



Verkenning Talentfonds Zeeland

23 april 2026 |

Introductie

Voor u ligt de eindrapportage van de verkenning van een regionaal Talentfonds in de provincie Zeeland

De uitkomst van de verkenning is tot stand gekomen d.m.v. deskresearch, interviews en bijeenkomsten met diverse stakeholders in de provincie Zeeland op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen. De bevindingen staan in chronologische volgorde van het proces gepresenteerd (zie ook inhoudsopgave op de volgende pagina).

De verkenning is 16 april 2026 besproken in het Regionaal Beraad. Daar wordt de uitkomst van de verkenning breed gedragen en de voorkeur uitgesproken voor scenario 1. Een gericht Talentfonds dat start in een beperkt aantal urgente kraptesectoren in Zeeland, nauw samenhangend met de structuur van het Regionaal Werkcentrum (RWC).



Inhoudsopgave

01

Managementsamenvatting

02

Inleiding

03

Proces

04

Resultaten:
4.1. Deskresearch
4.2 Interviews en bijeenkomsten

05

5.1 Opzet scenario's
5.2 Uitwerking scenario's
5.3 Advies scenario's

Bijlagen

Voorbeelden uit andere regio's
Itemlijst interviews / werksessies
Overzicht stakeholders

1. Managementsamenvatting

De noodzaak van Leven Lang Ontwikkelen in Zeeland

De Zeeuwse arbeidsmarkt staat onder grote druk door krapte, vergrijzing, mismatches en snel veranderende functie-eisen, mede als gevolg van digitalisering en energietransities. Hoewel er al veel LLO-initiatieven bestaan, profiteren niet alle inwoners en werkgevers van de kansen die er zijn. Het huidige stelsel is versnipperd, complex en voor veel werkenden en mkb-bedrijven onvoldoende toegankelijk. Daarom zetten Provincie Zeeland en de Arbeidsmarktregio krachtig in op duurzame inzetbaarheid, om-, her- en bijscholing en een wendbare arbeidsmarkt.

Waarom een verkenning naar een Talentfonds?

Een talentfonds neemt drempels voor leren en ontwikkelen weg door scholing toegankelijk te maken voor werkenden en werkzoekenden. Daarnaast worden bestaande middelen en initiatieven gebundeld, waardoor versnippering afneemt. Ten derde versterkt de samenwerking tussen overheden, werkgevers, onderwijs en sectorale partners. Ook de maakt een Talentfonds de inzet van Europese, landelijke en sectorale middelen eenvoudiger via financiële koppelkansen (zoals ESF, JTF, O&O-fondsen). Tot slot kan een Talentfonds aansluiten bij het Regionaal Werkcentrum (RWC) voor toegang, matching, begeleiding en monitoring.

*Bij een beroep op het Talentfonds zal eerst worden gekeken naar sectorale voorliggende voorzieningen.

Wat is verkend en met wie?

De verkenning is uitgevoerd door middel van: deskresearch naar de arbeidsmarktsituatie, bestaande LLO-infrastructuur en voorbeelden uit andere regio's; 12 interviews met werkgevers(organisaties), onderwijs, gemeenten, provincie, UWV, vakbonden en sectorpartijen en 2 werksessies met een brede afvaardiging van regionale stakeholders. De gesprekken richtten zich op urgentie, meerwaarde, governance, schaalniveau, en mogelijkheden voor (co)financiering. De conclusie: er is breed draagvlak, mits het fonds overzicht biedt, daadwerkelijk ontzorgt en aansluit bij bestaande structuren zoals het RWC.

Uitkomsten:

- Scenario 1 – Compact Talentfonds (start in kraptesectoren + groeimodel). Wendbaar, snel te starten, gericht op urgente sectoren.
- Scenario 2 – Ambitieuze Talentfonds. Structureel, breed en toekomstgericht, maar vraagt grotere investeringen en coördinatie met het regionaal werkcentrum.

Financieringsmogelijkheden

In beide scenario's geldt dat een Talentfonds financiering kan aantrekken en bundelen uit: Europese middelen: ESF, JTF. Landelijke middelen: HC-NL, ontwikkelpaden, SLIM, Impuls. Sectorale middelen: O&O-fondsen, CAO-regelingen, zij-instroombudgetten. Regionale middelen: provincie, gemeenten, RWC-middelen. Werkgeversbijdragen, passend bij verantwoordelijkheid voor scholing.

Een groeimodel wordt aanbevolen: kleinschalig starten en groeien in de jaren erna. Het fonds kan een belangrijke rol spelen in financial engineering, ontschotting en het koppelen van middelen.

Conclusie

De verkenning toont dat er duidelijk draagvlak bestaat voor een Talentfonds Zeeland. Er is gezamenlijke urgentie en een breed gedeelde wens om het LLO-systeem toegankelijker, eenvoudiger en effectiever te maken. De voorkeur gaat uit naar een compact scenario. KplusV adviseert om een kwartiermaker aan te stellen. De kwartiermaker zal het voorkeursscenario verder uitwerken, in aansluiting met de arbeidsmarktinfrastructuur, en komen tot besluitvorming (over o.a. de inrichting en financiering van het Talentfonds).

2. Inleiding (1/3)

Ambities om- her en bijscholing in de provincie Zeeland

Door de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt neemt de noodzaak toe om inwoners van Zeeland duurzaam inzetbaar te houden. Zowel werknemers als werkgevers moeten zich blijven ontwikkelen en nieuwe vaardigheden opdoen om mee te kunnen bewegen met deze ontwikkelingen.

Provincie Zeeland en de Arbeidsmarktregio Zeeland zetten daarom sterk in op om-, her- en bijscholing. Deze inzet draagt bij aan een wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt, wat de brede welvaart in de provincie versterkt. Tegelijkertijd profiteren niet alle inwoners op dit moment van de kansen die er zijn, wat het belang onderstreept van een toekomstgerichte en inclusieve aanpak.



2. Inleiding 2/3

Waarom een Talentfonds?

De verkenning naar een regionaal Talentfonds is gestart omdat verschillende economische en sociale vraagstukken vragen om een structurele, regionale aanpak. Zeeland staat voor uitdagingen zoals arbeidsmarktkrapte, vergrijzing, mismatches en beperkte mobiliteit tussen sectoren. Tegelijkertijd bestaat er behoefte aan een eenvoudiger en beter werkend systeem voor leren en ontwikkelen. Een Talentfonds kan de arbeidsmarktinfrastructuur versterken door bestaande initiatieven, zoals Arbeidsmarktinzicht Zeeland en het Team LLO/ZMT, te verbinden en te vereenvoudigen, zodat inwoners en werkgevers beter de weg vinden naar passende scholingsmogelijkheden.

Het doel van een regionaal Talentfonds is om inwoners daadwerkelijk in beweging te brengen op het gebied van om-, her- en bijscholing. Het maakt het voor overheden, werkgevers en onderwijsinstellingen aantrekkelijker om te investeren in vaardigheden die nodig zijn voor sectoren met grote tekorten.

