dit platform is uitgegroeid tot het product www.arbeidsmarktinzicht.nl. De Provincie Limburg is, net als veel andere provincies en regio's, afnemer van dit platform. Hierdoor is arbeidsmarkt- en onderwijsdata voor iedereen open, gebundeld, en actueel beschikbaar. Provincie Limburg heeft ook een eigen datafundament. Dit is een centrale voorziening waarmee we data uit verschillende bronnen verzamelen, combineren en beschikbaar stellen. Met deze data kunnen we dashboards, rapportages en kaarten maken die bijdragen aan het behalen van onze maatschappelijke doelen.

Veel partijen voeren gesprekken met bedrijven over hun arbeidsmarkt vraag. Dit gebeurt binnen sectoren, binnen de arbeidsmarktregio, en door werkgeversorganisaties. Dit gebeurt bijvoorbeeld binnen initiatieven zoals de HR community.

Wat gaan we extra doen?

Met het Talent Charter gaan we initiatieven aanjagen of bestaande initiatieven versterken:

- **Doorontwikkeling ArbeidsmarktInzicht.** De komende periode gaan we sterker inzetten op de doorontwikkeling van het bestaande platform. Hierbij komt de nadruk te liggen op het verhogen van gebruik(svriendelijkheid) en op duiding van de data. Waar nodig kunnen extra databronnen toegevoegd worden aan het platform.

Deze actie sluit aan bij hoofdstuk 9.3 'Basis op orde' (onderdeel Het data-bedreven werken bevorderen) van het beleidskader Werken aan een toekomstbestendige economie.

Versterking data HR community. Het is belangrijk dat gesprekken met bedrijven voortdurend gevoerd worden, en dat er een centrale plek is waar deze informatie verzameld wordt. Door de HR community te versterken kunnen we de informatie die gewonnen wordt uit individuele gesprekken met werkgevers ontsluiten tot bruikbare arbeidsmarktinformatie.

Deze actie sluit aan bij hoofdstuk 9.3 'Basis op orde' (onderdeel Het data-bedreven werken bevorderen) van het beleidskader Werken aan een toekomstbestendige economie.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Onbenut arbeidspotentieel identificeren.** Vanwege de grote tekorten op de arbeidsmarkt, dienen we al het arbeidspotentieel te benutten. Naast het Leven Lang Ontwikkelen van de werkende beroepsbevolking, is het van belang dat ook de doelgroep die momenteel niet aan het werk is zich blijft ontwikkelen. We willen dit thema aankaarten bij werkgevers die vervolgens kunnen onderzoeken of er mogelijk geïnvesteerd kan worden in potentiële arbeidskrachten. Deze krijgen dan de kans om talent te ontwikkelen waarna ze dit talent kunnen verzilveren bij deze werkgevers.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

Actielijn 2: Talent ontwikkelen

Scholing, training, werkervaring of andere vormen van leren dragen bij aan het ontwikkelen van talent. Voor een groot gedeelte gebeurt dit op school. Vaak zijn dit jongeren die na het voortgezet onderwijs doorstromen naar een beroepsopleiding. Steeds vaker is er ook sprake van zij-instroom: volwassenen die om verschillende redenen overstappen naar een ander beroep. Belangrijk is dat alle groepen de juiste kennis en vaardigheden ontwikkelen. Daarbij is samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven belangrijk.

Wat is er al?

Het Limburgse beroepsonderwijs is een belangrijke partij in het ontwikkelen van talent van de beroepsontwikkeling. Ze werken hiervoor actief samen met werkgevers. Dit wordt onder meer gedaan in zogenaamde 'publiek private samenwerkingen in het beroepsonderwijs'. Dit gebeurt op veel plekken en in veel sectoren. Een totaaloverzicht van de pps'en in Limburg staat opgenomen in het vorige hoofdstuk.

Voor zij-instromers zijn met name de partijen in de arbeidsmarktregio het belangrijkste aanspreekpunt. Vaak ontstaat een kans om in te stromen in een nieuwe sector vanuit het verlies van een baan of een langere vorm van werkloosheid. Voor die mensen worden de nieuw te vormen Werkcentra het belangrijkste loket¹⁸. Deze zijn onderdeel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur door SZW¹⁹. Binnen deze infrastructuur zal ook sterker de verbinding worden gelegd met het publiek beroepsonderwijs.

