



Regioanalyse – Strategische meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

EINDRAPPORT

Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

Rotterdam/Heerlen, 5 december 2025

Regioanalyse – Strategische meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Zuid Limburg

EINDRAPPORT

Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

Rotterdam/Heerlen, 5 december 2025

Auteurs:

Dr. Inge Hooijen (Ecorys/NEIMED)

Tim van Doorn, MSc (Ecorys)

Renée Rijntjes, MSc (Ecorys)

Bram van Wersch, MSc (Ecorys)

Annejet Kerckhaert, MSc (Ecorys)

Prof. Dr. Jol Stoffers (NEIMED)



In samenwerking met:



Inhoudsopgave

Regioanalyse arbeidsmarkt	5
1 Regionale context van Zuid-Limburg	7
2 Methodologische onderbouwing	10
2.1 Onderzoeksvragen	10
2.2 Onderzoeksopzet	10
3 Arbeidsaanbod: wie woont & werkt er (straks) in Zuid-Limburg?	12
3.1 Demografische compositie Zuid-Limburg	12
3.2 Huidige (potentiële) beroepsbevolking	21
3.3 Kwetsbare & onbenutte groepen	28
3.4 Aanbod-voortuitblik tot 2030	39
4 Arbeidsvraag: waar is (en komt) het werk?	45
4.1 Sector- & clusterstructuur	45
4.2 Vacature- & krapteanalyse	53
4.3 Toekomstige transitie	58
4.4 Vraag-prognose tot 2030	58
5 De match en mismatch op de arbeidsmarkt	68
6 Aanbevelingen ambities strategische meerjarenagenda	80
Bijlage 1: Literatuurlijst	86
Bijlage 2: Aanwezige werksessies	92

Wij danken alle deelnemers aan de werksessies voor hun tijd en waardevolle input. In het bijzonder danken wij het kernteam data binnen het programmateam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg: Taurean L'Ortye (gemeente Heerlen), Gaby Lendi (gemeente Maastricht), Gerald Ahn (UWV), Mérie Michels (SBB) en Bram Buttiens (VISTA College), voor hun betrokkenheid, het delen van data en documenten, en hun enthousiasme gedurende het proces: dit is de energie die nodig is om gezamenlijk tot gedragen inzichten en oplossingen te komen! Tot slot danken wij Desiree Hermans (gemeente Heerlen) voor haar onmisbare ondersteuning gedurende het gehele traject.

Regioanalyse arbeidsmarkt

Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder grote druk. De combinatie van een vergrijzende beroepsbevolking, snelle technologische en maatschappelijke transitie en een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod maakt dat structurele krapte een hardnekkig en urgent probleem is geworden. Steeds meer mensen verlaten de arbeidsmarkt vanwege pensionering, terwijl de instroom van nieuwe werkenden achterblijft. Tegelijkertijd neemt de vraag naar arbeid toe, niet alleen vanuit het bedrijfsleven maar ook door maatschappelijke ambities zoals de energietransitie, woningbouw, investeringen in defensie en de groeiende zorgvraag. De krapte raakt daarbij steeds vaker beroepen, bijvoorbeeld in de techniek, de zorg en het onderwijs, die essentieel zijn voor de maatschappelijke infrastructuur, de leefbaarheid van regio's en de veerkracht van de economie, kortom regionale brede welvaart. Deze ontwikkelingen stellen hoge eisen aan de flexibiliteit en wendbaarheid van werkgevers, werkenden en werkzoekenden en onderstreept het belang van leven lang ontwikkelen en het optimaal benutten van het beschikbare arbeidspotentieel.

Om structureel en samenhangend op deze ontwikkelingen te kunnen reageren, heeft het kabinet in 2022 de [hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur](#) in gang gezet. Deze hervorming is gericht op het versterken van de publieke arbeidsmarktdienstverlening door het instellen van een gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur op zowel landelijk als regionaal niveau. In 2024 zijn de contouren van deze aanpak verder uitgewerkt met de invoering van regionale werkcentra en de verplichting voor elke arbeidsmarktregio om één gezamenlijke meerjarenagenda op te stellen, bestaande uit een beleidsagenda (voor vijf jaar) en een uitvoeringsagenda (voor twee jaar). Daarbij zijn vier samenhangende maatregelen geformuleerd die bijdragen aan grotere vindbaarheid, toegankelijkheid en samenwerking tussen betrokken partijen:

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum;
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel;
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte;
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance.

De meerjarenagenda's hebben tot doel een integraal perspectief te bieden waarin sociaal beleid, economische ontwikkeling en onderwijs met elkaar worden verbonden. Daarmee vormt de hervorming niet alleen een antwoord op de krapte en mismatch op de arbeidsmarkt, maar ook een instrument om de samenwerking tussen betrokken partijen te versterken en beter in te spelen op de specifieke kenmerken en opgaven van elke regio.

Aanleiding en bestuurlijke context

De regioanalyse in dit rapport richt zich op Zuid-Limburg en vormt de inhoudelijke basis voor de ontwikkeling van de meerjarenagenda in deze arbeidsmarktregio. De regio wil namelijk toewerken naar een meer [datagedreven regionaal arbeidsmarktbeleid](#). De verantwoordelijkheid voor de meerjarenagenda ligt bij het [Regionaal Beraad](#): een netwerksamenwerking van publieke en private partijen in de arbeidsmarktregio. Dit samenwerkingsverband bestaat onder andere uit de drie centrumgemeenten, UWV, sociale partners, onderwijsinstellingen en SBB. [Het Beraad is géén formeel besluitvormend orgaan of rechtspersoon](#), maar fungeert als

overlegplatform waarin partijen afspraken maken over gezamenlijke aanpakken op de arbeidsmarkt. Het Regionaal Beraad adviseert over de inhoud van de regionale meerjarenagenda en de inzet van gezamenlijke middelen, maar formele besluiten worden genomen door het College van B&W van de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio: Gemeente Heerlen, met uitzondering van het toekennen van impulsmiddelen wat wel door de samenwerkingspartners gedaan kan worden.

Ter ondersteuning van het Regionaal Beraad is een [programmeam](#) ingericht dat de inhoudelijke voorbereiding en uitwerking van de meerjarenagenda coördineert. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende betrokken organisaties (CNV, FNV, gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen, LWV, MKB-Limburg, SBB, UWV, VISTA College en Zuyd Hogeschool) en is verantwoordelijk voor de onderlinge afstemming en de voorbereiding van besluiten. Binnen het programmeam functioneert een [werkgroep data](#), die (onder andere) arbeidsmarktinformatie aanlevert en hierin nauw samenwerkt met de externe onderzoekers die betrokken zijn bij de regioanalyse.¹

Vraagformulering

Concreet heeft het Regionaal Beraad van de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg Neimed/Ecorys gevraagd om het volgende:

1. een regioanalyse met concrete en onderbouwde aanbevelingen, opgesteld volgens het format uit het 'Raamwerk Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie';
2. een nauwe samenwerking met de werkgroep data en de betrokken regionale partners;
3. een presentatie van de bevindingen en aanbevelingen aan het Regionaal Beraad.