Door:

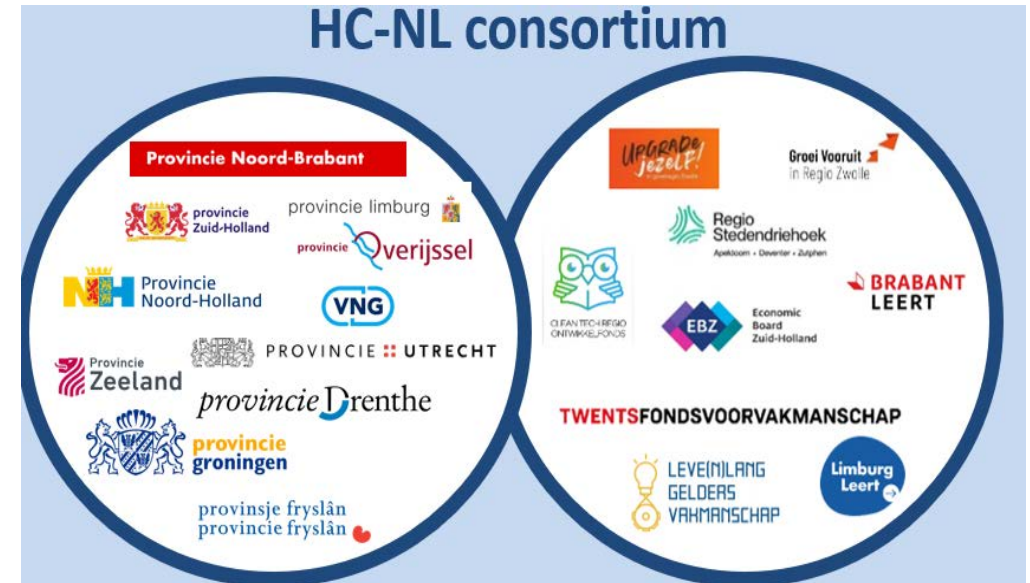
- initiatieven en budgetten te bundelen ontstaat meer overzicht,
- kunnen middelen, waar mogelijk en gewenst, slimmer worden gestapeld,
- worden scholingsbudgetten structureler ingezet
- en wordt de samenwerking tussen partners in de regio verder versterkt.

Zo draagt een Talentfonds bij aan een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarkt in Zeeland.

2. Inleiding (3/3)

Deze talentfondsen werken. Ze maken omscholing en bijscholing toegankelijker, zorgen voor meer overzicht in het versnipperde aanbod en brengen partijen beter samen. Binnen het landelijke netwerk **HC-NL** bundelen deze fondsen hun kennis en kracht. Zo leren ze van elkaar, versterken ze hun positie richting Den Haag, kan er gezamenlijk financiering worden aangevraagd en bouwen ze aan een toekomstbestendig stelsel. *Het consortium is in het voorjaar 2025 aangescherpt, en deze structuur wordt doorgezet richting 2026.*

De provincie Zeeland is aangesloten bij HC-NL. Op dit moment heeft Zeeland echter geen talentfonds. Hierdoor loopt Zeeland mogelijk landelijke financieringskansen mis die via HC-NL beschikbaar komen.



3. Proces

Het proces van de verkenning zag er als volgt uit, waarbij de scenario's nog zullen worden getoetst en de presentatie nog verzorgd zal worden:



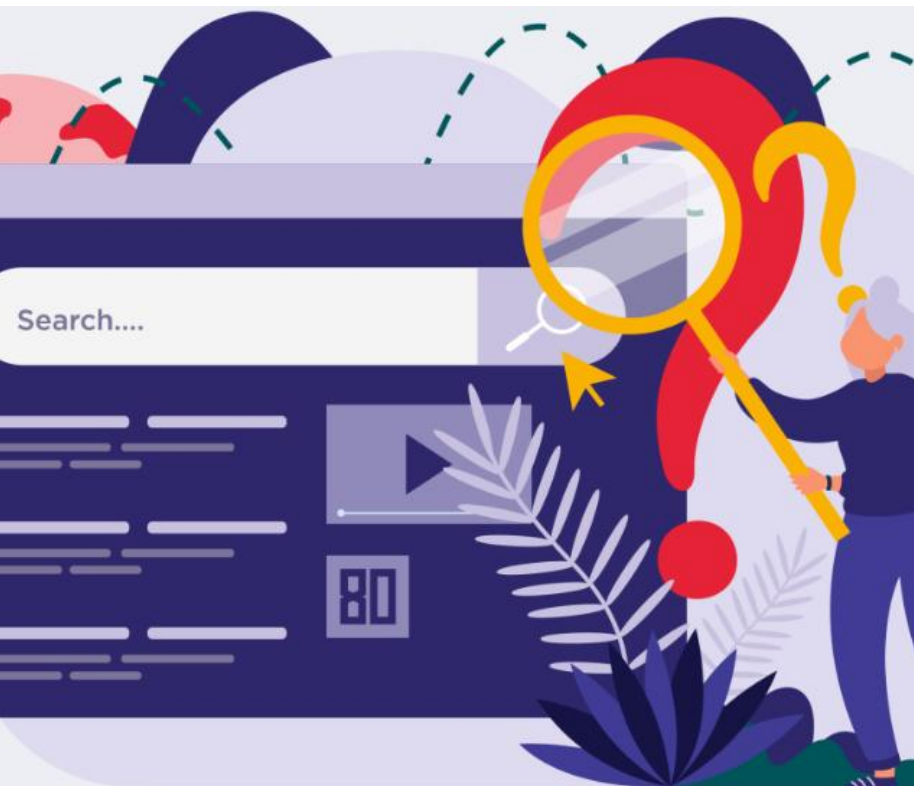
4. Leeswijzer terugkoppeling resultaten

De resultaten zijn uitgewerkt per onderdeel, te weten:

4.1 Deskresearch

4.2 Interviews en bijeenkomst(en)





4.1 Deskresearch

Deskresearch – wat is onderzocht?

Bij de deskresearch stonden de volgende vragen centraal voor de verkenning:

- Wie werken samen in de arbeidsmarktregio Zeeland?
- Wat zijn belangrijke kenmerken van de arbeidsmarktregio Zeeland?
- Hoe ver is/zijn de arbeidsmarktregio('s) met het vormgeven van een LLO-aanpak en/of -acties?
- Hoe werken de genoemde partijen samen?

De volgende pagina's van de deskresearch bevatten de bevindingen per vraag (zie titels).

* Gebaseerd op (interne) documentaties van het visie- en activiteitenplan LLO Katalysator, de strategische onderzoek- en onderwijsagenda, de meerjarenagenda Aan de slag in Zeeland, de beantwoording van kamervragen over borging scholingsfondsen (2025) en de uitkomsten van de Kwartiermaker 2025



Wie werken samen in de arbeidsmarktregio Zeeland?

