



BELEIDSPLAN 2026

EN VERDER...

Bouwmensen Limburg



**bouw
mensen**
■ LIMBURG



INHOUD

INLEIDING

5

DE MARKT

6

SPEERPUNTEN

10

DE ORGANISATIE

18

DE STAPPEN

19

ROADMAP

23

BIJLAGE

24





INLEIDING

Bouwmensen Limburg heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld. Inmiddels is het 40-jarig bestaan gevierd in 2024 en hebben we een aantal mijlpalen bereikt. Zo heeft in 2025 het aantal studenten in opleiding tijdens de 1-oktobertelling voor het eerst de 300 overschreden. Een ontzettend mooi aantal, dat echter ook maakt dat we de organisatie in structuur en omvang hierop hebben moeten aanpassen.

De organisatie is gegroeid van 260 studenten, geplaatst bij 160 bedrijven met 20 medewerkers naar 300+ studenten bij 170 bedrijven en 24 medewerkers. Die groeistuip hebben we goed doorstaan en we hebben de personele vraagstukken ook goed kunnen invullen. Groei in aantallen studenten, maar ook activiteiten zoals diverse gesubsidieerde onderwijsprojecten alsook het opstarten van Vakmasters Zuid-Oost. Ander heel belangrijk punt is onze opleidingsfaciliteit in Horst. Daar hebben we sinds eind 2024 een nieuwe opleidingswerkplaats in gebruik waar we de moderne wijze van bouwen op een uitstekende wijze kunnen ensceneren.

Zoals gememoreerd, hebben we samen met collega-opleidingsbedrijf Bouwmensen Eindhoven/Tilburg het Vakmasters uitzendbureau nieuw leven in geblazen. Deze nieuwe entiteit hebben we succesvol toegevoegd aan onze bedrijfsvoering. Ook zijn we meer en meer actief geworden in het aanbieden van alternatieve opleidingsmogelijkheden. Zo is er in Limburg op locatie van Bouwmensen de Onderhoudmedewerker niveau 3 opgestart en zijn in december 2025 hiervan de eerste studenten gediplomeerd. E.e.a. in samenwerking met Broers MBO College.

Onze doelstelling en daarmee onze klanten zijn niet veranderd. Opleiden van goed gekwalificeerd personeel voor onze stakeholders, de regionale bedrijven in de gebouwde omgeving. Anderzijds natuurlijk ook de studenten. Deze spelen in de aanpak een steeds belangrijkere rol, waarmee de samenwerking tussen het opleidingsbedrijf, de student en de stage-/werkplek en daarmee de kwaliteit van deze leerwerkplek steeds doorslaggevender is voor het succes van de opleiding.

Die opleidingen proberen we ook elke dag te verbeteren en aan te laten sluiten bij de vraag van de bedrijven. Immers als wij onze studenten niet afleveren bij de bedrijven met een passend pakket aan kennis, vaardigheden, houding en gedrag, dan zullen we de match tussen de student en het bedrijf steeds lastiger kunnen maken. Voor het bedrijf streven we dan ook naar het kwalitatief beste “product”, lees de beste student, die wij voor dat bedrijf kunnen maken. En dat is maatwerk, immers de bedrijven in de regio zijn ook niet homogeen.

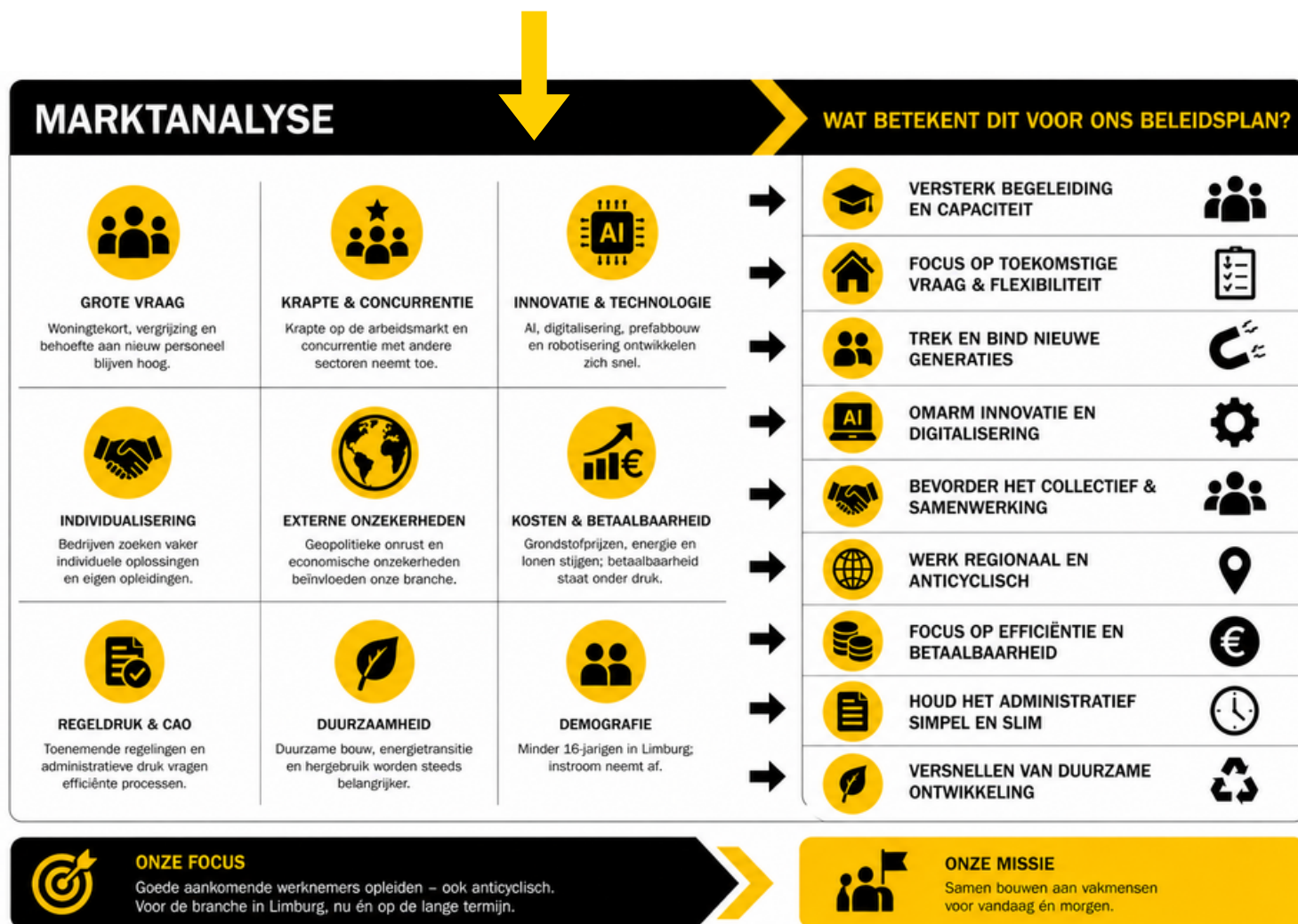
Kortom, een heel aantal ontwikkelingen en uitdagingen die we willen benoemen in achterliggend beleidsplan en waarin we richting willen aangeven voor Bouwmensen Limburg de komende jaren, te beginnen met 2026.



DE MARKT

Voor een uitgebreidere analyse van de marktsituatie verwijzen we graag naar bijlage 3, waarin een analyse wordt gemaakt van de omgeving en de interne factoren. Uiteraard zijn er daarnaast nog een aantal veranderingen gaande en deze willen we niet onbenoemd laten.

Vandaar dan ook een beknopte blik op de markt op dit moment.