¹⁸ [Kabinet investeert in Werkcentra door heel Nederland | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#)

¹⁹ [Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

Ook op Rijksniveau wordt ingezet op de verbinding tussen publiek beroepsonderwijs en Leven Lang Ontwikkelen, door in te zetten op Sectorale Ontwikkelpaden²⁰. Hierdoor wordt Leven Lang Ontwikkelen ook haalbaar voor een groep mensen die maar beperkt toegang heeft tot scholing. Bij het bestuurlijk overleg onderwijs (mbo, hbo, en wo), adresseren we vraagstukken die spelen vanuit de arbeidsmarkt gericht op het onderwijs. Ook op het thema onderwijs zet de Provincie Limburg zich in voor grensoverschrijdende samenwerking, omdat dit kan leiden tot meer talent voor de Limburgse arbeidsmarkt. Hierbij hebben we aandacht voor de trinationale talentontwikkelkansen en ondersteunen wij dit waar nodig.

Wat gaan we extra doen?

- **Uitwerking vakmanschapsagenda.** Samen met het mbo komen we tot een nadere uitwerking van de vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030²¹.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Aansluiting LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.** We verkennen samen met de drie Limburgse arbeidsmarktregio's of we kunnen aan sluiten bij het project 'LLO collectief voor laagopgeleiden aan laaggeletterden', en zullen hen daarbij ondersteunen.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

Deze actie geeft uitvoering aan de motie 3060 Berghorst c.s. inzake LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

- **Inzetten op sectorale ontwikkelpaden.** We gaan met het Limburgse mbo en de drie Limburgse arbeidsmarktregio's in overleg hoe we gebruik kunnen maken van de SLIM scholingssubsidie. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de reeds ontwikkelde aanpak binnen LimburgLeert.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Traineeship.** We onderzoeken de mogelijkheid en behoeften voor het ontwikkelen van traineeships binnen andere sectoren naar voorbeeld van het traineeship binnen Provincie Limburg, diverse gemeenten en Waterschap Limburg (Richting Zuid). Een belangrijk onderdeel van een traineeship is het leer- en ontwikkelprogramma, afgestemd op de talenten. Trainees krijgen de mogelijkheid om nieuwe richtingen uit te proberen of om expertise op te bouwen.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

²⁰ [Sectorale Ontwikkelpaden | Samen voor de klant](#)

²¹ [De Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030 | Gilde Opleidingen](#)

Actielijn 3: Talent aantrekken

Na het ontwikkelen van het juiste talent volgt de volgende stap. Het talent moet op de juiste plek terecht komen. Bedrijven hebben steeds meer moeite om het juiste talent aan te trekken. Werkgevers vissen in dezelfde vijver, en concurreren elkaar om het juiste talent binnen te halen. Door onderlinge concurrentie komen er niet meer vissen in de vijver. Samenwerking biedt de mogelijkheid om met elkaar een aanpak te ontwikkelen die toekomstbestendig is, die ervoor zorgt dat we het juiste talent aantrekken.

Om talent aan te trekken en te binden aan Limburg is het interessant om de unieke kansen en mogelijkheden van te wonen en werken in Limburg te benadrukken. Denk hierbij niet alleen aan de stedelijke clusters, maar ook aan de groene plattelandsgemeenten die volop in ontwikkeling zijn en genoeg leefbaarheidskansen bieden voor jong talent. Wanneer er binnen nationale programma's keuzes worden gemaakt die substantiële gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt, neemt de Provincie hier ook een rol op zich om op één lijn te komen met regio's en gemeenten. Wanneer er thema's of vragen zijn op het gebied van arbeidsmarkt, haken wij aan en spelen we een actieve rol.

Wat is er al?