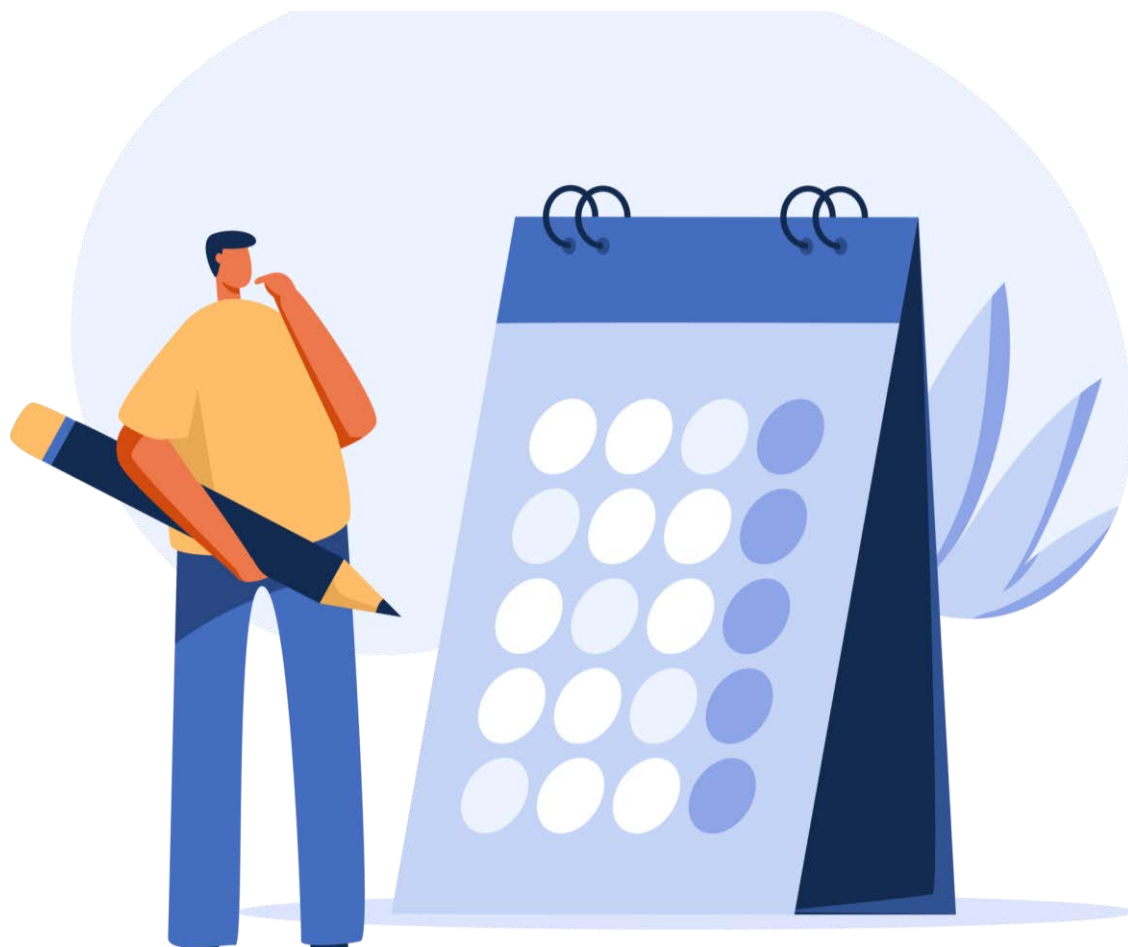
- De **provincie Zeeland** heeft een aanjagende rol door partijen op de arbeidsmarkt en in het onderwijs te verbinden en samenwerking te stimuleren.
- De **arbeidsmarktregio** regisseert en zorgt voor beleidsmatige (strategische) kaders en, waar nodig, financiële ondersteuning (zie wet SUWI en besluit SUWI). De regio omvat alle 13 Zeeuwse gemeenten. In de arbeidsmarktregio Zeeland fungeert de centrumgemeente Goes als initiator van de regionale samenwerking. Daarnaast organiseert en faciliteert de centrumgemeente de inrichting van de regionale samenwerking. De centrumgemeente beheert de financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking.
- The **Economic Board Zeeland** vervult een strategische en agenderende rol: zij bepaalt de koers voor economische ontwikkeling en innovatie in de regio en koppelt deze aan Human Capital en grote transitie zoals energie, circulaire economie en digitalisering.
- Binnen de regio zijn er **lokale samenwerkingsverbanden**, zoals WSP's (Werkgeversservicepunten) en het LLO / ZMT, die regionaal, subregionaal en lokaal maatwerk leveren.

Wat zijn belangrijke kenmerken van de arbeidsmarktregio Zeeland?



De arbeidsmarkt in Zeeland wordt gekenmerkt door een krapte, met veel openstaande vacatures, met name in de sectoren techniek, zorg, onderwijs, horeca en logistiek. Tegelijkertijd bestaat er een groep langdurig werkzoekenden en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat wijst op een mismatch in aanbod en vraag. De sectorale uitdagingen zijn groot. Daarnaast zorgen ontwikkelingen zoals de energietransitie en digitalisering voor nieuwe banen en veranderende functie-eisen. De Zeeuwse arbeidsmarkt is bovendien sterk verbonden met de regio's Vlaanderen, West-Brabant en Rotterdam, waarbij grensarbeid en arbeidsmigratie een belangrijke rol spelen. Een bijkomende uitdaging vormt de sterk vergrijsde beroepsbevolking; Zeeland heeft relatief veel ouderen en een dalend aantal jongeren.

Hoe ver is/zijn de arbeidsmarktregio('s) met het vormgeven van een LLO-aanpak en/of -acties?



Bevindingen:

Regionale visie en ambitie: Zeeland heeft een gezamenlijke, breed gedragen ambitie voor LLO: een laagdrempelige, maatwerkgerichte, onafhankelijke en voor iedereen toegankelijke dienstverlening op het gebied van scholing en ontwikkeling, gericht op een duurzame en wendbare arbeidsmarkt.

Er is een **LLO-team**: Een regionaal LLO-team (per 1 januari 2026 onderdeel van het regionaal werkcentrum) biedt onafhankelijke scholingsadviezen en ondersteuning. Dit team werkt outreachend.

Pilotfase en doorontwikkeling: De LLO-aanpak is gestart als pilot en wordt nu structureel ingebed, met aandacht voor integratie met het Regionaal Werkcentrum (RWC) en aansluiting op landelijke ontwikkelingen (zoals sectorale ontwikkelpaden en de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur).

Projecten en programma's: Er lopen diverse LLO-projecten, zoals de LLO-katalysator (aanvraag bouwsteen 3), EnergyCampus, Deltaplan Zorg, Food Academy Zeeland, en initiatieven rond laaggeletterdheid, mobiliteit, en inclusieve arbeidsmarkt. Ook is er een Zeeuws digitaal platform (Arbeidsmarkt in zicht). Daarnaast is Zeeland met een verkenning naar een regionaal Talentfonds met een digitaal scholingsplatform, waar inwoners en werkgevers terecht kunnen voor scholingsadvies, loopbaanadvies, financieringsmogelijkheden en een overzicht van kansrijke opleidingen (de 'Zeeuwse menukaart').

Hoe werken de genoemde partijen samen?

De samenwerking in de regio Zeeland wordt gekenmerkt door een **uitgebreid netwerk** van diverse stakeholders die gezamenlijk een regionaal ecosysteem vormen. De overheid speelt hierin een belangrijke rol met betrokkenheid van de Provincie Zeeland, de centrumgemeente Goes, alle Zeeuwse gemeenten, het UWV, Werkgeversservicepunten en Regionale Bureaus Leerlingzaken. Vanuit het onderwijs zijn instellingen zoals Scalda, HZ University of Applied Sciences, University College Roosevelt, SBB en verschillende private opleiders actief.

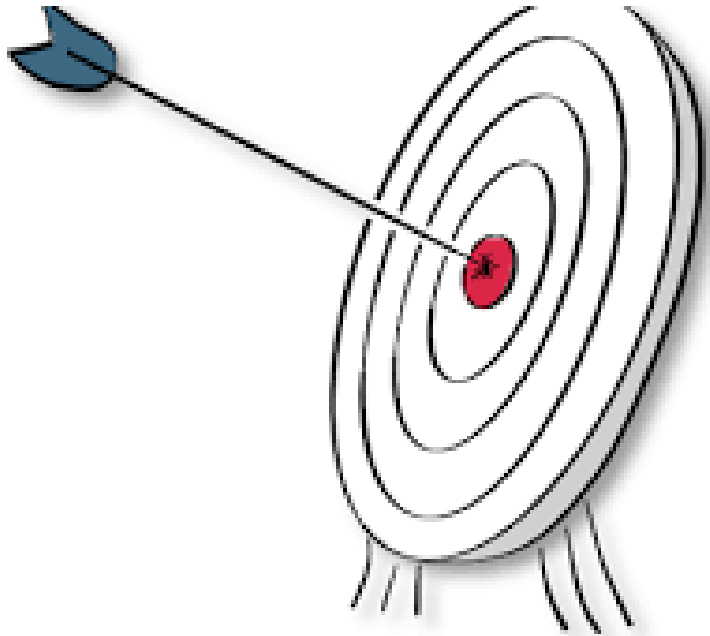
Werkgevers en brancheorganisaties, waaronder VNO-NCW Brabant Zeeland, het HR Netwerk Zeeland, sectorfondsen (O&O-fondsen), individuele werkgevers en uitzendbureaus, dragen eveneens bij aan dit ecosysteem. Vakbonden zoals FNV en CNV zijn betrokken om de belangen van werknemers te vertegenwoordigen. SW-bedrijven (bv. Orionis Walcheren), Stichting Lezen en Schrijven, bibliotheken en welzijnsorganisaties, zorgen voor aanvullende ondersteuning en verbinding met de samenleving. De partijen dragen o.a. bij aan loopbaan coaching voor werkenden.