Leeswijzer

In dit rapport worden de belangrijkste kenmerken, trends en knelpunten op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt geschetst op basis van data, met het oog op de ambities voor de strategische vijfjarige meerjarenagenda. Hoofdstuk 1 beschrijft de regionale context van Zuid-Limburg. Hoofdstuk 2 licht de methodiek en gebruikte bronnen toe. In hoofdstuk 3 staat het arbeidsaanbod centraal, gevolgd door de arbeidsvraag in hoofdstuk 4. Hoofdstuk 5 brengt beide in samenhang en analyseert de mate van match en mismatch op de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 6 bundelt de kerninzichten uit het rapport en doet voorstellen voor richtinggevende ambities, als input voor de strategische meerjarenagenda die nader wordt uitgewerkt door het programmeam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg.

¹

Ministerie van SZW (2022), Ministerie van SZW (2024), Stoffers (2023)

1 Regionale context van Zuid-Limburg

Zuid-Limburg als kennisregio in ontwikkeling

Een goed functionerende arbeidsmarkt is een essentiële randvoorwaarde voor het realiseren van de economische en maatschappelijke ambities van Zuid-Limburg. De regio wil zich ontwikkelen tot een innovatieve, duurzame en internationaal verbonden kennisregio, zoals beschreven in onder andere de Agenda Zuid-Limburg, het Ontwikkelperspectief NOVEX Zuid-Limburg en de Nota Ruimte.²³⁴ Deze beleidsstukken schetsen gezamenlijk een samenhangend toekomstbeeld waarin Zuid-Limburg wordt gepositioneerd als een grensoverstijgende (circulaire) kenniseconomie met sterke verbindingen binnen het Europese netwerk. Ze benadrukken de kracht van de regio: de aanwezigheid van kennisinstellingen, innovatieve bedrijven, goede infrastructuur en een strategische ligging tussen economische centra als de Randstad, Eindhoven, Aken, Hasselt en Luik. Ook wordt het belang van grensoverstijgende samenwerking, het verkleinen van grensbarrières en het versterken van regionale samenhang onderstreept.

Kansrijke initiatieven versterken het toekomstperspectief

Parallel aan deze beleidsambities ontwikkelen zich in de regio verschillende kansrijke initiatieven. Denk aan de mogelijke komst van de [Einstein Telescope](#), de herontwikkeling van de voormalige [VDL Nedcar-locatie](#) (productiesite voor defensiematerieel met aantrekkelijke werking voor bedrijvigheid in de defensiesector), en de ontwikkelkansen van de [Brightlands Campussen](#) en de [MedTech-industrie](#). Deze economische ontwikkelingen bieden uitzicht op hoogwaardige werkgelegenheid op zowel praktisch als theoretisch niveau. Ze versterken het vestigingsklimaat en dragen bij aan de brede welvaart en internationale aantrekkingskracht van de regio: een solide basis voor een [schaalsprong](#): een periode van economische groei en ontwikkeling.

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt is cruciaal

Om deze schaa sprong daadwerkelijk te realiseren, is een toekomstbestendige arbeidsmarkt cruciaal: een arbeidsmarkt die meebeweegt met de economische ambities van de regio en het potentieel van de beroepsbevolking optimaal benut. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt kenmerkt zich door een goede balans tussen vraag en aanbod, sterke verbindingen tussen onderwijs en arbeidsmarkt, opleidingsroutes die aansluiten op toekomstige behoeften, een hoge arbeidsparticipatie en een lage werkloosheid. Van belang is verder te investeren in de verhoging van arbeidsproductiviteit met behulp van nieuwe technologie, AI en robotisering. Werkgevers spelen hierin een belangrijke rol, bijvoorbeeld door flexibel te zijn in werkvormen, te investeren in opleiding en ontwikkeling, en ruimte te bieden voor diversiteit in loopbanen en talentontwikkeling. Door slimmer en effectiever te werken kunnen de effecten van het arbeidsmarkttekort in een aantal sectoren gedempt worden.

Een goed functionerende arbeidsmarkt is daarmee niet alleen een sociale, maar ook een economische randvoorwaarde; het vormt de motor achter innovatie, productiviteit en groei. Tegelijkertijd is economische groei op haar beurt onlosmakelijk verbonden met andere

² Provincie Limburg (2024)

³ Ministerie van VRO (2024)

⁴ Ministerie van VRO (2025)

voorwaarden, zoals voldoende en passende woonruimte, bereikbare voorzieningen, goed onderwijs en een aantrekkelijke leefomgeving. Alleen in samenhang kunnen deze factoren bijdragen aan een regio waar mensen willen werken, wonen én blijven. Het optimaal benutten van het beschikbare (schaarse) talent binnen sectoren zoals zorg en welzijn, techniek, ICT en dienstverlening vereist daarom een integrale benadering van regionale ontwikkeling.

Structurele uitdagingen zetten de arbeidsmarkt onder druk

De realiteit laat echter zien dat Zuid-Limburg voor aanzienlijke uitdagingen staat om deze ambities waar te maken. Tegenover deze kansen en beleidsvoornemens staan hardnekkige structurele problemen die de arbeidsmarkt en economie van Zuid-Limburg onder druk zetten. Terugkijkend over de afgelopen jaren zien we namelijk dat zowel de [werkgelegenheid](#) als de [arbeidsproductiviteit](#) zich in Zuid-Limburg minder positief ontwikkelt dan in de rest van Nederland.⁵ Er zijn een aantal uitdagingen die hier in bepaalde mate aan bijdragen.

Zo kampt de regio met hardnekkige [personeelstekorten](#) in de eerder genoemde sectoren, waarbij het aanbod van gekwalificeerd personeel structureel achterblijft bij de vraag. Dat is zorgwekkend, want deze sectoren zijn niet alleen economisch belangrijk, maar vormen ook het [fundament van de maatschappelijke infrastructuur](#), de leefbaarheid van de regio en het functioneren van andere sectoren. Tegelijkertijd [vergrijsd de beroepsbevolking](#) in een versneld tempo: de komende jaren zullen veel mensen de arbeidsmarkt verlaten vanwege pensionering, terwijl de natuurlijke bevolkingsgroei al decennia negatief is. [Ontgroening](#) zorgt voor een dalende instroom in het onderwijs en uiteindelijk voor minder toetreders op de arbeidsmarkt. Ook het onderwijs zelf staat onder druk, onder meer door [bezuinigingen en onzekerheid over het internationale studentenbeleid](#). In deze context wordt het [aantrekken én behouden van \(internationaal\) talent steeds belangrijker](#), niet alleen om de directe tekorten op te vangen, maar ook om de innovatiekracht, internationale verbondenheid en economische vitaliteit van de regio op langere termijn te waarborgen.