Bedrijven werken op veel plekken met elkaar samen. In een sector, een regio, of binnen andere samenwerkingsverbanden. Dit gebeurt zowel met ondersteuning van arbeidspartijen, als op eigen initiatief. Voorbeelden zijn divers. Een belangrijke rol is weggelegd voor de arbeidsmarktregio, als centrale organisatie in het regionaal arbeidsmarktbeleid. De Werkcentra van deze partijen zullen een plek zijn voor zowel dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers.

Wat gaan we extra doen?

- **Poolvorming/ samenwerkingsinitiatieven.** Om concurrentie te voorkomen en verminderen, gaan wij onderzoeken of er vanuit bedrijven behoefte is aan poolvorming of andersoortige samenwerking op het gebied van talent. Op deze manier kan er concurrentie om talent tegen worden gegaan, maar proberen we juist om het beschikbare talent in te zetten op de plekken waar het nodig is.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven bevorderen/optimaliseren (ie Techkwadraat).** Om talent aan te trekken is het van belang dat onderwijs talent klaarstoomt voor de arbeidsmarkt. Om dit te bereiken dienen de opleidingen in Limburg te worden aangeboden waarvan vraag is in de arbeidsmarkt, en dient er kwalitatief goed onderwijs te zijn dat aansluit bij de praktijk en maatschappelijke opgaven.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

- **Bevorderen van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt.** De Provincie zet zich in om Limburg aantrekkelijk te maken voor talent over de grens. Dit doen we door het inzetten van Europese lobby op gebied van diploma erkenning en thuiswerkregelingen voor grensarbeiders.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

Deze actie geeft mede invulling aan motie 3132 Zeedzen inzake De slapende reus wakker maken ²²

- **Verbinden van het thema talentbehoefte met andere economische en ruimtelijke ontwikkelingen.** Wonen en werken staat met elkaar in verbinding waardoor het noodzakelijk is dat inwoners werk verrichten dat past bij hun talent. Het is echter ook belangrijk dat het talent past bij wat de Limburgse economie nodig heeft. Wanneer het aantal inwoners van Limburg wordt verhoogd (bijvoorbeeld door grote ruimtelijke ontwikkelingen zoals Limburg Centraal), is het van belang dat er aandacht is voor de economische ambities van Limburg. Als Provincie hebben wij aandacht voor het leggen van de verbinding tussen inwoners en talent. Hierbij kun je denken aan talent en arbeidskrachten aantrekken voor dossiers zoals de Einstein telescoop.

Actielijn 4: Talent verzilveren

Om talent te kunnen ontsluiten moet je eerst de potentie ontdekken. We zijn gewend te focussen op opleidings- en werkervaring. Ook leggen we soms de nadruk op wat iemand niet kan, in plaats van te ontdekken welke talenten iemand heeft. Ook voor een individu is het soms lastig om te ontdekken waar je talenten liggen, en welk werk bij je past. Dit geldt extra voor werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt zoals kwetsbare jongeren.. Er moet een goede infrastructuur zijn om talent te ontdekken en te verzilveren, om zo iedereen een eerlijke kans te geven op een goede en duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Wat is er al?

Partijen in de arbeidsmarkt hebben bijzonder veel ervaring in ontwikkeling van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Vaak wordt dit gedaan in de omgeving van mensontwikkelbedrijven. Dit zijn plekken die faciliteiten hebben voor mensen die (nog) niet klaar zijn voor de reguliere arbeidsmarkt, of juist wat hulp kunnen gebruiken bij het ontdekken en verzilveren van hun talenten. Steeds meer worden dit open organisaties gericht op een betere doelgroep, met steeds sterkere verbindingen met het bedrijfsleven en het onderwijs.

²² [Document Limburg - Motie 3132 Zeedzen inzake De slapende reus wakker maken - iBabs Publiekspitaal](#)

Wat gaan we extra doen?