Daarnaast spelen **diverse netwerken en platforms**, zoals de K&I-netwerken (bijvoorbeeld Digital Health en FoodDelta), het Regionaal Werkcentrum (ambtelijk en bestuurlijk beraad) en klankbordgroepen een essentiële rol in het verbinden van partijen en het uitwisselen van kennis. De samenwerking wordt centraal gecoördineerd door een groep mensen die zich bezighouden met LLO.

Publiek-private samenwerking is kenmerkend, waarbij projecten vaak worden gefinancierd uit een combinatie van publieke middelen (zoals provincie, gemeenten, Rijk, ESF, JTF), private middelen (O&O-fondsen, werkgeversbijdragen) en onderwijsbudgetten.

Regelmatig overleg met het bedrijfsleven en andere belanghebbenden via klankbordgroepen waarborgt dat de initiatieven aansluiten bij de praktijk en beleid en uitvoering continu worden verbeterd. Tot slot zijn er sectorale samenwerkingen opgezet in specifieke coalities voor sectoren zoals de zorg (Deltaplan Zorg), techniek (Techniekoalitie Zeeland), food (Food Academy Zeeland) en bouw (LLO-katalysator), waarmee de regionale samenwerking verder wordt versterkt.

4.2 Resultaten



Resultaten gesprekken

Naast de deskresearch, zijn er ook (12) interviews, en (2) werksessies uitgevoerd om input op te halen voor:

- Urgentie / probleemanalyse voor Leven Lang Ontwikkelen
- Draagvlak voor een mogelijk Talentfonds in Zeeland
- Financiering & mogelijkheden voor een Talentfonds in Zeeland

In bijlage 2 is een overzicht van de gespreksonderwerpen opgenomen en in bijlage 3 is een overzicht van de mensen die gesproken zijn.

Urgentie LLO en probleemanalyse systeem



Twee perspectieven op LLO: economisch én sociaal

Uit interviews en sessies blijkt brede urgentie voor LLO – vanuit twee invalshoeken:

1. **Economisch:** arbeidsmarktkrapte, afnemende productiviteit, druk op concurrentiekracht
2. **Sociaal:** ongelijkheid, beperkte inzetbaarheid, sociale zekerheid onder druk.

Deze verschillende **perspectieven** leiden tot andere probleemanalyses en oplossingsrichtingen. Door ze naast elkaar te zetten, verbinden we beide werelden. De verbinding tussen de **economische én de sociale urgentie** voor Leven Lang Ontwikkelen wordt door de meeste stakeholders erkend. Ook zijn de belangrijkste **knelpunten** in het systeem voor LLO samengevat in de figuur op de volgende pagina.

Urgentie LLO en probleemanalyse systeem

Macro niveau urgentie
wat als we LLO niet verbeteren?

Economisch

Groeiende tekorten
kritische sectoren

Afname innovatie en
productiviteit

Stijging loonkosten door
schaarste

Vertrek mkb door
tekorten/kosten

Afname
concurrentiekracht

Sociaal

Ongelijkheid, vooral
kwetsbaren

Afname duurzame
inzetbaarheid

Sociale zekerheid

Sociale mobiliteit

LLO systeem niveau probleemanalyse
Waar knelt het systeem van LLO in Zeeland?

Structurele regie &
rolverdeling

Wie is probleem-
eigenaar?

Geen wettelijke taak
publiek onderwijs

(financiering) cross-
sectorale mobiliteit

Schotten middelen
sector - regio

Structurele financiering
LLO

Versnippering en
inefficiëntie

Aanbodgestuurde
oplossingen

Aansluiten infrastructuur
RWC

Beweging individu

Toegankelijkheid LLO

Leercultuur

Resultaten interviews: Kansen en bedreigingen

Kansen:

- Antwoord op urgente opgaven, mits er middelen structureel beschikbaar worden gesteld:
 - beter functionerende arbeidsmarkt
 - meer LLO omscholingstrajecten
 - meer werknemers in maatschappelijke kritische sectoren / meer duurzame inzetbaarheid
- Sterkere samenwerking tussen bestaande regionale en sectorale initiatieven
- Inspelen op lacunes systeem
- Kennisdeling
- Financieringskansen vanuit ontwikkelpaden, EU, incidentele middelen
- Aansluiten bij ontwikkelingen RWC, goede koppeling

Bedreigingen:

- Geen focus: geen of te weinig keuzes durven maken; alles willen doen
- Structurele financieringskansen klein
- Gebrek aan capaciteit bij mkb: geen ruimte om medewerkers te laten omscholen
- Risico van vrijblijvendheid: Zonder duidelijke sturing en afspraken kan een fonds weinig impact hebben
- Bestuurlijke en ambtelijke drukte; risico op extra bureaucratie

Draagvlak

Voorwaarden voor draagvlak:

- **Meerwaarde** moet door **werkgevers** gevoeld en gezien worden, waarbij de werkgevers de verantwoordelijkheid voor het (leven lang) ontwikkelen van medewerkers moeten blijven dragen. De steun vanuit VNO-NCW voor een Talentfonds kan helpend zijn om de noodzaak voor ontwikkeling te onderstrepen;
- **Aansluiting** van een Talentfonds zou vooral moeten liggen bij waar **behoeften** liggen, zoals (de financiering & uitvoering van) campagnes voor het mkb en het verhogen van de instroom. Daarbij rekening houdend met economische- en sociale aspecten (verbinding tussen Economic Board en AMR daarom ook belangrijk gevonden);
- De **verbinding / aansluiting met het werkcentrum** wordt belangrijk gevonden. Maak de samenwerking daarbij niet te groot en ga niet iets nieuws opzetten (tenzij het ter vervanging is van, vooral niet nog meer versnippering en bureaucratie). Mogelijk kan het fonds bijvoorbeeld worden ondergebracht in de centrumgemeente Goes (naar vb. Flevoland en Zwolle). De route voor besluitvorming over het Talentfonds zou bijvoorbeeld kunnen lopen via het Regionaal Beraad, dan de OZO en tot slot de gemeenten;
- De **schaalgrootte** voor het Talentfonds zou de Arbeidsmarktregio kunnen zijn. **Let op:** arbeidsmarktbewegingen vinden ook plaats over (land)grenzen heen en/of er is mogelijk weinig samenhang in die arbeidsmarkt;
- Het **aanbod in scholing** mag zowel **publiek als privaat** zijn, zolang de kwaliteit van het onderwijs kan worden geborgd en er aandacht is voor kansrijke opleidingen richting krapte- en transitiesectoren.

Financieringsmogelijkheden



Meegegeven aandachtspunten / suggesties voor financiering

De arbeidsmarktregio kan een belangrijke rol spelen bij het **koppelen van Europese en landelijke middelen (zoals ESF/JTF)** aan het Talentfonds.

Daarnaast zullen **werkgevers, in afstemming met sociale partners, een bijdrage** moeten leveren aan de aan het Talentfonds. Hierbij is het belangrijk om te bedenken waar de verantwoordelijkheid van werkgevers ligt: dragen zij middelen bij ten behoeve van een specifieke branche of sector, of juist voor de ontwikkeling van hun medewerkers?

Daarnaast is aansluiting bij het **Aanvalsplan Techniek** een mogelijkheid om te verkennen. Wat betreft financiering kan er worden gedacht aan **een groeimodel**, waarbij er kleinschalig wordt gestart en dit in de loop der jaren gefaseerd wordt uitgebreid.

Het **ontschotten van financiering, zoals ESF, JTF ontwikkelpaden, sector- en O&O-fondsen**, wordt gezien als een waardevolle toevoeging aan het Talentfonds, aangezien deze middelen momenteel niet optimaal worden benut. Dit zal worden afgestemd met de sociale partners.