Naast bovengenoemde knelpunten wordt Zuid-Limburg, net als de rest van Nederland, geconfronteerd met bredere mondiale uitdagingen. De [geopolitieke verhoudingen](#) verschuiven, met gevolgen voor de [internationale handel](#) en [technologische innovaties](#) zoals digitalisering en kunstmatige intelligentie leiden tot [toenemende onzekerheid](#). Dit alles speelt zich af in een tijd waarin de [druk op publieke voorzieningen](#) toeneemt, [sociale ongelijkheid](#) zichtbaarder wordt en [milieuproblemen](#) zoals klimaatverandering en het verlies aan biodiversiteit steeds urgenter worden.

De impact van deze bredere ontwikkelingen is op regionaal niveau concreet zichtbaar. Een zichtbaar voorbeeld van hoe deze dynamiek zich lokaal vertaalt, is de situatie rondom [Chemelot](#). Bedrijven op deze locatie zijn bereid te investeren in vernieuwing en verduurzaming, maar uiten zorgen over het verslechterende investeringsklimaat in Nederland. [Hoge energiekosten](#), [netcongestie](#) en het [\(nog\) ontbreken van infrastructuur voor waterstof en CO₂](#)⁶ maken het minder aantrekkelijk om projecten in de regio te starten. Investeringsen worden uitgesteld of verplaatst naar het buitenland. Zonder snelle actie op het gebied van energieaansluiting en netwerkverbindingen dreigt Chemelot de aansluiting met nationale en internationale netwerken te verliezen. Dit zou niet alleen [banen kosten](#), maar ook de

⁵ CBS (2025, 24 April).

⁶ Chemelot wordt aangesloten op het landelijke waterstofnetwerk [Hynetwork](#), echter wordt de realisatie pas voorbij 2030 verwacht.

innovatieve en circulaire ambities van de regio ondernemen. De aankondiging van de sluiting van verschillende fabrieken in Zuid-Limburg, waarbij honderden arbeidsplaatsen verdwijnen, onderstreept hoe urgent deze opgave is.

Druk op het vestigingsklimaat en publieke diensten

Deze ontwikkelingen raken niet alleen de arbeidsmarkt, maar beïnvloeden ook de bredere economische en maatschappelijke veerkracht van Zuid-Limburg, waardoor het vestigingsklimaat verder onder druk komt te staan. Werkgevers hebben moeite om vacatures te vervullen, werknemers ervaren een hoge werkdruk en inwoners worden geconfronteerd met knelpunten in essentiële publieke dienstverlening, van wachttijden in de zorg tot lerarentekorten. Dit beperkt de ruimte voor economische groei, innovatie en maatschappelijke vooruitgang. Het benutten van de aanwezige kansen vraagt daarom om een wendbare, goed verbonden en inclusieve arbeidsmarkt, over sectoren én landsgrenzen heen.

Zuid-Limburg in bredere context geplaatst

Tegen deze achtergrond is het belangrijk om Zuid-Limburg niet geïsoleerd te beschouwen. Deze regioanalyse richt zich weliswaar op Zuid-Limburg, maar in de praktijk maakt de regio deel uit van een veel groter functioneel gebied. Zuid-Limburg is sterk verweven met zijn omgeving: dagelijks pendelen duizenden arbeidskrachten uit België en Duitsland de grens over, en ook vanuit andere delen van Limburg en Nederland vinden veel werknemers, kenniswerkers, studenten en ondernemers hun weg naar deze regio en vice versa.

Toch is het waardevol om Zuid-Limburg als afgebakend analysegebied te hanteren. Juist de regionale eigenheid maakt het mogelijk om gerichte oplossingen te ontwikkelen binnen het bredere (inter)nationale beleid. Zuid-Limburg kent unieke opgaven én kansen, en het bundelen van inzichten op regionaal niveau helpt om effectief beleid te ontwikkelen en samenwerking te organiseren, zowel binnen als over de bestuurlijke en geografische grens.⁷

⁷

Vos (2024), Hooijen et al. (2025), Provincie Limburg (2025), Reinold & Hooijen (2024), SER (2024b), UWV (2025a), Zuyd et al. (2024)

2 Methodologische onderbouwing

2.1 Onderzoeksvragen

De [hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur](#) is gericht op het versterken van de publieke arbeidsmarktdienstverlening en helpt de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg in met het aangaan van de bestaande uitdagingen op de arbeidsmarkt. De regioanalyse heeft tot doel om inzicht te geven in de actuele en verwachte ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt, waarbij zowel structurele knelpunten als strategische kansen in beeld worden gebracht. De analyse is opgebouwd rond drie centrale onderzoeksvragen, gebaseerd op het [raamwerk voor de regionale meerjarenagenda](#).⁸

1. Wat zijn de kenmerken en ontwikkelingen aan de aanbodkant van de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg?
2. Wat zijn de belangrijkste trends en knelpunten aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt?
3. Waar doen zich nu en in de toekomst matches en mismatches voor tussen vraag en aanbod, en welke strategieën zijn nodig om deze te verkleinen?

In dit rapport verwijst de aanbodkant naar de beschikbare beroepsbevolking: inwoners, studenten, werkzoekenden en onbenut arbeidspotentieel. De vraagkant verwijst naar werkgevers: de werkgelegenheidsstructuur, vacatures, krapte en toekomstige arbeidsvraag.

2.2 Onderzoeksopzet

De regioanalyse Zuid-Limburg is uitgevoerd op basis van een combinatie van [kwantitatieve data-analyse](#) en [kwalitatieve regionale dialoog](#). De data-analyse is verricht volgens het [landelijke raamwerk](#) voor de regionale meerjarenagenda, waarbij de vraag- en aanbodkant van de arbeidsmarkt, evenals de match en mismatch, systematisch zijn onderzocht (zie Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Inhoudsgerichte weergave van het raamwerk

Pijler	Analyse-aspecten	Data
Aanbodkant	Demografische compositie, internationale werkenden, huidige potentiële beroepsbevolking, kwetsbare en onbenutte groepen, Aanbod vooruitblik tot 2030	CBS Statline, UWV arbeidsmarktinformatie. CBS Grensdata, Arbeidsmarktinzicht, ROA, DUO Onderwijsdata, SBB data, Dashboard VSV en JIKP, Dashboard Vluchtelingen uit Oekraïne, Dashboards Banenafpraak en Beschut Werk, gemeenten
Vraagkant	Sector- en clusterstructuur, vacature- en krapteanalyse, toekomstige transities, Vraagprognose	Etil, Vestigingenregister Limburg UWV arbeidsmarktinformatie en Dashboard spanningsindicatoren

⁸ Ministerie van SZW (2025)

		SBB, ROA
Match of mismatch		CompetentNL, UWV, SBB

Daarnaast is in september en oktober 2025 met meer dan **50 personen** gesproken, verdeeld over **vier werksessies** met:

- het Regionaal Beraad AMR-ZL (CNV, FNV, Gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen, LWV, MKB Limburg, SBB, UWV, VISTA College, Zuyd Hogeschool);
- het Programmateam AMR-ZL (zelfde partijen als RB, inclusief Expat Centre Maastricht Region, Welcome to Maastricht Region);
- 16 Zuid-Limburgse gemeenten (beleidsadviseurs domeinen economie en arbeidsmarkt);
- de Economic Board ZL (aanwezig: Brightlands Chemelot Campus, CHILL, VISTA College, FNV, LLTB, MKB-Limburg, ESZL, SBB, Universiteit Maastricht, VDL Mobility Innovation Centre, Gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen, Zuyd Hogeschool, Euregio Maas-Rijn, LIOF, Zorg aan Zet).