Bouwmensen Limburg heeft momenteel het **hoogste aantal studenten in opleiding ooit**. Dat is uiteraard een hele mooie prestatie. De vraag naar studenten vanuit de bedrijven is op dit moment nog hoog, we bemerken echter wel ook dat we tegen de capaciteitsgrens aan lopen op dit moment. Dat is minder gerelateerd aan de opdrachten of het werkvolume, maar meer in de beperkingen van de begeleidingscapaciteit. Heeft een bedrijf voldoende leermeesters om de studenten te begeleiden, dat is steeds vaker onvoldoende het geval. Aandacht voor uitbreiding van het leermeesters bestand is noodzakelijk.



Het woningtekort is nog onverminderd actueel. De overheid slaagt er steeds vaker in om wel het bouwproces te versnellen. Maar ondanks dat, zijn voldoende woningen de komende 10 jaar nog een utopie. Oorzaak hiervan zit ook in de demografie. Waar in het verleden vaak eengezinswoningen gevraagd waren, is er momenteel steeds meer behoefte aan ouderenwoningen en kleinere eenheden die levensloopbestendig zijn gezien de vergrijzende samenleving. Dat maakt dan ook dat er zoveel mogelijk gebouwd wordt. Echter regelgeving en andere externe factoren maken dat we mogelijk niet zoveel kunnen bouwen als we zouden willen. De vraag naar nieuwe medewerkers is nog steeds hoog. Alleen al vanwege de vergrijzing is er behoefte aan nieuw personeel. Het lage werkloosheidspercentage helpt hierbij ook niet. Zij-instromers of herintreders in de sector zijn schaars. Demografisch zit het wat betreft jongeren niet mee. In Limburg verwachten we de komende 5 jaar nog een krimp van ca. 10% in het aantal 16-jarigen, de leeftijdscategorie die bij ons instroomt in de opleiding.

Die **krapte op de arbeidsmarkt** maakt dat er hevige concurrentie is ontstaan tussen de verschillende sectoren, zeker in de techniek. Alle technische sectoren en ook een groot aantal andere sectoren ervaren krapte. Denk bijvoorbeeld ook aan de zorg en het onderwijs. Het imago van de gebouwde omgeving is wel beter geworden de afgelopen jaren. Dat is wel een van de positieve effecten van Corona. Het werd heel helder dat aan (bouw)technisch opgeleiden veel behoefte was. Ander aspect in deze is de andere generatie. Momenteel nog generatie Z, maar binnen nu en een paar jaar opgevolgd door de generatie Alfa. Daar zullen we ons op moeten voorbereiden. Krapte op de arbeidsmarkt jaagt vaak innovatie aan, alleen is dat weer omgeven van bijvoorbeeld regelgeving, waardoor de echte slagen in prefab bouwen en robotisering nog niet op grote schaal toegepast worden. AI is een ontwikkeling die overal zijn intrede doet. Ook binnen de gebouwde omgeving. In de uitvoering zijn de toepassingen nog beperkt, maar in de ontwerp- en zeker contractfase is het gebruik van allerlei tools al bijna gemeengoed geworden, in ieder geval bij de grotere bedrijven.

De krapte vertaalt zich ook in een **andere marktbenadering**. Bedrijven gaan iets meer op zichzelf vertrouwen in plaats van het collectief. Als ik als bedrijf zelf het verschil kan maken door bijvoorbeeld zelf een opleiding te faciliteren, is dat voor de korte termijn een aantrekkelijke keuze. Binnen Broers MBO college zien we daarop dan ook een toenemende vraag. Voor Bouwmensen is dat potentieel een aandachtspunt, dat er niet meer individueel opgeleid gaat worden, maar dat we juist in deze tijden het collectief moeten promoten. 1Bouwmensen Limburg zorgt voor een goede spreiding van de studenten onder de leerbedrijven in Limburg en versterkt de collectiviteit. Vanuit Bouwmensen landelijk wordt in 2026 een promotiecampagne opgestart om het opleidingsbedrijf extra aandacht te geven.

De andere kant van de markt is echter ook sterk in beweging en maakt dat er behoorlijk wat onzekerheden optreden. De oorlog in Oekraïne, Iran, onrust in het Midden-Oosten, een Trump in het Witte Huis, met meer een dictatoriale benadering van de wereldeconomie met alle onrust van dien, heeft indirect effecten die onze branche terdege raken. Uiteraard blijft bouwen iets regionaals. Het is niet makkelijk en ook niet gebruikelijk om gebouwen ver buiten de regio te produceren en lokaal te assembleren. Maar ook daarin zal zeker verandering in komen.





Vooralsnog echter is dat niet op grote schaal aan de orde, wat maakt dat je aangewezen bent op de regionale vraag en ook voor een groot deel het aanbod van materialen en arbeidskrachten. Dat maakt dat we het regionaal moeten organiseren.

Uiteraard is er door alle onrust in de wereld ook een **toenemende schaarste van grondstoffen en (olie)prijsstijgingen**. Dat heeft grote gevolgen en de recente blokkade van de Straat van Hormuz zou indien het lang aanhoudt ook hele grote economische gevolgen kunnen hebben. Niet alleen de energieprijzen, maar indirect wordt alles wat geproduceerd wordt duurder. En daarnaast zijn er ook nog gewoon de loonkostenstijgingen die als gevolg van inflatie gecorrigeerd zijn de afgelopen jaren, wat leidt tot behoorlijke prijsstijgingen. Daarmee staat de betaalbaarheid van woningen en overige projecten sterk onder druk en zijn wellicht opdrachten in de toekomst onzeker om uit te voeren. Belangrijk punt waar ook Provinciaal aan gewerkt dient te worden is de nivellering van het eisenpakket voor nieuwbouw / woningbouw. Momenteel is de diversiteit zeer inefficiënt voor de bouwers en bovendien kostenverhogend. Daarnaast is de netcongestie (beperking van de nieuwe stroomnet aansluitingen) een steeds groter wordend probleem dat de vlotte realisatie van woningbouw ernstig belemmert.

Dichter bij huis zijn het natuurlijk **cao-partijen die proberen de branche aantrekkelijk te maken/houden**. Enerzijds door de reeds benoemde cao-stijgingen door te voeren, anderzijds ook door een diplomabonus, doorleerbonus en schooldagbonus af te spreken. We zijn er nog niet van overtuigd dat dit op lange termijn de instroom substantieel zal verhogen. Het verhoogt wel de administratieve druk op korte termijn. Wat dus ook duidelijk zichtbaar is in de uitbreiding van de interne organisatie. Dat geeft spanning. Feitelijk willen we een zo beknopt mogelijk administratief proces en de meeste waarde toevoegen in het opleiden, maar dat is met de huidige regelingen nog niet zo makkelijk neer te zetten.

Verduurzaming is al jaren een belangrijk item. Daarbij is energietransitie essentieel. Het gebruik van duurzame -energie, -grondstoffen, -bouwmaterialen. En daaraan gekoppeld uiteraard de mogelijkheid om hergebruik van materialen en middelen toe te kunnen passen. Die ontwikkelingen zijn er wel, maar vooralsnog niet op grote schaal. Daar zullen we de komende jaren nog de nodige stappen in moeten zetten. Helpend daarbij is het PPS Snel project, waarin we in samenwerking met HS Zuyd, Vista College en Gilde Opleidingen onderwijsinnovaties toepassen.

Een hele vreemde markt aldus, met theoretisch een gigantische vraag gezien het woningtekort. Maar daarentegen ook een enigszins terughoudende markt als gevolg van tal van onzekerheden en prijsstijgingen. Dat gekoppeld aan de nog steeds voortdurende PFAS- en stikstofproblematiek en de onderbezetting bij de overheid, maakt dat we nog niet zo veel bouwen als we eigenlijk zouden willen. In de basis echter is het opleidingsbedrijf er voor om (ook anticyclisch) goede aankomende werknemers op te leiden en op korte maar ook zeker op lange termijn is de vraag gigantisch. Dus laten we daar ons dan ook op focussen, daar een plan de campagne voor maken, om dit zo goed mogelijk te doen voor de branche in Limburg.