Toegevoegde waarde van het Talentfonds

Wie?	Toegevoegde waarde
Werknemer/werkzoekende die financiering ontvangt vanuit voorliggende sectorale voorziening	Gebruikt het Talentfonds als toegangspoort tot beschikbare financiering voor relevante opleidingen en volgt zo scholingstraject via een voorliggende sectorale voorziening (via sociale partners).
Werknemer/werkzoekende die <u>niet</u> in aanmerking komt voor financiering vanuit voorliggende sectorale voorziening	Krijgt directe doorverwijzing van RWC voor loopbaangesprek.
Werkgever van aanvrager(s)	Werkgever krijgt beschikking over goed opgeleid personeel tegen lagere kosten.
Arbeidsmarktregio's en de Regionale Werkcentra	Via het werkcentrum worden (loopbaan)gesprekken gevoerd. Bij voorliggende voorziening wordt de kandidaat doorverwezen naar sociale partners. Bij geen aanvullende dienstverlening wordt de kandidaat (in afstemming met sociale partners) doorverwezen naar het Talentfonds. Het aantal gesprekken stijgt in dat geval. Bundeling van geldstroom ten behoeve van om- her en bijscholing. Het aanbod van opleidingen dat aangeboden kan worden in gesprekken stijgt. Meer gebruik van beschikbare middelen en mogelijkheden voor om-, her- en bijscholing.
Opleiders	Aantal deelnemers aan opleidingen stijgt.
Provincie & Gemeenten	Inwoners blijven toegevoegde waarde hebben op arbeidsmarkt, bedrijven houden beschikking over geschikt personeel voor transitieopgaven.
O&O fondsen	Groter bereik en impact van bestaande middelen die bijdragen aan binnenhalen van extra middelen van buiten de regio. Middelen worden alleen ingezet voor de doelgroep van bestaande regelingen van het O&O fonds.
Financiers	Budgetten voor LLO en scholing worden effectief ingezet voor transitieopgaven.

Wat moet er in ieder geval in de scenario's:

Uit de interviews / gesprekken is gebleken dat er draagvlak voor een Talentfonds zou zijn, wanneer:

- Werk(zoekend)en, bedrijven en arbeidsmarkt-professionals in Zeeland weten waar zij moeten zijn, bij vragen over aanbod en financiering van om-her en bijscholing;
- Het Talentfonds ontzorgt: versimpelt, ontschot en verbindt;
- Werkgevers nadrukkelijk betrokken zijn;
- Bestaande initiatieven er ook bij aangesloten zijn, minimaal voor een deel van de dienstverlening (voorliggende voorzieningen);
- De arbeidsmarkt infrastructuur in Zeeland versterkt wordt;
- Het Talentfonds bijdraagt aan een toename van om-her en bijscholing;
- Het Talentfonds bijdraagt aan een hogere productiviteit, duurzame inzetbaarheid en vaardigheden voor transitie (zoals de energietransitie, zorgtransitie en digitalisering);
- Aansluiting van het Talentfonds (via HC-NL) leidt tot extra middelen voor scholing (bv. ESF+) en bijdraagt aan kennisdeling.



5. Scenario's

Op basis van voorgaande bevindingen worden er twee scenario's gepresenteerd. Samengevat ziet het overzicht van scenario's er als volgt uit:

Scenario 1 compact	Scenario 2 ambitieus
Een compact talentfonds dat zich in de startfase richt op een paar urgente kraptesectoren in Zeeland, via samenwerking met het Regionaal Werkcentrum. Het fonds financiert (om)scholing en stimuleert instroom en behoud binnen deze geselecteerde sectoren.	Een ambitieus talentfonds dat alle sectoren in Zeeland ondersteunt en nauw verweven is met het Regionaal Werkcentrum. Het fonds stimuleert sector overstijgende ontwikkeling, mobiliteit en duurzame talentgroei.

5.1. Opzet scenario's

Scenario 1 (compact):

Een gericht talentfonds dat start in een beperkt aantal urgente kraptesectoren in Zeeland, nauw samenhangend met de structuur van het Regionaal Werkcentrum (RWC). Er is operationeel fondsmanagement en een adviserend onderwijspanel. Het fonds ondersteunt (om)scholing, bijscholing en instroom via bijvoorbeeld vouchers, BBL-vergoedingen en maatwerktrajecten.

Mogelijk is er een online omgeving, ook wel regionaal scholingsplatform, waar inwoners (ook ondernemers) uit Zeeland informatie vinden over de mogelijkheden van om-her- en omscholing. Een voorbeeld is: <https://www.ikbindr.nl/twents-fonds-voor-vakmanschap>. Een regionaal scholingsplatform geeft een ieder de mogelijkheid voor onafhankelijk te onderzoeken wat er voor mogelijkheden zijn. Bij vragen wordt er doorverwezen naar het RWC.

Het RWC fungeert als loket en uitvoeringspartner voor bekendheid, begeleiding, matching en datagedreven prioritering. Monitoring richt zich op deelname, uitstroom naar werk, behoud in de sector en impact op krapte-indicatoren. Dit scenario is compact, beheersbaar en snel te implementeren, met gerichte impact op een paar cruciale sectoren.

Mogelijke aanvullende campagnes zijn kleinschalig en sectorspecifiek, met inzet van regionale media, werkgeversnetwerken en ervaringsverhalen. Onderwijsinstellingen leveren capaciteit, ontwikkelen modules, bieden praktijkcomponenten en zijn adviserend en faciliterend.

5.1 Opzet scenario's

Scenario 2 (ambitieu):

Een ambitieus talentfonds dat alle sectoren in Zeeland ondersteunt en ingebed in de governance-structuur van het Regionaal Werkcentrum (RWC). Er is operationeel fondsmanagement en thematische adviesgroepen. Het fonds financiert sector overstijgende (om)scholing, loopbaanontwikkeling, mobiliteitstrajecten en regionale skills programma's.

Er is mogelijk een online omgeving, ook wel digitaal scholingsplatform, waar inwoners (ook ondernemers) uit Zeeland informatie vinden over de mogelijkheden van om-her en omscholing (voorbeeld is: <https://www.ikbindr.nl/twents-fonds-voor-vakmanschap>). Dit geeft een ieder de mogelijkheid voor onafhankelijk te onderzoeken wat er voor mogelijkheden zijn. Bij vragen wordt er doorverwezen naar het RWC.

Het RWC vormt het centrale ecosysteem voor toegang, matching, begeleiding en datagedreven arbeidsmarktsturing. Monitoring omvat brede regionale impactindicatoren: instroom, doorstroom, cross-sectorale mobiliteit en bijdrage aan economische transitie.

Mogelijke aanvullende campagnes zijn regio-dekkend, gericht op talentontwikkeling, mobiliteit en Zeeland als aantrekkelijke arbeidsmarktregio. Onderwijs heeft een structurele rol: gezamenlijke ontwikkeling van opleidingen, regionale skills programma's en doorlopende leerlijnen.

Dit scenario vraagt grotere investeringen en meer aandacht voor de governance om het echt een onderdeel te laten zijn van de arbeidsmarktinfrastructuur, maar levert structurele, sectoroverstijgende impact op voor de hele regionale arbeidsmarkt.