Alle deelnemende partijen vertegenwoordigen het bestuurlijke, uitvoerende of economische krachtenveld binnen de arbeidsmarktregio. Hun inbreng is essentieel om beleidskeuzes te verbinden met praktijkkennis, regionale uitvoerbaarheid en strategische doelstellingen, en om deze breed te verankeren in het regionale netwerk. Om veranderingen binnen de arbeidsmarktregio door te kunnen voeren is het ook van belang dat de data waarop het beleid gebaseerd is door alle relevante partners herkend en erkend wordt. In Bijlage 2 hebben we een tabel opgenomen met alle deelnemers en genodigden van de werksessies.

3 Arbeidsaanbod: wie woont & werkt er (straks) in Zuid-Limburg?

3.1 Demografische compositie Zuid-Limburg

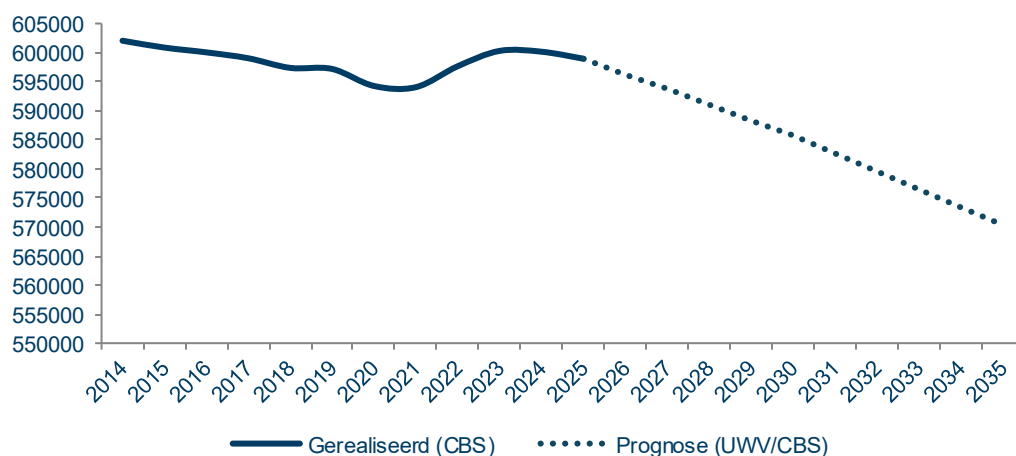
Demografie vormt de eerste basis voor inzicht in het arbeidspotentieel van zowel de huidige als toekomstige arbeidsmarkt. Factoren zoals bevolkingsomvang, leeftijdsopbouw, geboorte- en sterftecijfers, en de balans tussen vertrek en vestiging in de regio bepalen rechtstreeks hoeveel arbeidspotentieel er nu én in de toekomst beschikbaar is.

3.1.1 Bevolkingsontwikkeling en prognose

Zuid-Limburg telt in 2024 iets meer dan 600.000 inwoners en kent al sinds eind jaren negentig een negatieve bevolkingsontwikkeling. Dat beeld zet zich ook voort tussen 2014 en 2024, met uitzondering van 2022 en 2023, waarin migratie voor een tijdelijke toename zorgde. Dit beeld staat in contrast tot het landelijke beeld, waar de bevolking in dezelfde periode bleef groeien en in 2024 met bijna 6% toenam, terwijl de ontwikkeling in Zuid-Limburg met -0,2% negatief bleef.

Op Zuid-Limburgse schaal is de bevolkingsontwikkeling negatief, maar achter dit gemiddelde gaan gemeentelijke verschillen schuil, waarbij sommige gemeenten groeien en andere juist krimpen.

Figuur 3.1 Bevolkingsontwikkeling Zuid-Limburg



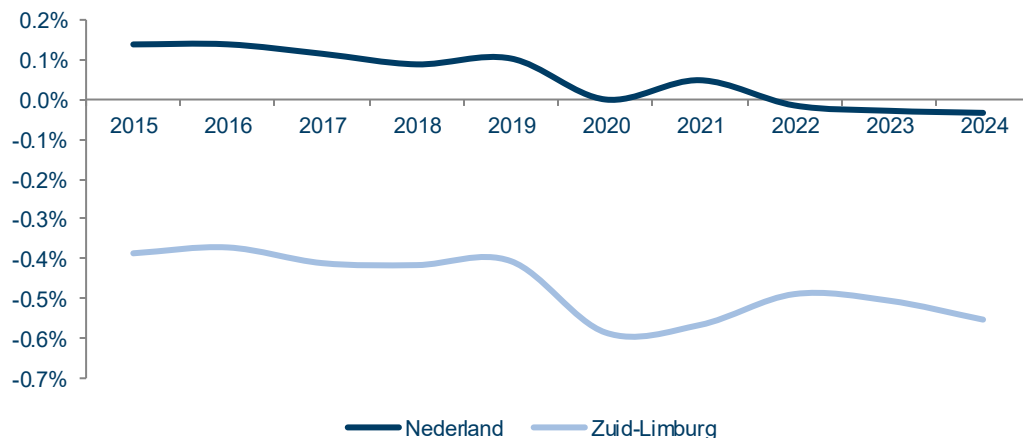
Bron: CBS Statline – Bevolkingsontwikkeling (2024)/ABF - Primos Demografie (2024)

3.1.2 Geboorte- en vestigingsoverschot als drijvers van bevolkingsontwikkeling

In de periode 2014–2024 kent Zuid-Limburg structureel een negatief geboorteoverschot: het verschil tussen het aantal geboorten en het aantal sterfgevallen in een bepaalde periode. Ieder jaar overlijden er meer mensen in Zuid-Limburg dan er worden geboren. Het vestigingsoverschot is in de meeste jaren positief: dit is het verschil tussen het aantal mensen dat zich in de regio vestigt en het aantal dat vertrekt. Het vestigingsoverschot vormt daarmee de enige factor die de bevolkingskrimp afremt of incidenteel ombuigt in groei. Dit betekent dat de groei van het arbeidspotentieel in toenemende mate afhankelijk is van de instroom van internationale werkenden, zoals arbeidsmigranten en kenniswerkers.