SPEERPUNTEN

In onze analyse zijn een aantal punten benoemd die relevant zijn en waarop we ook al stappen hebben gemaakt. Het heeft dan ook de voorkeur om de activiteiten en ontwikkelingen ook in een dergelijke structuur onder te brengen voor de herkenbaarheid en het begrip.

Bouwmensen Limburg heeft traditioneel de (oude) missie:

**“HET OPLEIDEN VAN VOLDOENDE GOED GEKWALIFICEERDE MENSEN VOOR DE
BEDRIJVEN IN DE REGIO”**

Daar is het hele model vanuit het verleden op ingericht. Traditioneel betreft het hier ook een model van BBL, beroepsbegeleidende leerweg. 4 dagen werken en 1 dag naar school met een leer-arbeidsovereenkomst bij het opleidingsbedrijf. Dit staat onder druk vanwege het instroomniveau van de studenten, waardoor het BOL-opleidingsmodel is ontstaan. Dus niet alleen de kwaliteit staat onder druk, maar ook de kwantiteit. Voldoende mensen is in de toekomst ook een uitdaging. Vandaar dat we de visie hierop hebben aangepast.

VISIE BOUWMENSEN LIMBURG

Het ontwikkelen van een leeromgeving van morgen aansluitend op de vraag van de branche met focus op het continue aanbieden van de nieuwste technieken en gericht op duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen.



SPEERPUNTEN

De speerpunten waar we de afgelopen jaren invulling aan hebben gegeven en waarvan we geconstateerd hebben dat deze in de huidige tijd nog steeds relevant zijn:

DE BASIS standaardisering van processen, opleidingen niveau 1/4, costleader strategie. De basis van ons bedrijf moet zo efficiënt mogelijk werken. Opleidingen kwalitatief hoogwaardig invullen en uitvoeren, met het oog op efficiëntie en standaardisering van het proces.

COLLECTIVITEIT samen zaken vorm geven zoals lesstofontwikkeling en PR. Binnen het Bouwmensen-collectief werken we samen in het kader van de PR en marketing. We willen dit op termijn uitbreiden met ontwikkeling van digitale leermiddelen en een shared service centre. Maar ook de service van het uitzendbureau Vakmasters past hierbinnen.

DUURZAAMHEID verbreden van de doelgroepen, uitbreiden van het aantal opleidingen. Om zowel aan de vraag van de branche tegemoet te komen, alsook de wens van de studenten zullen we voortdurend moeten werken aan een passend assortiment opleidingen.

HIGH END opleidingen of trainingen op vraag van het bedrijfsleven. De vraag van de bedrijven wijzigt sneller dan het reguliere onderwijs dit kan vormgeven. We kunnen invulling geven aan de vraag door middel van cursussen in het kader van LLO (leven lang ontwikkelen) alsook volledige opleidingen ontwikkelen binnen ons eigen Broers MBO College. Daarmee hebben we onze eigen structuur indien nodig, maar zeker ook een vehikel voor regionale bedrijven die bijvoorbeeld een bedrijfsschool willen opstarten.

FOCUS EN PLAN

4.1 DE BASIS

(Steekwoorden: costleader positionering, optimalisatie huidige model, standaardisering en efficiency, bundelen van krachten, schaalgrootte en professionalisering)

- Standaardiseren van processen en inzet van systemen
- Professionalisering studentbegeleiding / actieve promotie leermeester cursus
- Professionaliseren van de medewerkers
- Huidige opleidingen zo goed en efficiënt mogelijk uitvoeren
- Vormgeven aan het excellent opleidingsbedrijf
- Continu actueel opleidingsaanbod
- Partnership en samenwerking met ROC's

Het bovenstaande lijstje spreekt een ambitie uit om datgene wat we al sinds jaar en dag doen, in de toekomst nog beter en moderner te doen.



SPEERPUNTEN

Het optimaliseren van het huidige proces en deze processen ook borgen. We hebben een relatief jong en redelijk nieuw onderwijsteam met enthousiaste medewerkers.

Het DNA van Bouwmensen Limburg zal moeten groeien. Hoe doen we dingen, hoe denken we over zaken. Die processen zijn actueel. Standaardisatie is ook een onderwerp dat landelijk binnen Bouwmensen speelt ook in het kader van de kwalificatie Excellent opleidingsbedrijf binnen de vakgroep opleidingsbedrijven van Bouwend Nederland.

Studentenbegeleiding is een blijvend thema voor de komende jaren. Het heeft zich bewezen dat middels een bezoek van de instructeur op de bouwplaats bij de leerling en de leermeester de goede gesprekken en de goede begeleiding gewaarborgd is. Onderdeel van de studentbegeleiding is uiteraard de inzet van de leermeesters door de leerbedrijven. Vanuit bouwmensen Limburg is een actieve promotie van het leermeesterschap een speerpunt. Het huidige leermeesters bestand vergrijsst en dien aangevuld te worden met vakmensen die graag de kennis aan de studenten willen overdragen. Bijkomend voordeel is, dat de instructeurs op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de praktijk. Welke innovaties moeten we ook in de werkplaats doorvoeren, hoe blijven we actueel. Kortom, een belangrijk thema waaraan op verschillende wijzen wordt gewerkt. Ook de kern van opleidingen die we zo goed en efficiënt mogelijk aanbieden zullen we benoemen alsook de mogelijkheden voor delen van opleidingen of leerloopbaanpaden. Daarbij is het partnership met de regionale ROC's van evident belang. Een stabiele basis is noodzakelijk om de opleidingen op een goede wijze te kunnen neerzetten.

4.2 COLLECTIVITEIT VERSTERKEN

(Steekwoorden: samenwerking, niet democratisch, gezamenlijke funding, professionalisering, organisatie en structuur, strategisch schakelpunt)

- Leerwerelden doorontwikkelen en implementeren
- Implementeren en doorontwikkelen van Bouwmensen Virtueel leren
- Gezamenlijke PR en werving
- Invulling van kleine beroepen met regionale expertise

Samenwerken op landelijke en regionale schaal is hier het gemeenschappelijke credo. De leerwerelden die we binnen Bouwmensen landelijk hebben gecreëerd zijn top. Een verdere ontwikkeling en implementatie in de diverse fases van de opleiding zou wenselijk zijn. Zo zijn er ook opdrachten gemaakt met de VR-bril, een innovatie binnen het bouw-onderwijs. Ook hiervan geldt dat we er zelf ook even aan moeten wennen en de juiste vorm moeten vinden om de nieuwe lesstof goed in te zetten. Stappen zijn gezet, afspraken zijn gemaakt. PR en marketing is landelijk georganiseerd. Een behoorlijk budget wordt hier door alle leden voor bijeengebracht. Door de landelijke coördinatie van bijvoorbeeld social media en uitingen worden we veel effectiever in de markt en is dit in het algemeen zeer succesvol.



WERKEN EN LEREN

IN DE BOUW



PR en marketing is landelijk georganiseerd. Een behoorlijk budget wordt hier door alle leden voor bijeengebracht. Door de landelijke coördinatie van bijvoorbeeld social media en uitingen worden we veel effectiever in de markt en is dit in het algemeen zeer succesvol.

Kleine beroepen hebben het lastig. Per locatie hebben we hooguit een tiental metselaars, we hebben in Limburg totaal slechts een tiental tegelzetters. De recent gestarte opleiding voor onderhoudmedewerker telt een kleine 15 deelnemers in totaal.