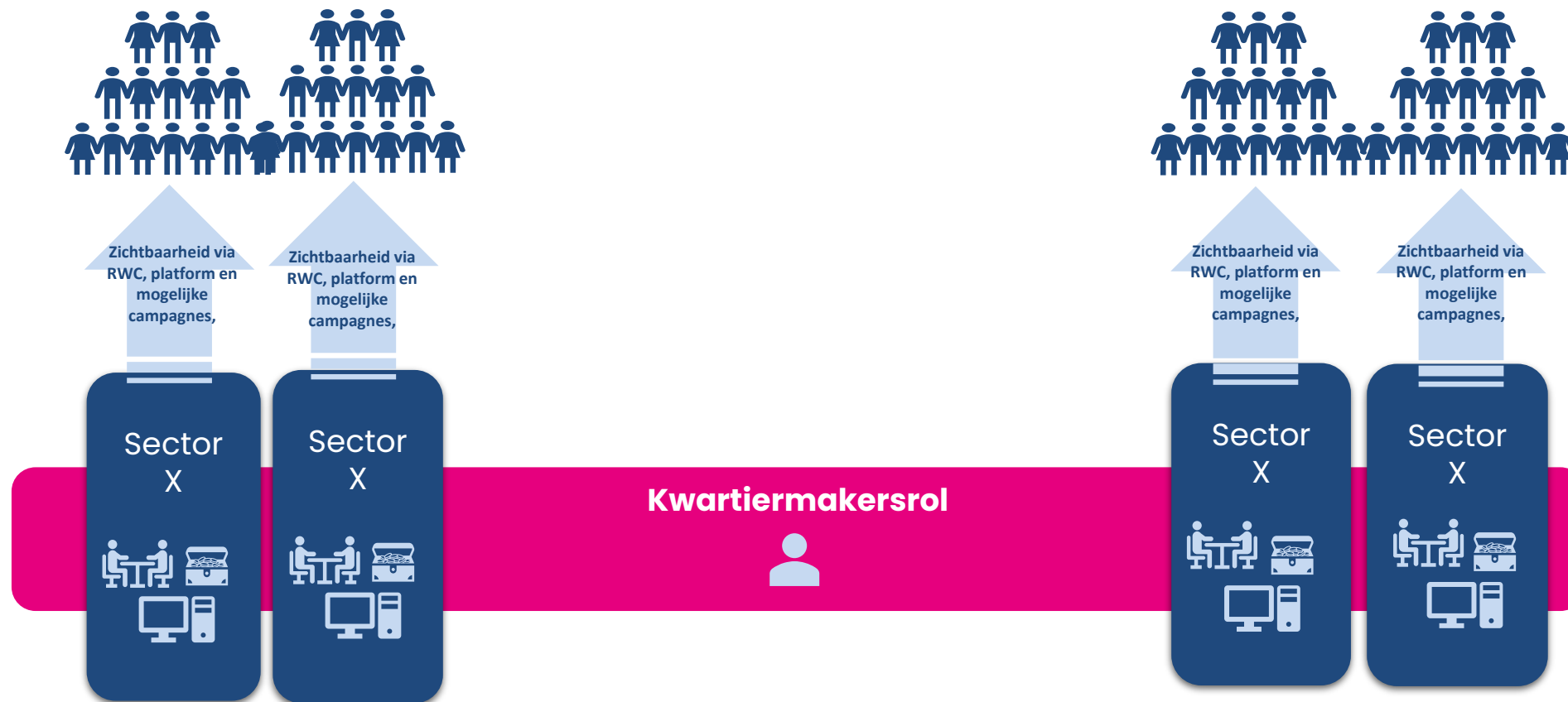
Verschillen: overzichten scenario 1&2 naast elkaar

Aspect	Scenario 1 – Sectorspecifiek Talentfonds (pilot + groeimodel)	Scenario 2 – Ambitieuus Talentfonds met focus op hele regionale arbeidsmarkt
Kenmerken	Gericht op een beperkt aantal kraptesectoren. Compacte governance met sectorpartijen en RWC. Snelle, gerichte interventies via vouchers en BBL. Talentfonds aansluiten op betreffende ontwikkelpad.	Ambitieuus fonds dat de hele regionale arbeidsmarkt en haar sectoren ondersteunt. Brede governance met provincie, gemeenten, onderwijs, werkgevers en RWC. Talentfonds aansluiten op ontwikkelpaden.
Voordelen	Wendbaar, snel te implementeren, laagdrempelig voor werkgevers. Richt budget op sectoren met urgent tekort. Past goed in bestaande RWC-structuur.	Grote regionale impact. Stimuleert mobiliteit tussen sectoren. Onderwijs en RWC volledig ingebed. Geschikt voor lange termijn en economische transitie.
Aandachtspunten	Kans op discussie over sectorscope. Beperkte impact buiten gekozen sectoren. Risico op ongelijkheid tussen sectoren.	Complexere governance en besluitvorming. Hogere kosten en investeringsbehoefte. Risico op versnippering als prioriteiten niet scherp worden gesteld.
Wat kost het?	Relatief lage en voorspelbare kosten. Gericht budget nodig voor enkele sectoren (vouchers, BBL-vergoedingen, campagnes). Beperkte uitvoeringskosten.	Substantieel hogere en structurele investering nodig. Kosten voor brede programma's, sector overstijgende trajecten, regionale campagnes, datamanagement en governance.

Scenario 1

Betekenis icoontjes

-  Professionals
• Loopbaancoaches
-  Financiering aantrekken
-  Backoffice, marketing en administratie
-  Kwartiermakersrol
-  Doelgroep



Toelichting figuur:

In scenario 1 wordt, in afstemming met partners en de beherende organisatie voor het Talentfonds, iemand aangesteld in de rol van kwartiermaker om de on-boardings van het talentfonds op te pakken. De inbedding in de regionale arbeidsmarktinfrastuctuur wordt opgepakt. En de samenwerking met sectoren wordt georganiseerd. Betrokken partners van het werkcentrum stemmen gezamenlijk de toetsing op voorliggende voorzieningen af. Ook zal begonnen worden met het aantrekken van financiering, mogelijke campagne activiteiten en de back office en administratie.



Zichtbaarheid
via RWC,
platform en
mogelijke
Campagnes

Regionaal Werkcentrum Zeeland



Regionaal Talentfonds



Toelichting figuur:

In scenario 2 is er aanvankelijk eerst iemand aangesteld in de rol van kwartiermaker voor de inrichting van het fonds. In dit scenario wordt de inbedding in de regionale infrastructuur als eerste opgepakt en gestart met financial engineering, backoffice en administratie. Betrokken partners van het werkcentrum stemmen gezamenlijk de toetsing op voorliggende voorzieningen af. Campagnes worden opgepakt. Een coördinator neemt de rol van kwartiermaker over en zorgt voor goede afstemming en uitvoering van het Talentfonds