In Nederland daarentegen worden er tot en met 2021 gemiddeld meer kinderen geboren dan dat er mensen overlijden, en groeit de bevolking bovendien door migratie. Daardoor laat Nederland in de hele periode 2014–2024 een onafgebroken bevolkingsgroei zien, terwijl Zuid-Limburg alleen in enkele uitzonderingsjaren een lichte toename kent.

Figuur 3.2 Geboorteoverschot Nederland en Zuid-Limburg



Bron: CBS Statline Bevolkingsontwikkeling (2024)

Figuur 3.3 Vestigingsoverschot Nederland en Zuid-Limburg



Bron: CBS Statline Bevolkingsontwikkeling (2024)

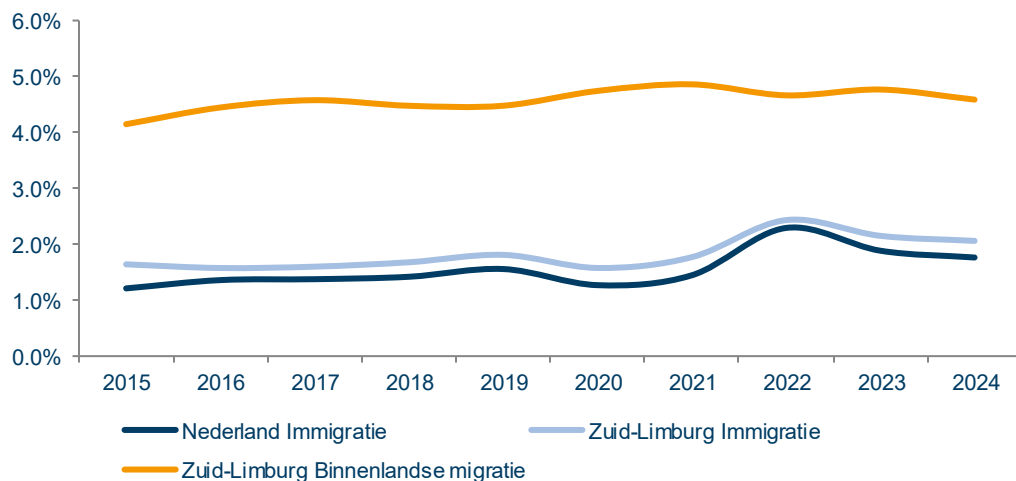
3.1.3 Vestiging vanuit andere Nederlandse regio's en het buitenland

In de periode 2014–2024 vestigen zich jaarlijks meer mensen vanuit andere delen van Nederland in Zuid-Limburg dan vanuit het buitenland. De categorie binnenlandse migratie omvat hierbij alle verhuizingen vanuit andere Nederlandse gemeenten naar Zuid-Limburg, ongeacht herkomstachtergrond. Immigratie naar Zuid-Limburg betreft juist personen die rechtstreeks vanuit het buitenland in de regio komen wonen.

Hoewel de jaarlijkse instroom in Zuid-Limburg tussen 2014 en 2024 voornamelijk binnenlands is, neemt het aantal buitenlandse vestigers in deze periode relatief sterker toe. Dit patroon sluit aan bij de landelijke trend: ook in heel Nederland is binnenlandse vestiging groter dan immigratie, maar nemen beide stromen toe.

Wie deze nieuwkomers precies zijn, valt op basis van deze totalen niet vast te stellen. De cijfers geven bijvoorbeeld geen inzicht in de vraag of het gaat om gepensioneerden die zich in Zuid-Limburg willen vestigen, of om jonge gezinnen en werkenden die voor studie of werk naar de regio verhuizen.

Figuur 3.4 **Vergelijking inkomende migratie en immigratie Zuid-Limburg en immigratie Nederland**



Bron: CBS Statline Bevolkingsontwikkeling (2024)

3.1.4 Internationale werkenden

Zoals beschreven in paragraaf 3.1.2 vormt migratie in Zuid-Limburg de demografische factor die de bevolkingskrimp vertraagt of incidenteel ombuigt in groei. Binnen deze migratiestromen speelt de instroom van internationale werkenden, zoals arbeidsmigranten en kenniswerkers, een steeds belangrijkere rol.⁹ Door structurele ontgroening en de toenemende vergrijzing wordt het regionale arbeidspotentieel in toenemende mate afhankelijk van deze groep nieuwkomers.

⁹ Een kenniswerker is iemand die gespecialiseerde kennis en vaardigheden inzet in zijn of haar werk, terwijl een arbeidsmigrant iemand is die naar een ander land verhuist om daar werk te verrichten, vaak in meer praktische functies.

Volgens berekeningen van Decisio, op basis van microdata van het CBS, steeg het aantal werkende arbeidsmigranten in Zuid-Limburg tussen 2017 en 2022 van 10.625 naar 16.655. Ook het aantal internationale kenniswerkers groeide in diezelfde periode, van circa 7.300 naar 9.400. Ter vergelijking: ArbeidsmarktInZicht.nl rapporteert voor 2022 aanzienlijk lagere aantallen, namelijk 3.150 arbeidsmigranten en 2.420 kenniswerkers. Deze verschillen zijn grotendeels te verklaren door uiteenlopende definities en afbakeningen van de doelgroep.¹⁰

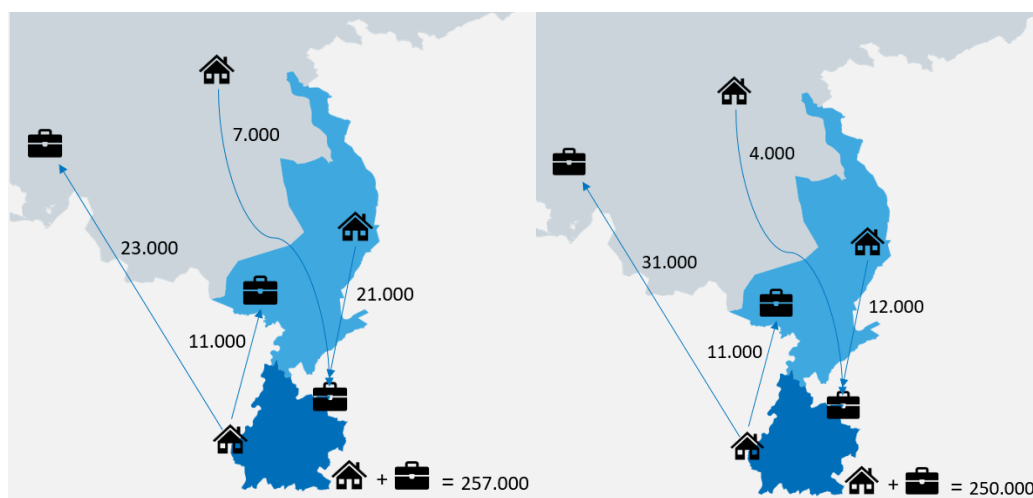
Welke cijfers worden gebruikt, heeft directe gevolgen voor beleidsvorming. Een lagere schatting kan ertoe leiden dat de urgentie van vraagstukken rond huisvesting, arbeidsmarkt-infrastructuur of integratie van internationale werknemers wordt onderschat. Hogere cijfers kunnen juist aanleiding geven tot actievere beleidsinterventies, maar vragen tegelijkertijd om zorgvuldige interpretatie. Het is daarom van belang dat beleidsmakers zich bewust zijn van de gehanteerde definities en methodologische beperkingen van verschillende data, zodat zij hun keuzes baseren op een volledig en genuanceerd beeld van de situatie.