- **Aansluiting LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.** We verkennen samen met de drie Limburgse arbeidsmarktregio's of we kunnen aan sluiten bij het project 'LLO collectief voor laagopgeleiden aan laaggeletterden', en zullen hen daarbij ondersteunen. Hierbij kijken we expliciet naar de verbinding met de regionale mensontwikkelbedrijven die actief zijn de arbeidsmarktregio's.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

Deze actie geeft uitvoering aan de motie 3060 Berghorst c.s. inzake LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

- **Inzetten op sectorale ontwikkelpaden.** We gaan met het Limburgse mbo en de drie Limburgse arbeidsmarktregio's in overleg hoe we gebruik kunnen maken van de SLIM scholingssubsidie. Hierbij kijken we expliciet naar de verbinding met de regionale mensontwikkelbedrijven die actief zijn de arbeidsmarktregio's.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

Actielijn 5: Talent onderhouden

Talent moet je onderhouden. Door snelle ontwikkelingen in bijvoorbeeld technologie en door digitalisering verandert een beroep voortdurend. Iedereen zal steeds nieuwe vaardigheden moeten aanleren. Deels gebeurt dit op informele manieren op de werkvloer, en deels komt hier formeel onderwijs bij kijken. Dit is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Niet ieder bedrijf heeft een leercultuur, en vaak is het lastig om de juiste scholing te vinden.

Ook is het voor bedrijven niet altijd even makkelijk om te weten welke vaardigheden werknemers in de toekomst nodig hebben. Dit zien we bijvoorbeeld bij nieuwe ontwikkelingen zoals de circulaire economie.

Wat is er al?

De afgelopen jaren hebben we in Limburg met arbeidsmarktpartijen gewerkt aan een infrastructuur voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Dit heeft tot de oprichting van coöperatie Loopbaan en Ontwikkeling (Leo Loopbaan) en het scholingsplatform Limburg Leert geleid. Deze coöperatie is de centrale organisatie voor activiteiten rondom LLO. Coöperatieleden zijn onderwijspartijen en werkgeversorganisaties. Samenwerkingspartners zijn (publieke) arbeidsmarktorganisaties.

Landelijk werken we samen met de overige Provincies, VNG en de G40 aan een landelijke dekkende infrastructuur. Dat doen we in het samenwerkingsverband HC-NL. Dit samenwerkingsverband werkt nauw samen met het Ministerie van SZW en sociale partners.

Wat gaan we extra doen?

- **Uitwerking vakmanschapsagenda.** Samen met het mbo komen we tot een nadere uitwerking van de vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030²³. Dit is een gezamenlijke strategische agenda van de 3 Limburgse MBO scholen. Het scholingsaanbod dat voor de beroepsbevolking ontwikkeld wordt, ontsluiten we via Limburg Leert.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Aansluiting LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden.** We verkennen samen met de drie Limburgse arbeidsmarktregio's of we kunnen aan sluiten bij het project 'LLO collectief voor laagopgeleiden aan laaggeletterden', en zullen hen daarbij ondersteunen. Hierbij hebben we aandacht voor de werkende beroepsbevolking met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

Deze actie geeft uitvoering aan de motie 3060 Berghorst c.s. inzake LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

- **We versterken de samenwerking binnen Human Capital Nederland (HC-NL).** We nemen een actieve rol in de doorontwikkeling van het samenwerkingsverband HC-NL. We nemen hierbij actief deel in een werkorganisatie en verbinden dit nog sterker met regionale partijen

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_24a "In 2027 is de flexibiliteit en robuustheid van de onderwijsinfrastructuur (MBO, HBO en WO) in Limburg versterkt en vergroot."

- **In kaart brengen van de Human Capital opgave in de circulaire economie.** We nemen het initiatief om een onderzoek te doen bij bedrijven welke vaardigheden er nodig zijn bij de opgave van de circulaire economie. Vervolgens vertalen we dit naar een aanbod voor bedrijven en werknemers.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_28a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven, en overheid intensief samen om de menselijke factor in de circulaire transitie te versterken."

²³ [De Vakmanschapsagenda mbo Limburg 2030 | Gilde Opleidingen](#)

Actielijn 6: Talent behouden

Je kunt nog zoveel talent aantrekken, ontwikkelen en onderhouden. Het is minstens zo belangrijk om talent te behouden. Dit heeft met veel zaken te maken. Soms is behoud van talent een individuele opgave. Dan gaat het om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Hoe houd je iemand fit en inzetbaar. Dat vraagt om goed personeelsbeleid. Soms is het een opgave van een sector. Als iemand graag een andere stap wil maken, hoe behoud je dan een talent voor een sector. Dat vraagt om samenwerking met andere bedrijven. Ook kan dit een opgave zijn voor de regio. Hoe houd je een regio aantrekkelijk dat talent niet wegtrekt. Dat vraagt om een samenwerking van alle partijen in deze regio.