Betekenis icoontjes



Professionals
• Loopbaancoaches
• Regionale invulling



Financiering
aantrekken



Backoffice,
marketing en
administratie



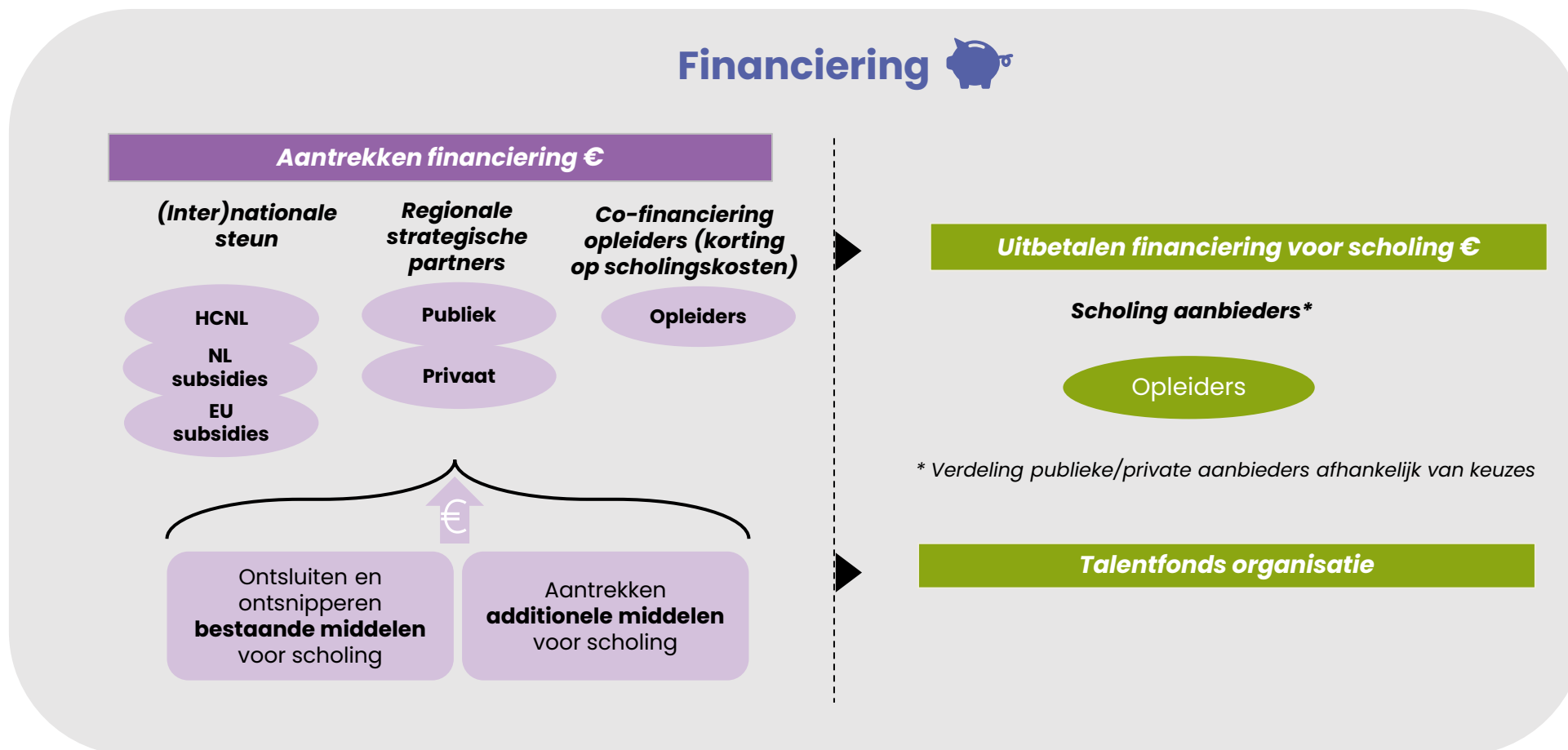
Kwartiermakersrol



Doelgroep

Overeenkomst scenario's: Financiering

Een van de problemen van LLO is versnipperde financiering.
Een Talentfonds zet in op langjarige financiering. Dat heeft voordelen voor de regio:



Werkgevers, werknemers en opleiders investeren mee

Na het aanmelden voor scholing, wordt door het talentfonds bepaald of diegene wel of niet in aanmerking komt voor een subsidieregeling. Afhankelijk van de subsidievoorwaarden betaalt een deelnemer een deel mee aan de opleiding. Deze kosten kunnen worden gedekt door de werkgever. Dat regelt de deelnemer zelf.

***Voor een overzicht van financieringsmogelijkheden wordt verwezen naar pagina 29**

5.2 Overeenkomst scenario's: overzicht Financiering

Kansen voor structurele financiering vanuit de regio volgens deelnemers:

- De **arbeidsmarktinfrastructuur** is dynamisch en in ontwikkeling, wat ruimte biedt voor **innovatieve financieringsoplossingen**.
- Er is groeiend zicht op structurele financiering via landelijke talentfondsen (**HC-NL**).
- Er zijn incidentele middelen beschikbaar, zoals **ESF, JTF, Impuls, SLIM en ontwikkelpaden**.
- **Gemeenten** worden geïnformeerd in het OZO overleg van 2 juni, mogelijk leidt dit tot financieringskansen
- **Publiek onderwijs** verkent mogelijkheden binnen de huidige wet- en regelgeving voor financiering.
- De **Economic Board** zal gevraagd worden een Talentfonds te steunen om daarmee de economische aansluiting vorm te geven.
- Er zijn diverse financieringsmogelijkheden en **geormerkte O&O-budgetten** beschikbaar, met specifieke regelingen per sector en CAO (bijvoorbeeld Techniek en Logistiek hebben zijinstroombudgetten). Deze mogelijkheden zullen worden afgestemd met sociale partners.
- Een belangrijke rol voor het Talentfonds zou kunnen zijn om te verkennen waar LLO-middelen voor een individu niet toereikend zijn. Het Talentfonds kan een rol pakken voor de "**financial engineering**", bijvoorbeeld via: – De aanvraag van (Europese) gelden vanuit provinciaal niveau (in verbinding met de regio) en – Het ophalen van cofinanciering door op hoger schaalniveau het gesprek te voeren met werkgevers (in afstemming met sociale partners). Verder zou ook een bovenregionaal platform van meerwaarde kunnen zijn om de financiering goed te stroomlijnen en kennisdeling te faciliteren.

Bij de inrichting van het proces van de verdere verkenning voor een mogelijk Talentfonds zal er, in aansluiting met de arbeidsmarktinfrastructuur, worden gekeken naar welke financieringsmogelijkheden prioriteit krijgen.

5.3 Advies voor de scenario's



Draagvlak scenario's

De verkenning naar een regionaal talentfonds is besproken met het kernteam op 23 maart en vervolgens in het Regionaal Beraad op 16 april.

Tijdens het Regionaal Beraad is de voorkeur uitgesproken voor scenario 1. Mits er wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. Het Talentfonds moet niet een apart loket worden en er moeten geen dingen dubbel worden gedaan.
2. Het is zaak om goed te kijken naar de financieringsmogelijkheden (geen impulsbudget, en bij ontwikkelpaden aandacht voor uitvoerbaarheid en draagvlak).

Het Regionaal Beraad staat positief tegenover het aanstellen van een kwartiermaker om bovenstaande punten bij de inrichting van een Talentfonds verder uit te werken.

Advies

KplusV adviseert om een kwartiermaker aan te stellen voor de verdere uitwerking.

Route van bespreken en indienen van de verkenning



Opleveren eind rapport verkenning aan provincie begin mei 2026



Presentatie bij het Aanvalsteam Arbeidsmarkt op 21 mei 2026



Informeren van gemeenten in de OZO op 2 juni 2026



Informeren en betrekken van Economic Board 22 juni

Mogelijke Routekaart per scenario

Fase	Scenario 1 – Sectorspecifiek Talentfonds	Scenario 2 – Sectoroverstijgend Talentfonds
1. Voorbereiding / Strategische start	Sept – dec 2026 Vaststellen sectorscope, inrichten fondsmanagement, afstemming met en inbedding bij RWC en onderwijs, budget bepalen.	Sept 2026 – feb 2027 Brede sectorale consultatie, inrichten fondsmanagement, afstemming met en inbedding bij RWC, afspraken onderwijs & werkgevers, budget bepalen
2. Ontwerp & Inrichting	Jan – apr 2027 Uitwerken aanvraagproces, monitoring, afstemming onderwijs, ontwikkeling sectorspecifieke campagnes, uitwerking vouchers/BBL.	Mrt – sept 2027 Vaststellen criteria, ontwerpen sectoroverstijgende trajecten, datainfrastructuur via RWC opzetten, begroting en financiële afspraken.
3. Opbouw / Pre-lancering	Mei – aug 2027 Start fondslotet via RWC, eerste campagnes, intake kandidaten, eerste trajecten van start, werkgeversbenadering.	Okt 2027 – mrt 2028 Ontwikkeling skillsprogramma's, afspraken met onderwijs, opzetten brede campagne, versterken RWC-mobiliteitsdiensten.
4. Lancering & Uitvoering	Sept – dec 2027 Evaluatie van eerste periode, bijsturing sectoren of aanpak, uitbreiding campagnes.	Apr – dec 2028 Officiële lancering fonds voor alle sectoren, uitvoering mobiliteitstrajecten, brede publiekscampagne, monitoring start.
5. Doorontwikkeling / Structurele verankering	Vanaf 2028 Opschaling naar meer sectoren, intensivering samenwerking onderwijs-werkgevers, uitbreiding scholingsaanbod.	Vanaf 2029 Jaarlijkse evaluaties, prioritering aanscherpen, koppeling met landelijke/EU-fondsen, structurele borging in regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

Belangrijke vraagstukken schreeuwen om werkende oplossingen.