Kortom, we doen het allemaal, maar de vraag is gerechtvaardigd of we dit in collegiale samenwerking op grotere regionale schaal niet beter zouden kunnen doen. Daarover zal het de komende jaren gaan en zullen we kleine stappen gaan zetten om de studenten die kiezen voor een van de kleine beroepen, toch professioneel op te kunnen leiden in de grotere regio.

Vakmasters Zuid Oost hebben we enkele jaren geleden in samenwerking met Bouwmensen Eindhoven-Tilburg opnieuw succesvol ingericht. Een mooi construct waarbij kandidaten en oud-studenten via een correcte uitzendconstructie ofwel klaargestoomd worden voor een opleiding, dan wel na hun opleiding een contract hebben om op die manier behouden te blijven voor de sector. Over een verdere regionale uitbreiding van Vakmasters op Zuid Nederlandse schaal wordt nagedacht, maar dat is nog heel pril.

4.3 DUURZAAMHEID

(Steekwoorden: aansluiting technische HBO opleiding, uitbreiding doelgroep, samenwerking binnen gebouwde omgeving)

- Ontwikkelen van trajecten t.b.v. een bredere instroom vmbo-t/havo
- Ontwikkelen en implementeren van een AD-traject (2-jarig hbo)
- Projecten, PPS SNEL en duurzaamheidscampus Roermond
- Verduurzaming opleidingsmode

De constatering dat demografisch gezien de komende 5 jaar het aantal jongeren (lees potentiële studenten) behoorlijk gaat afnemen is al vaker gedaan. Daarnaast bieden onze huidige trajecten geen aantrekkelijk perspectief voor de iets hoger/theoretisch opgeleide student als een vmbo-t of havist. Zij kiezen massaal voor een andere opleiding, zelfs ook andere sector omdat de bouw ogenschijnlijk niet interessant is. Kortom, het is goed om het aanbod voor de jongeren te verbreden en dus interessanter te maken. Anderzijds ook dat we in het kader van het verduurzamen van het opleidingsbedrijf breder moeten kijken dan enkel het opleiden van 16-jarige vmbo studenten.

Dat is in het belang van zowel het opleidingsbedrijf alsook de sector. De krapte op de arbeidsmarkt is de laatste jaren duidelijk geworden. En die krapte zal de komende jaren niet gaan afnemen. Daarmee eens te meer van belang om zo veel mogelijk vakmensen op te leiden en te behouden voor de sector. We zullen daarom de sector zo aantrekkelijk mogelijk moeten maken met modern onderwijs in de passende vorm voor de kandidaat in zijn of haar levensfase, interesse en niveau. Is een BOL/BBL-opleiding van 2 of 3 jaar met 1 dag school wel passend voor iedereen? Andere onderwijsvormen en deeltrajecten zijn noodzakelijk om de verschillende vragen van studenten te kunnen bedienen.

Vanuit het PPS-SNEL project 2023-2027 (samenwerking met ROC's Gilde Opleidingen en Vista College, IWZO en Hogeschool Zuyd) ligt er o.a. een ambitie om een AD-traject (2-jarig HBO) op te zetten. Dit is in aanvraag bij de Hogeschool in afstemming met het bedrijfsleven. Doelstelling is om in 2027 te kunnen starten, echter voorafgaand daaraan liggen nog wat uitdagingen en besluiten.

De PPS-projecten (publiek-private samenwerking) in de provincie Limburg binnen de gebouwde omgeving zijn de komende jaren onderdeel van onze scope. Hierin staan de ontwikkeling en implementatie van o.a. het bovengenoemde AD-traject, alsook de ontwikkeling van innovatief onderwijs met betrekking tot bijvoorbeeld energietransitie, duurzaamheid, nieuwe bouwmethoden en daaraan gekoppelde bouwkundige vernieuwingen centraal. Deze projecten geven uiteraard ruimte om vernieuwend onderwijs te ontwikkelen en versterkt ook de samenwerking naar het onderwijs alsook de technieksector. Een aanvraag voor verlenging van het project tot eind 2030 is inmiddels in de maak.

1Het verduurzamen van het opleidingsmodel betreft het nadenken over de inhoud en vormgeving van de opleiding in relatie tot de arbeidsmarkt en de behoefte van de student. Past op termijn een model van 40 uur per week? Is een volledig mbo diploma in alle gevallen noodzakelijk? Op deze en ongetwijfeld meer vragen dienen we antwoorden te vinden en daarmee dus ook keuzes maken m.b.t. het inrichten van de opleiding voor de toekomst.

4.4 HIGH END

(Steekwoorden: vraag gestuurd, beroepen van de toekomst, enkele locaties in het land, ontwikkellab, nieuwe instroom)

- Vormgeven LLO
- Nieuwe vormen van onderwijs (blended learning, social learning)
- Vraag gestuurd en innovatief onderwijs
- Broers MBO College

LLO (Leven Lang Ontwikkelen) wordt steeds belangrijker. Personeel behouden en goed opleiden voor de taken die zij moeten uitvoeren binnen een innoverend proces. Hierop zullen we trajecten moeten ontwikkelen voor nieuwe toetreders binnen de sector als beschreven in de eerdere speerpunten alsook binnen het LLO deel. Het onderwijs zal gaan veranderen.



We hechten nog steeds waarde aan een formeel diploma, maar niet alle doelgroepen zullen gebaat zijn bij een additioneel diploma. Loopbaanpaden, keuzedelen, deelcertificaten, badges zullen steeds meer hun intrede doen en deels de diplomatrajecten vervangen. Modulair opleiden wordt natuurlijk ook al jaren als een trend benoemd, maar nu zie je daadwerkelijk ook steeds meer een invulling hiervan ontstaan.

De wijze van lesgeven, het traditionele onderwijsmodel, komt daarmee ook steeds meer te vervallen. Blended learning, social learning, waarbij de praktijk en de (collegiale) praktijkomgeving steeds belangrijker wordt om te leren. Een omgeving waarin een ervaring mede dankzij de digitalisering eenvoudiger is vast te leggen en te valideren. De uitrol van het digitale skillspaspoort (DSP) vanuit de sector kan hierbij ondersteunend zijn om de kwaliteiten van de medewerkers goed vast te kunnen leggen en dus ook de hiaten in de ontwikkeling en daarmee de scholingsbehoeftes in kaart te brengen.

De bouw verandert en wel in een rap tempo. De vraag om duurzame producten en productie met daaraan gekoppeld vernieuwde bouwmethoden, AI en zelfs robotisering. Kortom, de gebouwde omgeving heeft de nodige uitdagingen. Dat maakt ook dat de traditionele beroepen ook veranderen, er beroepen en functies bijkomen alsook dat er functies verdwijnen. Het onderwijs kan onmogelijk inspelen op deze snel veranderende situaties bij bedrijven en daaraan gekoppelde opleidingsvraagstukken.

Natuurlijk zullen een aantal opleidingen zoals timmerkracht niveau 2/3 en de middenkaderopleiding niveau 4 nog wel even in min of meer deze vorm blijven bestaan. Echter alle andere opleidingen binnen ons portfolio zijn relatief kleine opleidingen en zullen we groter regionaal moeten oppakken. Om aan de opleidingsvragen van de bedrijven tegemoet te komen zullen we in staat moeten zijn om snel nieuwe trajecten te ontwikkelen. Enerzijds in de PPS constructies samen met het ROC, anderzijds zelfstandig indien dat voor een ROC niet haalbaar is. Ooit was het in bezit hebben van een eigen particulier MBO instituut een droombeeld. De overname van Broers MBO College in 2021 door een aantal Bouwmensen opleidingsbedrijven is binnen het onderwijslandschap best revolutionair te noemen.