Wat is er al?

Veel bedrijven ontwikkelen een aanpak om aan hun personeel te houden. Dat kan op diverse manieren, klein en groot. In een krappe arbeidsmarkt wordt het bewustzijn over het belang om personeel te behouden groter. Daarnaast moeten werknemers langer doorwerken. Dat vraagt dat werknemer en werkgevers nadenken over dingen als duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Binnen de coöperatie Leo Loopbaan is een HR community opgericht die actief met bedrijven aan de slag gaat op het gebied van personeelsbeleid. Bij bedrijven worden scans uitgevoerd en in persoonlijke gesprekken en workshops wordt het bedrijf geholpen om hier verder vorm aan te geven. Als er bedrijven met vergelijkbare vragen zijn, worden deze in de vorm van sprints verder uitgewerkt. De kern is de vraag van het bedrijfsleven, en het eigenaarschap. Bedrijven worden gefaciliteerd, maar staan zelf aan de lat voor een oplossing.

Wat gaan we extra doen?

- **Sectorale initiatieven.** Voor Limburg is het belangrijk dat personeel voor cruciale sectoren wordt behouden. Dat kunnen we bereiken door sectorale samenwerkingsverbanden van bedrijven te stimuleren. Hiermee bereiken we dat werknemer een goed beeld van een hele sector, en bij een loopbaanstap minder snel een sector verlaat.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **We bouwen voort op de aanpak van de HR community.** Het uitbouwen van de aanpak #dagjemeedraaien (ontwikkeld vanuit de HR community) waardoor talent laagdrempelig kan kennismaken met sectoren, beroepen en bedrijven. Hiermee kunnen we Limburg op de kaart zetten bij talent en zo (zij)instroom en behoud bevorderen. Binnen deze aanpak speelt ook duurzame inzetbaarheid een grote rol. Om mee te kunnen komen met de veranderingen in de wereld en op de arbeidsmarkt, moet de beroepsbevolking vitaal, wendbaar en weerbaar worden en blijven. Deze specifieke thema's komen terug in de aanpak.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities"

- **Ontsluiten data migratiestromen jong talent.** We brengen in beeld hoe de migratiestromen van jong talent eruitzien. Zo krijgen we een beeld waar talent wegtrekt, en welke interventies hierbij kunnen aansluiten.

Deze actie sluit aan bij hoofdstuk 9.3 'Basis op orde' (onderdeel Het data-bedreven werken bevorderen) van het beleidskader Werken aan een toekomstbestendige economie.

- **Behoud kennis landbouwsector.** We willen voorkomen dat er kennis verloren gaat door het stoppen van agrariërs. Daarom willen we ook het talent binnen de landbouw sector behouden. Dit wordt o.a. gedaan door middel van een blijversaanpak. Vanuit Onderwijs & Arbeidsmarkt haken wij aan bij deze projecten indien nodig.

Deze actie sluit aan bij doelstelling d_26a "In 2027 werken onderwijs, bedrijfsleven en overheid samen aan de kritische factor human capital bij het doen slagen van de transities".

Data & Monitoring

Bij het Talent Charter zetten we in op een data gedreven aanpak. We zorgen ervoor dat we dat acties en interventies gebaseerd zijn op goede en actuele data. Alle data worden open ontsloten via het platform ArbeidsmarktInzicht. Op deze manier is de data op elk moment voor iedereen beschikbaar.

De uitvoering van het Talent Charter vloeit voort uit het beleidskader Werken aan een toekomstbestendige economie. De monitoring zal gebeuren door middel van de reguliere P&C cyclus.