De cijfers moeten daarnaast met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. In de CBS Micro-data is de werklocatie van werknemers, zoals arbeidsmigranten, geregistreerd als het adres van de werkgever. Voor arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken, betekent dit vaak dat het werkadres niet hun feitelijke werkplek is, wat kan leiden tot een vertekend beeld van de spreiding per werkgemeente. Daarnaast kan het totale aantal arbeidsmigranten worden onderschat, bijvoorbeeld wanneer zij in Zuid-Limburg werken maar niet in Nederland zijn geregistreerd omdat ze over de grens wonen of korter dan vier maanden verblijven en zich niet inschrijven bij een gemeente.

3.1.5 *Wonen en werken, binnenlands en eureginaal*

Cijfers van CBS laten zien dat over de afgelopen jaren minder mensen binnen de regio Zuid-Limburg zowel wonen als werken. Figuur 3.5 laat zien dat anno 2023 250.000 mensen in de regio wonen en werken, terwijl dit in 2019 257.000 mensen waren. Tegelijkertijd zien we ook dat er meer mensen buiten de regio zijn gaan werken (31.000 in 2023 versus 23.000 in 2019), terwijl ze wel in de regio wonen. Het binnenlands saldo was in 2019 (negatief) 6.000 werkenden en in 2024 (negatief) 26.000 werkenden. Het is op basis van deze cijfers niet te zeggen of dit komt doordat Nederlanders die elders in Nederland werken in Zuid-Limburg zijn gaan wonen, of dat Zuid-Limburgers meer buiten de regio zijn gaan werken. In ieder geval is duidelijk dat er meer werkenden in de regio wonen maar elders werken, dan vice versa, en dat dit contrast over de jaren is toegenomen.

¹⁰ ArbeidsmarktInZicht.nl (2025a), Decisio. (2024a), Decisio. (2024b), Intelligence Group (2025)

Figuur 3.5 **Vergelijking binnenlandse pendel 2019 (links) en 2023 (rechts)**


Bron: CBS Statline – Woonwerkbalans arbeidsmarktregio's (2023)

Naast binnenlandse pendel is ook grenspendel bepalend in een (eu)regio als Zuid-Limburg. Tabel 3.1 laat zien dat de afgelopen jaren een gestage toename is in het aantal werkenden in Zuid-Limburg die woonachtig zijn in Duitsland of België.

Tabel 3.1 **Woonregio werkenden in Zuid-Limburg**

Woonland ¹¹	2015	2019	2023
België	8.070	8.910	11.120
Duitsland	3.870	4.110	4.140
Nederland	221.960	233.640	227.560
Totaal	233.900	246.660	242.820

Bron: CBS Grensdata (2024)

Het land waarin een werknemer woont staat los van de nationaliteit. We zien dat beduidend minder mensen met de Belgische nationaliteit werken in Zuid-Limburg dan mensen die wonen in België. Voor werknemers met een Duitse nationaliteit geldt het tegenovergestelde, wat suggereert dat Nederlandse werknemers vaker woonachtig zijn in België en Duitse werknemers in Nederland.

Tabel 3.2 **Nationaliteit werkenden in Zuid-Limburg**

Nationaliteit	2015	2019	2023
Belgisch	4.620	4.580	5.620
Duits	6.160	6.210	6.130
Nederlands	222.120	234.170	228.760
Pools	1.000	1.700	2.310
Totaal*	233.900	246.660	242.820

Bron: CBS Grensdata (2024)

¹¹ Deze dataset biedt alleen inzicht in werkenden woonachtig in België, Duitsland of Nederland en is daarmee per definitie niet compleet. Woonland Frankrijk is bijvoorbeeld leeg in de dataset.

Tabel 3.3 laat het complete beeld zien, waaruit blijkt dat de groep Nederlandse werknemers woonachtig in België toeneemt over tijd. De inkomende grenspendel naar Zuid-Limburg neemt de afgelopen jaren uit voornamelijk België toe.

Tabel 3.3 **Specificering werknemers, nationaliteit werkenden in Zuid-Limburg**

	België	Duitsland	Nederland	Totaal
2015				
Belgisch	3.680	20	920	4.620
Duits	90	2.120	3.950	6.160
Nederlands	4.240	1.600	216.280	222.120
Pools	60	130	810	1.000
Totaal	8.070	3.870	221.960	233.900
2019				
Belgisch	3.540	10	1.030	4.580
Duits	80	1.870	4.260	6.210
Nederlands	5.240	2.020	226.910	234.170
Pools	50	210	1.440	1.700
Totaal	8.910	4.110	233.640	246.660
2024				
Belgisch	4.320	30	1.270	5.620
Duits	120	1.750	4.260	6.130
Nederlands	6.600	2.070	220.090	228.760
Pools	80	290	1.940	2.310
Totaal	11.120	4.140	227.560	242.820