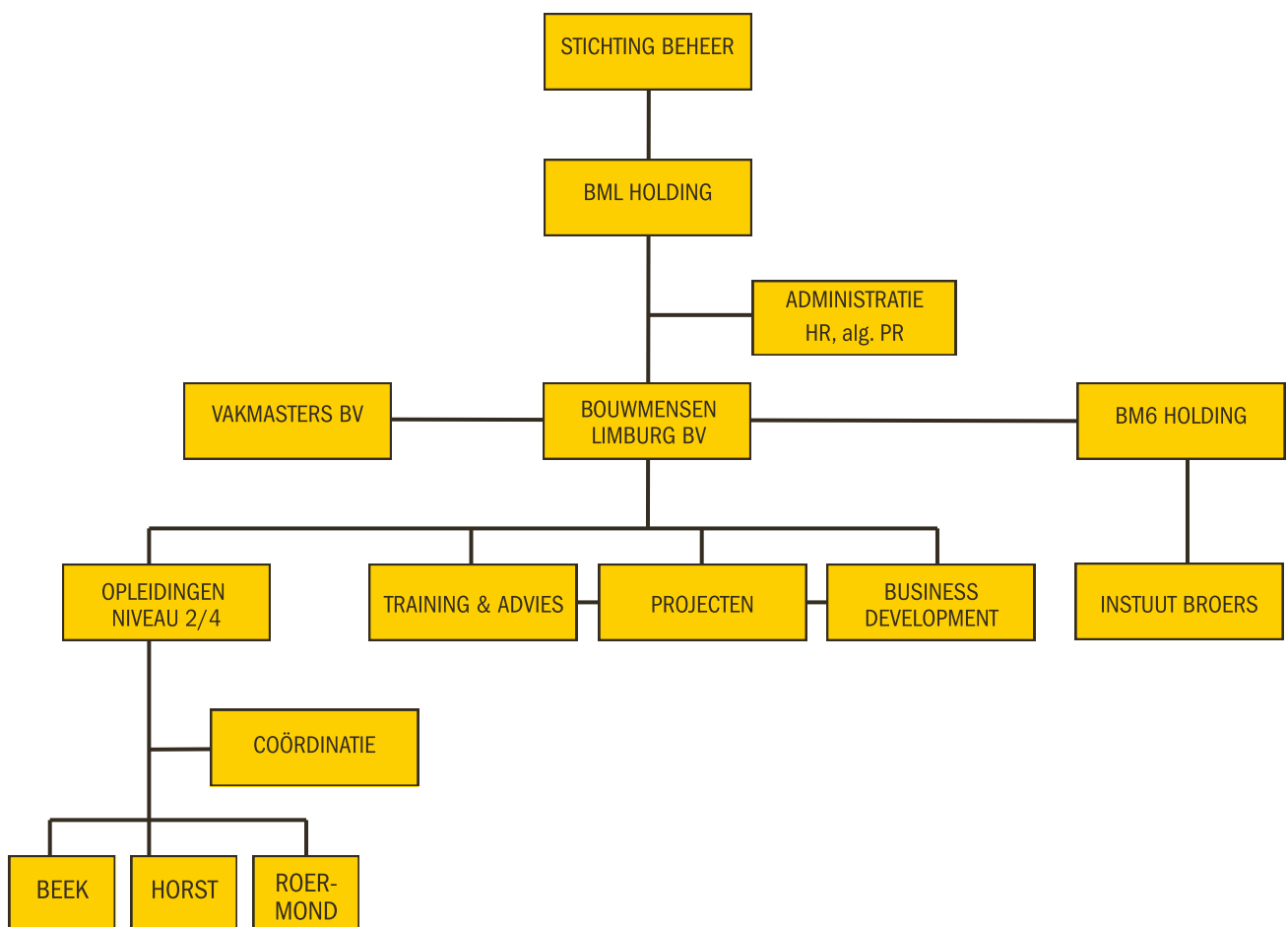
De afgelopen jaren zijn er binnen Broers een flink aantal opleidingen ontwikkeld specifiek voor een bedrijf of consortium van bedrijven op basis van hun opleidingsvraagstuk. Zo zijn o.a. betonopleidingen opnieuw vormgegeven in de regio Barneveld en is er een specifieke opleiding ontwikkeld voor cleanroombouwers bij ASML. De eerste stappen zijn gezet. De komende jaren zullen we Broers MBO College steeds vaker kunnen inzetten als een probaat middel om voor bedrijven maar ook voor de sector opleidingen te ontwikkelen of revitaliseren die aansluiten op vraag van de markt en waar het reguliere onderwijs niet op kan inspelen.





DE ORGANISATIE

De organisatiestructuur is de laatste jaren ongewijzigd gebleven. De operationele verantwoordelijkheid en organisatie m.b.t. het opleiden van de studenten op de drie locaties ligt bij de directeur Opleidingen, Thijs Geenen. De aansturing van de overige activiteiten zoals bijvoorbeeld cursussen en trainingen, projecten en de algehele verantwoordelijkheid ligt ook onveranderd bij René Mobers als algemeen directeur.



Om te duiden waar Bouwmensen Limburg concreet op gaat sturen in het komende jaar/ de komende jaren hebben we de doelstellingen getracht concreet weer te geven, zowel op de korte termijn tot medio 2027, alsook op de middellange en de langere termijn.

5.1 DOELSTELLINGEN 2026/2027 (KORTE TERMIJN)

- ▶ **FOCUS OP DISCIPLINE EN SOCIALE VAARDIGHEDEN**
Een gestructureerde integrale aanpak om het bouw-DNA wat meer binnen de opleiding te brengen. Bouwen is samenwerken. Je moet op elkaar kunnen rekenen. In een individualistisch ingestelde maatschappij is dit een andere manier van denken voor de meeste jongeren.
- ▶ **DOORSTROOM BEVORDEREN**
Doorleren wordt actief gestimuleerd. Je bent nooit te oud om te leren. Gemakzucht mag niet betekenen dat je een vervolgopleiding niet gaat doen terwijl je dat cognitief wel aan zou kunnen.
- ▶ **VOORKOMEN VAN UITVAL**
Hoge instroomaantallen worden de laatste jaren ook vaak gevolgd door hoge uitstroom. Ogenscheinlijk niet de juiste keuze gemaakt, een verkeerd beeld van de sector of toch afhaken omdat er iets niet naar de zin is. Door intensievere intake en onboarding moeten we het uitvalspercentage terugdringen.
- ▶ **LEERLINGBEGELEIDING OPTIMALISEREN**
Leerlingen worden in de werkplaats en ook tijdens de stage begeleid door dezelfde instructeur. Deze bezoekt de bouwplaats en heeft contact met de leerling en leermeester. Doelstelling is om alle studenten per schooljaar 3x op de bouwplaats te bezoeken door de instructeur. Dat moeten we organiseren en faciliteren en daarmee dus optimaliseren.
- ▶ **DIGITALE LEERMIDDELEN VERDER IMPLEMENTEREN**
De digitale leerwerelden van Bouwmensen zijn landelijk ingevoerd. Per locatie moeten we hier nog goed mee leren werken en verder doorontwikkelen.
- ▶ **PROFESSIONALISEREN STAF**
Nieuwe medewerkers betekenen ook investeren in het overdragen van het Bouwmensen-DNA. Verder willen we een lerende organisatie zijn waarbij we de 'iedere dag een beetje beter' filosofie van LearningWaves toegepast willen zien. Dat betekent investeren in het team.



DE STAPPEN

Instroom stimuleren BBL en Zij-instroom; Een continu proces is het stimuleren van de instroom in de sector op alle gebieden, kortom een positieve PR voor de sector.