› **Wij ontwikkelen ze.**

Contactpersoon

KplusV

T +31 (0)26 355 13 55

Arnhem • Amsterdam • Rotterdam • Groningen

info@kplusv.nl

www.kplusv.nl

[LinkedIn](#)

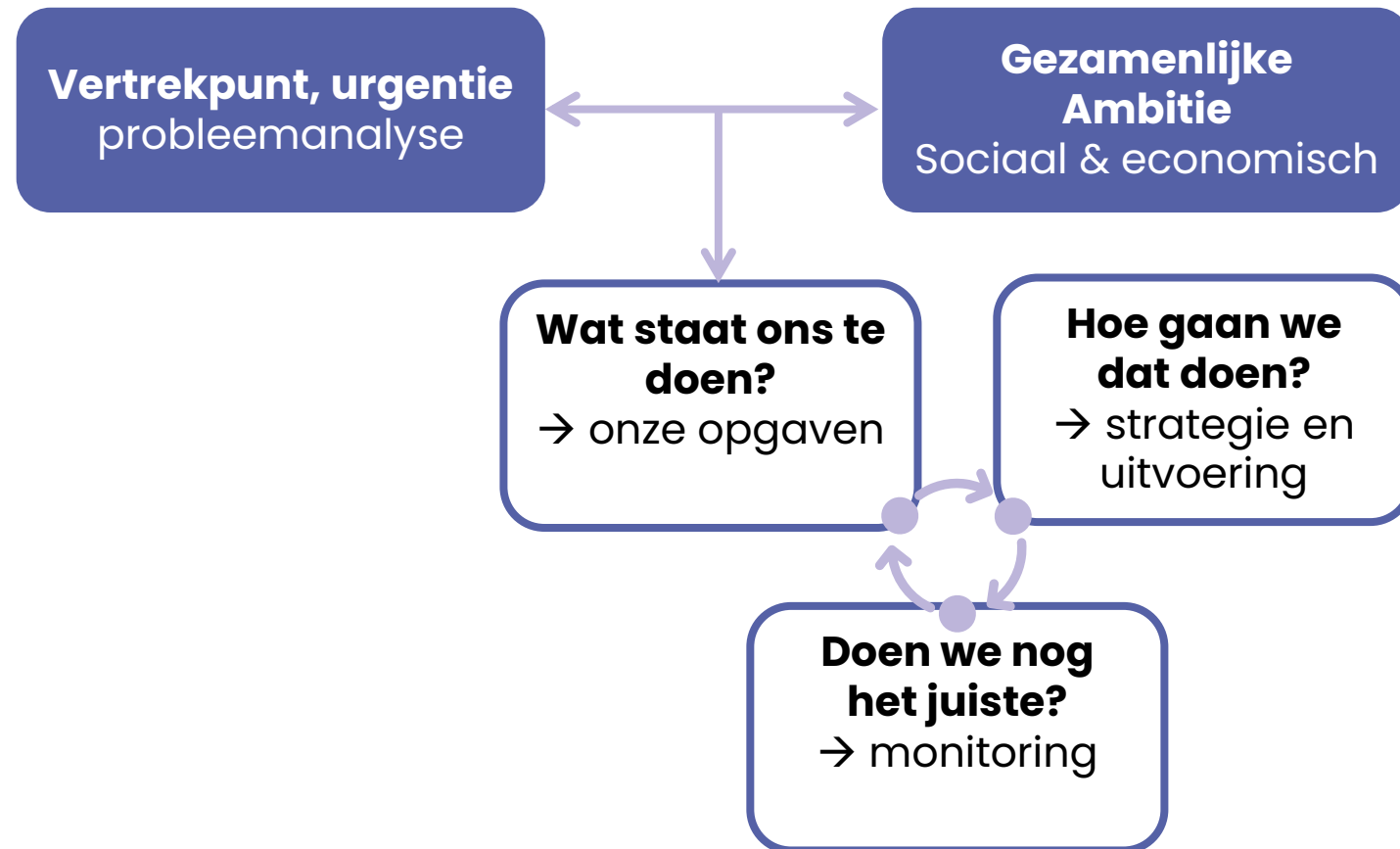


Bijlage 1: Voorbeelden uit het land

Fonds	Website	Governance / Organisatie	Financiering
Opijver (Achterhoeks Talentenfonds)	opijver.nl [opijver.nl]	Samenwerkingsproject van werkgevers, vakbonden, onderwijs, gemeenten en UWV . Gericht op uitgifte scholingsvouchers en ontwikkeling van projecten in samenwerking met sectoren en opleiders. [ser.nl]	Gefinancierd via ESF-middelen , bijdragen van provincie Gelderland, 8RHK-ambassadeurs en regionale werkgevers . Tot ca. 1 miljoen ESF aangevuld door regionale cofinanciering. [8rhk.nl]
Twents Fonds voor Vakmanschap	ikbindr.nl/twents-fonds-voor-vakmanschap [ikbindr.nl]	Opgezet door ondernemers, overheid en onderwijs binnen de Twente Board / Agenda voor Twente. Uitvoering via Leerwerkloket Twente en Loopbaanstation (beoordeling aanvragen). [twenteboard.nl], [ikbindr.nl]	Scholingscheques tot €2.500 met verplichte 50% cofinanciering door werkgever/uitkeringsinstantie/individu. Onderdeel van de Regio Deal Agenda voor Twente (publiek-private financiering). [twenteboard.nl], [lokalerege...verheid.nl]
Upgrade Jezelf (Regio Zwolle)	upgradejezelfregiozwolle.nl [upgradejezelf...ozwolle.nl]	Breed regionaal programma binnen de Human Capital Agenda van Regio Zwolle met sectortafels (werkgevers, onderwijs, vakbonden, UWV). Samenwerking tussen 20 gemeenten , Provincie Overijssel en arbeidsmarktpartners. [overijssel...anschap.nl]	Onderdeel van het Ontwikkelfonds Regio Zwolle . Subsidies tot €3.500 voor inwoners en tot €20.000 voor werkgevers (cofinanciering verplicht). Financiering vanuit provincie, gemeenten , en regionale programma's. [zwolle.nl]
Brabant Leert	brabantleert.nl [brabantleert.nl]	Organisatie binnen Pact Brabant , een samenwerking van Provincie Noord-Brabant, arbeidsmarktregio's, werkgeversorganisaties (VNO-NCW), FNV/CNV, onderwijs (MBO/HBO/ROC), UWV en SER Brabant. Governance via o.a. Arbeidsmarktregio-accounthouders en Leerwerkloketten . [samenvoordeklant.nl]	Mix van subsidies: NL Leert Door-middelen (€6,2 mln) , Scholingsfonds (€4 mln) van provincie + arbeidsmarktregio's, aangevuld met sectorale en landelijke subsidies. Gericht op gratis of gesubsidieerde scholing. [samenvoordeklant.nl]

Bijlage 2: Itemlijst interviews / werksessies

De volgende onderwerpen stonden centraal bij de interviews en de werksessies met stakeholders:



Bijlage 3: Overzicht stakeholders

Organisatie	Naam
Werkgeververtegenwoordiging	
VNO-NCW	
Werkgever: Zorg	
Werkgever: Haven	
Werkgever: Onderwijs	
Werkgever: DOW	
Werkgever: Techniek	
Overheden	
UWV	
Wethouder(s) arbeidsmarkt	
Ambtenaar arbeidsmarkt	
Provincie Zeeland : gedeputeerde	
Provincie Zeeland: Ambtenaar	
Werknemersvertegenwoordigers	
Vakbond: FNV	
Vakbond: CNV	
Onderwijs	
HZ University of Applied Sciences	