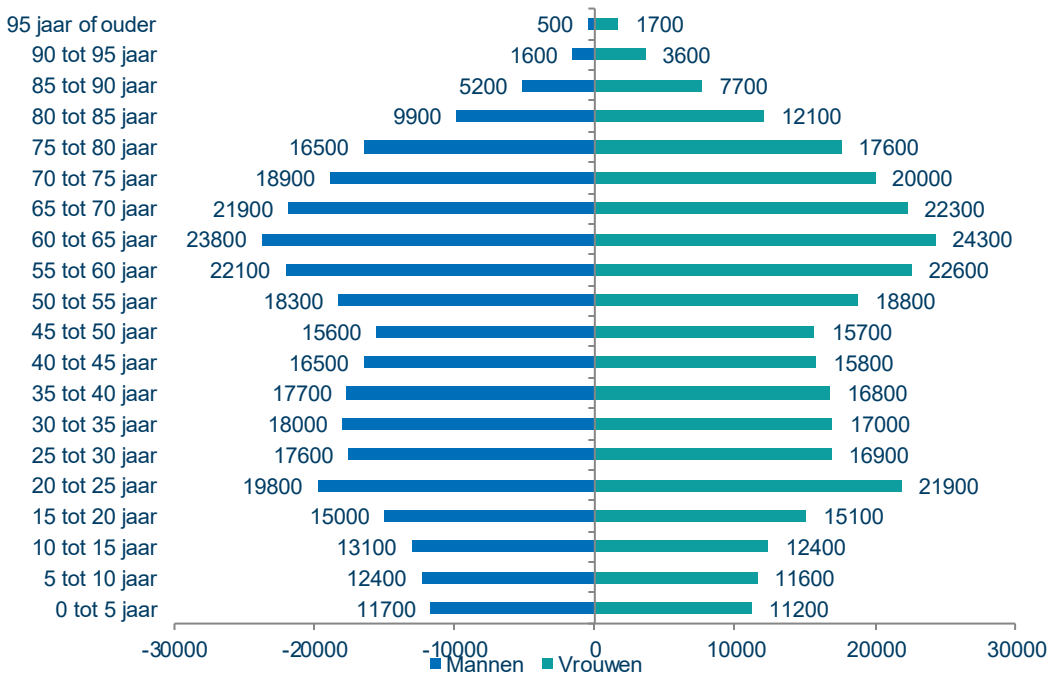
Bron: CBS Grensdata (2024)

Het is ook relevant om de uitgaande grenspendel te bekijken, omdat dit inzicht geeft in de mate waarin Zuid-Limburg verbonden is met omliggende arbeidsmarkten. Over deze uitgaande pendel is echter minder data beschikbaar via het CBS. Via de contactpersoon voor grensdata van het CBS hebben wij cijfers ontvangen uit eerder onderzoek, waaruit blijkt dat in 2021 ongeveer 2.100 inwoners van Zuid-Limburg in België werkten en 3.300 in Duitsland. Dit betekent dat het aantal inkomende grenspendelaars aanzienlijk groter is dan het aantal mensen dat de regio uit pendelt. Omdat vooral inkomende grenspendel inzichtelijk is, is het niet mogelijk om een onderbouwde inschatting van het grenspendelsaldo te maken.

3.1.6 Leeftijdsopbouw

Figuur 3.6 toont de bevolkingsopbouw van Zuid-Limburg in de vorm van een bevolkingspiramide. Deze piramide geeft inzicht in de leeftijdsverdeling van de inwoners van de regio. Opvallend is de sterke oververtegenwoordiging in de leeftijdsgroep 55 tot 70 jaar, terwijl het aandeel jongeren onder de 25 jaar juist relatief klein is. Deze samenstelling wijst op een vergrijsd profiel, met veel inwoners die in de komende jaren de pensioengerechtigde leeftijd zullen bereiken en daarmee de arbeidsmarkt zullen verlaten.

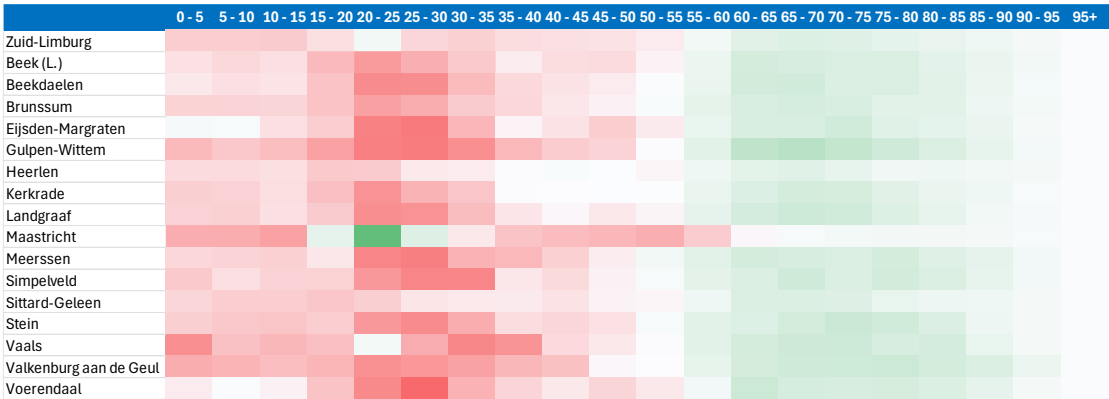
Figuur 3.6 Bevolkingspiramide Zuid-Limburg



Bron: CBS Statline bevolkingsopbouw (2024)

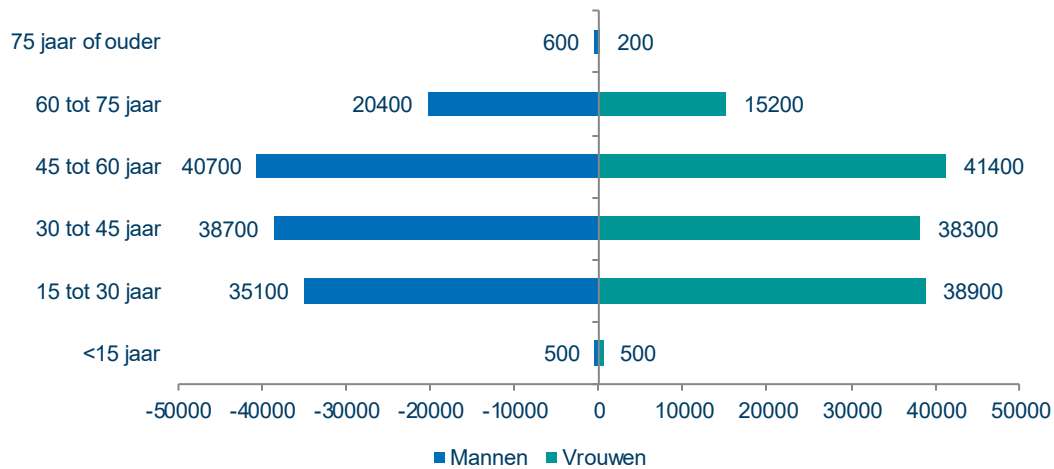
Dit beeld wijkt af van Nederland als geheel. Figuur 3.7 laat de leeftijdsopbouw zien van de beroepsbevolking in Zuid-Limburg in vergelijking met het landelijke gemiddelde. De kleuren geven aan of bepaalde leeftijdsgroepen relatief meer (groen) of minder (rood) voorkomen in de Zuid-Limburgse gemeenten ten opzichte van Nederland als geheel.

Figuur 3.7 Vergelijking leeftijdsopbouw Nederland en Zuid-Limburg



Bron: CBS Statline bevolkingsopbouw (2024)

Als we specifiek kijken naar de leeftijdsverdeling van werkenden, zien we dat de grootste groep werkenden van de leeftijdsgroep 45-60 is. Dit laat wederom het beeld zien van een vergrijzende en ontgroenende beroepsbevolking.