PPS SNEL:

- Doorontwikkelen middenkaderopleiding: De middenkader opleiding wordt herzien aan de nieuwe standaard en het nieuwe kwalificatiedossier.
- Opleidingswoning ontwikkelen en implementeren: De nieuwe modulaire opleidingswoning in Horst wordt verder ontwikkeld qua toepassingen en opdrachten, passend bij de diverse opleidingen en ontwikkelingen in de sector. De opdrachten worden vervolgens ingebed in het reguliere onderwijs.
- LLO-aanbod ontwikkelen: Een van de hoofddoelstellingen van de PPS SNEL is het beschikbaar krijgen van LLO modules voor volwassenen op basis van het reguliere onderwijspakket. Die modules zullen we moeten destilleren en aanbieden aan de markt.

Deze specifieke doelstellingen zijn uiteraard niet allemaal in exacte cijfers te vangen. **De KPI's** die benoemd zijn in de managementrapportage (bijlage 3) en die we willen koppelen aan de doelstellingen binnen het beleidsplan zijn de volgende (in willekeurige volgorde).

IN AANTALLEN:

- Activiteiten vmbo; voor hoeveel vmbo-studenten doen wij structureel een activiteit.
- Aantal studenten; absoluut aantal studenten in opleiding, gespecificeerd in BOL / BBL en per locatie.
- Geslaagden; aantal studenten dat de opleiding verlaat met diploma.
- Uitvallers; aantal studenten dat de opleiding verlaat zonder diploma.
- Begeleidingsbezoeken; aantal bezoeken op de bouwplaats door de instructeurs.
- Aantal behaalde certificaten; aantal (deel)certificaten behaald buiten regulier mbo.
- Aantal trajecten die bij Instituut Broers succesvol zijn geweest.

IN GELD:

- Omzet studenten; omzet in euro's m.b.t. de uitplaatsing van de studenten.
- Omzet cursussen en trainingen; marge van onze C&T-activiteiten

5.2 MIDDELLANGE TERMIJN DOELSTELLINGEN (TOT 2029)

Naast de doelstellingen op de korte termijn is er uiteraard ook nog werk aan de winkel voor de middellange termijn. Deze punten hebben op dit moment geen hoge urgentie, maar zullen echter wel al de nodige aandacht vergen.

UITBREIDING DOELGROEPEN

▶ **ONTWIKKELEN ASSOCIATE-DEGREE-TRAJECT**

In samenwerking met de Hogeschool Zuyd een 2-jarig HBO-traject ontwikkelen en uitrollen richting september 2027.

▶ **AANBOD ONTWIKKELEN VOOR HAVISTEN**

Doorleren wordt actief gestimuleerd. Je bent nooit te oud om te leren. Gemakzucht mag niet betekenen dat je een vervolgopleiding niet gaat doen terwijl je dat cognitief wel aan zou kunnen.

▶ **AANBOD OP VRAAG VAN DE BEDRIJVEN**

Hoge instroomaantallen worden de laatste jaren ook vaak gevolgd door hoge uitstroom. Ogenscheinlijk niet de juiste keuze gemaakt, een verkeerd beeld van de sector of toch afhaken omdat er iets niet naar de zin is. Door intensievere intake en onboarding moeten we het uitvalspercentage terugdringen.

Optimaliseren locaties Horst / Beek. De locaties zijn prima op orde, maar zullen wel voortdurend onderhouden en aangepast dienen te worden aan de veranderende opleidingsvraagstukken.

VERSTERKEN PARTNERSHIP EN NETWERK

▶ **BEDRIJVEN**

Relatiedagen en kennissessie organiseren.

▶ **ONDERWIJS**

Verankering van de samenwerking contractueel en qua onderwijsvisie.

▶ **OPLEIDINGSBEDRIJVEN**

Samenwerking uitbreiden op diverse terreinen, bijvoorbeeld bij kleine beroepen, LLO-aanbod, in de voorlichting middels meemakers en wellicht ook bedrijfsmatig.

▶ **HERPOSITIONERING ASBESTCENTRUM**

Het Asbestcentrum is ingericht voor de regionale markt. Wijziging in de wet- en regelgeving maakte het minder urgent. De locatie biedt echter meer mogelijkheden en de wijzigingen in de regels bieden ook weer kansen om het Asbestcentrum Limburg, nog steeds een van de best geoutilleerde centra in Nederland, opnieuw op de kaart te zetten.



DE STAPPEN

PPS SNEL

- Business development; Robotisering en digitalisering, implementatie AI
- Verkenning mogelijkheden regio Weert

5.3 LANGE TERMIJN DOELSTELLINGEN (2030 EN VERDER)

Naast de doelstellingen op de middellange termijn is er uiteraard ook nog werk aan de winkel voor de langere termijn. Deze punten hebben op dit moment geen hoge urgentie, maar zullen echter op enig moment wel de aandacht vragen, dan wel het punt op de horizon zijn waar we in de komende jaren naar toe willen groeien:

BOUWMENSEN LIMBURG, DE OPLEIDER VOOR DE GEBOUWDE OMGEVING

▶ **Multidisciplinaire in- en doorstroom:** een pakket van opleidingen en modules is gereed om iedere instromer een passend aanbod te kunnen doen. Tevens is er een doorlopende leerlijn voor eenieder om zodoende alle opleidingsvragen passend te kunnen invullen.

▶ **Totaalpartner voor de bouwbedrijven:** met het bovengenoemde aanbod kunnen (toekomstige) personeelsleden van de bedrijven worden opgeleid. Regulier via het ROC, LLO-vraagstukken, trajecten voor zijnstroom, kleine beroepen, (bedrijfs)specifieke vragen via Broers MBO College, personele vraagstukken via Vakmasters.

▶ **Huisvesting geoptimaliseerd:** Noord-Limburg is stabiel in Horst, de duurzaamheidscampus en de ontwikkelingen bij Vista in Maastricht zijn wel goed om te blijven volgen en op in te spelen waar nodig.

Versterken regionale samenwerking Bouwmensen: de diverse Bouwmensen-vestigingen in het Zuiden van het land werken al op verschillende manieren samen. Vaak informierend en afstemmend, maar ook iets concreter bijvoorbeeld in werving en PR of op het gebied van arbeidsbemiddeling. Samenwerken op gebied van scholing voor volwassenen, kleine beroepen en zij-instroom zou op de wat langere termijn de ambitie moeten zijn.