Financiering

Voor de uitvoering van het Talent Charter is € 3.600.000 beschikbaar. Deze worden als volgt ingezet:

Onderdeel	Begroot
Ondersteuning & Lobby initiatieven Talent Charter	€ 3.000.000,-
Uitvoeringskracht Talent Charter Alliantie	€ 350.000,-
Instrumenten Talent Charter Alliantie	€ 200.000,-
Data en monitoring	€ 50.000,-
TOTAAL	€ 3.600.000,-

Bijlage 1. Beschrijving Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio

In elke arbeidsmarktregio wordt een Regionaal Beraad gevormd. Het Regionaal Beraad van de arbeidsmarktregio werkt samen met verschillende stakeholders aan de afstemming van het arbeidsmarktbeleid binnen een specifieke regio. Het heeft als doel de arbeidsmarkt in die regio te versterken. In het Regionaal Beraad zijn de gemeenten, UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgeversorganisaties en onderwijspartijen vertegenwoordigd. Zij stemmen met elkaar de samenwerking en het inzetten van impulsmiddelen af.

Toelichting van de deelnemende partijen:

- **Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)**

Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan dat werkzaamheden uitvoert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Alle vragen die werknemers hebben over het vinden en behouden van werk of over ziekte tijdens werk, kan het UWV beantwoorden. Bij ziekte en ontslag gelden er bepaalde procedures die het UWV afhandelt, waarbij wettelijke werknemersverzekeringen uitgevoerd worden. Het UWV stimuleert mensen, samen met de arbeidsmarktregio, om te werken. Werkgevers kunnen bij UWV terecht voor personeelsbemiddeling en informatie over de arbeidsmarkt. Het UWV heeft een databank met vacatures en gegevens van werknemers en werkgevers en probeert met behulp hiervan de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te laten komen.

Het UWV heeft duidelijke afgebakende kaders aangezien zij werkzaamheden uitvoeren in opdracht van het ministerie. Dit zorgt ervoor dat mensen goed weten waarvoor ze bij het UWV terecht kunnen. Echter zorgen de kaders er wel ook voor dat de ruimte voor flexibiliteit en maatwerk beperkt is.

- **Vakbonden**

Een vakbond is een groep werknemers die zich verenigt. Samen zorgen zij ervoor dat de werkgever niet de enige is die 'macht' heeft op de werkvloer. Bestuurders van vakbonden doen voor de leden bijvoorbeeld de cao-onderhandelingen, behartigen hun belangen in Den Haag, geven juridische hulp en voeren campagne voor betere arbeidsomstandigheden voor alle werknemers. Om dat werk te laten uitvoeren betalen de leden iedere maand contributie. In de volksmond heten zowel de vereniging en de werkorganisatie 'de vakbond'.

- **Onderwijsinstellingen**

Onderwijsinstellingen zoals Zuyd Hogeschool, Fontys Hogescholen en de drie MBO-instellingen Yuverta, Gilde Opleidingen en Vista College spelen een sleutelrol in het afstemmen van onderwijs op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Ze zorgen ervoor dat studenten goed voorbereid de arbeidsmarkt op kunnen en bieden mogelijkheden voor bijscholing en omscholing van werkenden.

- **Werkgeversorganisaties**

Werkgeversorganisaties zetten zich in voor de belangen van een specifieke groep mensen of een bepaald onderwerp. In tegenstelling tot vakbonden, die zich richten op de arbeidsomstandigheden van werknemers, richten belangenverenigingen zich vaak op bredere maatschappelijke kwesties. Ze behartigen de belangen van hun leden door bijvoorbeeld beleidsbeïnvloeding, lobbywerk, voorlichting en het organiseren van activiteiten. Belangrijke belangenverenigingen op gebied van de arbeidsmarkt in Limburg zijn de Limburgse Werkgevers Vereniging (LWV), de Limburgse Land- en Tuinbouwbond (LLTB) en Midden- en kleinbedrijf Limburg (MKB Limburg).

Dit is een uitgave van de Provincie Limburg.

April 2025 | 2502 1076

Provincie Limburg
Limburglaan 10, 6229 GA Maastricht
Postbus 5700, 6202 MA Maastricht
+31 (0)43 389 99 99, postbus@prvlimburg.nl

www.limburg.nl