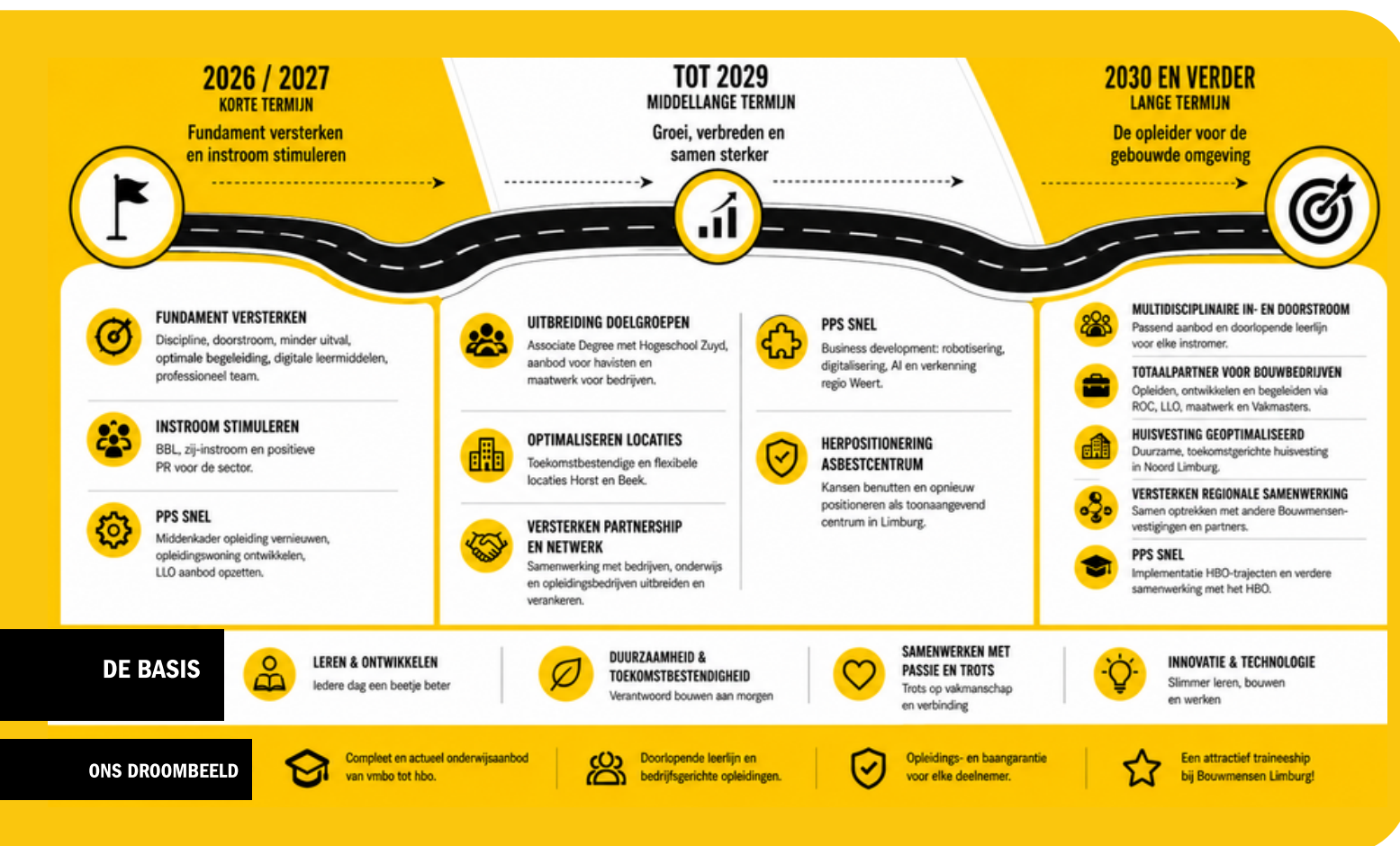
PPS SNEL Implementatie van de HBO-trajecten en een verdere samenwerking met het HBO.

DROOMBEELD

Compleet en actueel onderwijsaanbod voor vmbo tot en met hbo, doorlopende leerlijn inclusief specifieke bedrijfsgerichte opleidingen. Waarbij we als Bouwmensen een baan en opleidingsgarantie kunnen aanbieden. D.w.z. een contract aan een deelnemer die iets wil leren, en zo lang deze in de opleiding zit zorgen wij voor een passende opleidingsplaats en een eventuele vervolgopleiding indien dat gewenst is voor alle partijen. Een attractief traineeship bij Bouwmensen Limburg!

6. CONCLUSIE

Het onderstaand overzicht geeft onze doelstellingen weer in de vorm van een Roadmap:



De conclusie is feitelijk dat Bouwmensen Limburg een partnership wil aangaan met zowel de bedrijven als het onderwijs. Dat we een breed aanbod aan opleidingen en opleidingsmogelijkheden willen ontwikkelen die passen bij zowel de vraag van de bedrijven als de wensen van de diverse doelgroepen, lees studenten.

Of het nu een jongere op vmbo, mavo of havoniveau betreft die een initiële opleiding binnen de bouwsector zoekt, een zij instromer die op latere leeftijd de keuze maakt voor de sector of een vakman die zich verder wil ontwikkelen binnen het bedrijf.

Bouwmensen biedt een passend traject en heeft de partners om dit succesvol en met gedegen kwaliteit uit te voeren, waarmee zowel de studenten alsook bedrijven geholpen zijn en er een zo optimaal mogelijke situatie ontstaat qua HRM-beleid in de sector in Limburg.

BIJLAGE 1 MEDEWERKERS BOUWMENSEN LIMBURG

Naam	Team	Functie	2026
R. Mobers	DT	Alg. directeur/ detach. Broers	0,8
T. Geenen	DT	Directeur opleidingen	1
Subtotaal			1,8
R. Lemmens	Coördinatie	Leerling Coördinator	0,9
J. Schalken	Coördinatie	Leerling Coördinator	0,8
Subtotaal			1,7
C. Lucassen	HR	HR	0,4
Subtotaal			0,4
F. Crommentuijn	Administratie	Administratief medewerker	0,8
H. Hendriks	Administratie	Controller	0,8
K. Verweij	Administratie	Controller	1
N. Bonants	Administratie	Administratief medewerker	0,6
B. Driessen	Administratie	Administratief medewerker	0,4
C. Lucassen	Administratie	Administratief medewerker	0,4
Subtotaal			4
B. van Es	C&T	C&T	0,6
B. Driessen	C&T	Cursus Administratie	0,1
S. Konings	P&R	P&R opleidingen	0,3
Subtotaal			1



BIJLAGE

Naam	Team	Functie	2026
R. Bruijn	Opleidingen	Docent/ Coördinator werkplaats	1
B. Janssen	Opleidingen	Instructeur	1
P. Maas	Opleidingen	Coördinator werkplaats	1
P. Geerets	Opleidingen	Coördinator werkplaats	0,8
B. Peeters	Opleidingen	Instructeur	1
J. Craenen	Opleidingen	Instructeur	0,9
M. Sijtsma	Opleidingen	Instructeur	1
J. Smeets	Opleidingen	Ondersteuning VMBO	0,6
T. Geelen	Opleidingen	Instructeur	1
Subtotaal			8,3
M. Claessens	Facilitair	Facilitair medewerker	0,6
G. Zanders	Facilitair	Facilitair medewerker	0,3
P. Haenen	Facilitair	Facilitair medewerker	0,45
Subtotaal			1,35
Totaal			18,6

BIJLAGE 2 FINANCIËLE RAPPORTAGES

Categorie	2015	2021	2022	2023	2024	2025
Leerling omzet	2,0	3,4	4,1	4,1	5,0	5,7
Omzet C&T	338,0	146,0	209,0	240,0	218,0	177,0
Totaal studenten (okt. telling)	160	265	259	279	295	307
Aantal BOL	n.a.	170	161	163	192	186
Aantal BBL	n.a.	95	98	93	103	121
Locatie Beek	n.a.	129	117	114	118	133
Locatie Horst	n.a.	83	94	97	115	122
Locatie Roermond	n.a.	53	48	45	57	44
Locatie Tilburg	n.a.	0	0	0	5	8
Categorie, in aantallen	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Instroom sept/okt	99	109	113	110	115	118
Aantal geslaagde	68	63	55	72	100	112
Aantal uitvallers (1e half jaar)	12	16	17	22	31	18
Gem. duur v/d opleiding in jaar	n.a.	n.a.	1,2	1,5	1,5	1,8
Aantal cursisten	n.a.	1144	1254	1172	926	775
Het aantal leerlingbezoeken (totaal)	n.a.	n.a.	176	212	750	336
Aantal staf	14	25	24	25	24	25
Aantal keuringen	70%		90%	70%	80%	88%

Hoogtepunten in 2025	
Record periode omzet (in eur.)	553.345
Record aantal studenten (okt)	307
Hoge instroom	118

BIJLAGE 3 EXTERNE ANALYSE

Een analyse van de externe situatie geeft een veranderd beeld ten opzichte van een aantal jaren geleden. Uiteraard zijn er wijzigingen, maar in grote lijn voor de bouwsector gelden nog relatief dezelfde uitgangspunten. Maar om het toch even breder te bekijken, hebben we onderstaande bevindingen kunnen noteren waaruit dus ook een analyse te trekken is.

Als we kijken naar de externe situatie zijn de opvallendste of meest invloedrijke trends en ontwikkelingen van toepassing op de Limburgse situatie:

- Ontgroening – het is een demografisch gegeven dat het aantal jongeren minder wordt.
- Generatie Z – er is een nieuwe aanpak nodig om deze nieuwe generatie te binden en te boeien.
- Arbeidsmarkt – de vraag naar vakmensen blijft groot de komende jaren.
- Bedrijven vertalen de krapte op de arbeidsmarkt naar behoefte aan bedrijfsopleidingen.
- Grote ambities duurzaamheid en innovatie – dit vraagt een andere manier van opleiden.
- Stikstofproblematiek houdt de bouw op slot, of in ieder geval in de greep.
- Instabiele situatie internationaal met Iran, Oekraïne, Gaza, Venezuela, Trump/Poetin en Xi.
- Zelfredzaamheid van Europa en EU, en Nederland in het bijzonder.
- Ontwikkeling van de olieprijs met daaraan gekoppelde inflatie en/of mogelijke economische crisis.

Daar is inmiddels postcorona nog een aantal zaken aan toe te voegen;

- Verandering van de jongere, nieuwe generatie is “minder stabiel”.
- Een arbeidsmarkt die in zijn geheel onder druk staat, personeelsproblemen in elke sector.

De sterkten en zwakten uit onze interne analyse blijven intact als we kijken naar Bouwmensen Limburg:

- De unieke punten zijn: regionale werkplaats en opleidingsinfrastructuur, netwerk en flexibiliteit
- Regionale binding
- Goede werving en maatwerk in opleiding
- Conjunctuurgevoelig
- Generalisten – directeur is een generalist

In korte tijd is de wereld om ons heen veranderd. In 2020 hadden we nog geen idee van Corona, was PFAS /Stikstof nog geen begrip gerelateerd aan de bouw en waren de prijzen van grondstoffen en energie stabiel of binnen de energie zelfs licht dalend. Hoe anders is het nu. De arbeidsmarkt is sinds mensenheugenis niet meer zo krap, de woningnood sinds de wederopbouw na de Tweede Wereldoorlog niet zo groot. Dat alles maakt dat we kunnen concluderen dat we op weg zijn naar een nieuwe situatie, die deels vraagt om nieuwe oplossingen. In deze kanteling naar een nieuw tijdperk moet worden gekeken wat er moet gebeuren om onze huidige toegevoegde waarde (promotie, werving, selectie, matching, studiebegeleiding, kwaliteit, ontzorgen van bedrijven, opleidingsgarantie voor studenten, netwerk e.a.) te vertalen naar de toekomst, om zo het hoofd te kunnen bieden aan bedreigingen en een omgeving te creëren waar kansen kunnen worden benut.

BIJLAGE 3 EXTERNE ANALYSE

In het eerdere rapport zijn een aantal strategische opties benoemd;

1. Duurzaamheid Havo, (verbreding opleiden, andere doelgroepen aanboren)
2. High End (op vraag van de bedrijven kortere opleidingen/trainingen aanbieden)
3. Bedrijfsschool (eigen MBO-opleiding beheren)
4. De basis versterken (voorwaardelijk)
5. Collectiviteit (voorwaardelijk)

Bouwmensen Limburg doet het op dit moment prima. De afgelopen jaren zijn zeer succesvolle jaren geweest. Studentaantallen zijn de hoogste sinds jaren en ook de instroom voor medio 2026 ziet er rooskleurig uit op onze locaties in Beek en Horst. Veranderingen zijn echter ook in Limburg op korte termijn te bespeuren, zoals bijvoorbeeld; krimp in vmbo-studenten, verandering van de vraag bij de bedrijven gezien de innovaties en behoefte om beter en ook efficiënter op te leiden een onderwijsverandering.

Bouwen aan de toekomstbestendigheid van Bouwmensen begint bij de BASIS; hierin wordt het huidige opleidingsmodel geoptimaliseerd middels standaardisering, kostenefficiëntie, verdere professionalisering en een kritische blik naar schaalgrootte. Met deze optimalisatie wordt de strategische fit versterkt en wordt gekozen voor de focus positionering. Een uitstekende optie, die we momenteel inrichten met Thijs Geenen als onlangs benoemde directeur opleidingen.

Met de DUURZAAMHEID HAVO wordt een nieuwe doelgroep studenten aangeboord (mavo + havo). In een duaal traject (werken en leren) wordt een mooie basis gelegd voor de stap naar een technische HBO-opleiding. Een recente ontwikkeling is ook het praktisch bouwmanagement, een niveau 3-opleiding met enkele modules vanuit de KOB. Met reeds een duale niveau 4-opleiding binnen de vestiging in Horst is ook dit een zeer goed implementeerbare optie. Deze strategische optie is in zijn geheel nog niet ingevuld en zal de komende jaren op de prioriteitenlijst blijven staan. De samenwerking binnen het onderwijs geeft hier mogelijkheden voor.

De nieuw te ontwikkelen HIGH END-opleidingen (2) zijn een antwoord op innovaties in de bouw en worden speciaal ontwikkeld voor en door Bouwmensen voor de beroepen van de toekomst. De vraag van het bedrijfsleven is leidend. Dit sluit aan bij de 20 jaar ervaring in het aanbieden van cursussen en trainingen voor volwassenen.

Versterking COLLECTIVITEIT van de Bouwmensen is essentieel om bovenstaand te kunnen realiseren. Ook om de coöperatie verder te professionaliseren en de fundamentele zwakte dat we als vestigingen als los zand aan elkaar hangen te ondervangen. Wij zien de afgelopen jaren ontwikkelingen op het gebied van collectieve digitale-lesstofontwikkelingen onder de noemer van de leerwerelden van Bouwmensen en een standaardisatie van de processen die de kwaliteit van opleiden verhoogt.



BIJLAGE 3 EXTERNE ANALYSE

De eigen BEDRIJFSSCHOOL (3) die destijds als strategische stap is neergezet om meer onafhankelijk van het regionale ROC te kunnen opereren in bepaalde situaties is sinds 2021 gerealiseerd. Met een uitbreiding van het aantal aandeelhouders naar 15 is hier ook een flinke slag in geslagen. Gestage groei van activiteiten binnen het mbo-onderwijs is dan ook de doelstelling. De activiteiten van Broers in de kinderopvang staan op een behapbaar strategisch niveau en een rendabele organisatie is geworden. Vanuit de bouw worden steeds meer door het Ministerie van Onderwijs geaccrediteerde opleidingen ontwikkeld op vraag van onze klanten.

De strategie wordt gevolgd richting kwaliteitsverbetering en als middel om een kleinere niet levensvatbare opleiding toch regionaal onder licentie te kunnen uitvoeren, naast de incompanytrainingen zoals deze ook benoemd zijn onder High End.

Het is een majeure stap geweest om dit private mbo-instituut onderdeel te laten worden van de structuur van opleidingsbedrijven. Het onderwijsveld heeft hier even aan moeten wennen, maar heeft dit inmiddels omarmd, omdat zij ook zien dat het in de lucht houden van kleine opleidingen regionaal haast onmogelijk is.

De komende jaren is hier nog veel winst te boeken, zowel letterlijk als figuurlijk.

We kunnen aldus concluderen dat de eerdere analyse prima is geweest. Echter dat ook de veranderende omstandigheden in de wereld opnieuw aanpassing van ons als opleidingsbedrijf vereisen en dat we daar de komende jaren mee aan de slag zullen moeten gaan om de fit in onze markt te behouden.