Figuur 3.8 Bevolkingspiramide werkenden Zuid-Limburg (2023)

Bron: CBS Statline Werknemersbanen naar werkregio, geslacht en leeftijd (2023)

Richting de toekomst wordt verwacht dat de vooral de groep 75+ers sterk in omvang zal toenemen, volgens een bevolkingsprognose voor 2030 en 2035 van ABF Research. De groepen van 15-29-jarigen en 45-64-jarigen nemen in omvang het meeste af ten opzichte van 2024 in deze prognoses.

Tabel 3.4 Bevolkingsprognoses Zuid-Limburg per leeftijdscohort

	2024	Prognose 2030	Prognose 2035
14 jaar en jonger	72.810	69.950	69.210
15-29 jaar	105.630	97.670	90.600
30-44 jaar	101.430	103.950	101.720
45-64 jaar	164.800	143.460	132.300
65-74 jaar	82.430	86.270	83.530
75 jaar en ouder	73.220	84.350	93.000
Bevolking	600.330	585.650	570.370

Bron: ABF - Primos Demografie 2024

De negatieve natuurlijke aanwas in Limburg, en daarmee de bevolkingsdaling, hangt onder meer samen met langdurige ontkerkelijking, waardoor geboortecijfers al decennialang structureel lager liggen dan in andere delen van Nederland. Ook economische recessies hebben invloed gehad op het geboortecijfer, maar vormen tegenwoordig niet langer de belangrijkste verklaring. Steeds vaker spelen andere factoren een grotere rol. Zo wijst onderzoek op de toegenomen onzekerheid door de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Veel jongvolwassenen hebben tijdelijke contracten of onzekere inkomsten, wat het starten van een gezin bemoeilijkt. De wooncrisis versterkt dit effect, want het vinden van een geschikte en betaalbare woning is lastig. Vooral starters zijn een groot deel van hun inkomen kwijt aan woonlasten, waardoor er minder financiële ruimte overblijft voor kinderen. Daarnaast maken bredere zorgen over de toekomst het ouderschap minder vanzelfsprekend. Denk aan politieke instabiliteit, klimaatverandering, pandemieën en economische onzekerheid. Deze zorgen leiden ertoe dat mensen het ouderschap uitstellen of er helemaal van afzien. Ontgroening is

daarmee het resultaat van een complex samenspel van maatschappelijke, economische en persoonlijke factoren.¹²

Een aanhoudend laag geboortecijfer heeft op termijn directe gevolgen voor de omvang en samenstelling van de regionale arbeidsmarkt. Beleidsmatig vraagt dit om een dubbele benadering: anticiperen én reageren. We zien daarbij de volgende mogelijkheden:

1. **Anticiperen op de krimpende instroom:** nu al is zichtbaar dat de potentiële beroepsbevolking in Zuid-Limburg afneemt. Om de arbeidsmarkt structureel in balans te houden, zal de regio steeds meer afhankelijk worden van arbeidsmigratie, inclusief het aantrekken van internationale kenniswerkers. Hiervoor is een aantrekkelijk vestigingsklimaat essentieel: inclusief betaalbare woningen, toegankelijke voorzieningen en een internationale onderwijs- en werkomgeving.
2. **Reageren op de veranderende arbeidsverhoudingen:** de toegenomen flexibilisering van de arbeidsmarkt draagt volgens recent onderzoek bij aan het uitstellen van gezinsvorming. Jongeren stellen het krijgen van kinderen uit vanwege gebrek aan baan zekerheid. Willen we structureel inzetten op duurzame instroom op de arbeidsmarkt, dan vraagt dit om beleid gericht op meer vaste contracten, inkomenszekerheid en betere loopbaanperspectieven, zeker in sectoren die afhankelijk zijn van jonge werknemers.
3. **Kinderopvang als economische randvoorwaarde:** steeds vaker wordt benadrukt dat toegankelijke en betaalbare kinderopvang cruciaal is om zowel gezinsvorming te ondersteunen als arbeidsparticipatie te verhogen. Vooral jonge gezinnen hebben baat bij opvang die aansluit op hun werktijden, inkomenssituatie en mobiliteit. Beleid dat inzet op kwalitatieve en flexibele kinderopvang draagt niet alleen bij aan het geboortecijfer, maar versterkt ook de arbeidsdeelname van jonge ouders: een win-winsituatie voor de regionale economie.

Omgaan met een laag geboortecijfer vraagt om samenhangend beleid. Binnen het domein arbeidsmarkt betekent dit: inzetten op het aantrekken én behouden van werkenden, zorgen voor sociale en economische stabiliteit voor jonge mensen, en gezinsvorming actief mogelijk maken via huisvesting, inkomenszekerheid en kinderopvang.

¹² Van Dalen en Henkens, NIDI (2020); CBS (2020); CBS (26 juni 2025)

Samenvatting

De demografische trends in Zuid-Limburg beïnvloeden direct de kwantiteit van het beschikbare arbeidspotentieel. Het aantal geboorten daalt al jaren, wat betekent dat er minder kinderen instromen in het basisonderwijs, vervolgens minder doorstromen naar het vervolgonderwijs en uiteindelijk minder toetreden tot de arbeidsmarkt. Dit beperkt de toekomstige aanwas van regionale arbeidskrachten aanzienlijk. De leeftijdsopbouw is bovendien scheef, met een groot aandeel ouderen dat de komende jaren met pensioen gaat, wat de vervangingsvraag verhoogt. Door het structureel negatieve geboorteoverschot is de regio in toenemende mate afhankelijk van migratie om de natuurlijke bevolkingskrimp te compenseren. Blijvende instroom en behoud van nieuwe inwoners, waaronder internationale werknemers, zijn daarom cruciaal om het arbeidspotentieel op peil te houden en de regionale economische veerkracht te versterken nu en in de toekomst.

Naast deze interne demografische ontwikkelingen speelt ook de mobiliteit van werkenden een belangrijke rol in de dynamiek van het regionale arbeidspotentieel. Binnen Nederland is het aantal mensen dat in Zuid-Limburg woont en elders werkt groter dan het aantal mensen dat in Zuid-Limburg werkt maar elders woont. Dit verschil is over de jaren toegenomen. Ook de grenspendel laat een duidelijke trend zien, met juist een omgekeerd beeld: meer werkenden die over de grens in België of Duitsland wonen, werken in Zuid-Limburg dan andersom. Het aantal grenspendelaars dat in Zuid-Limburg werkt en net over de grens woont is bovendien de afgelopen jaren gestaag toegenomen. Opvallend is dat het daarbij steeds vaker om Nederlanders gaat die over de grens wonen maar hun baan in Zuid-Limburg behouden.

3.2 Huidige (potentiële) beroepsbevolking

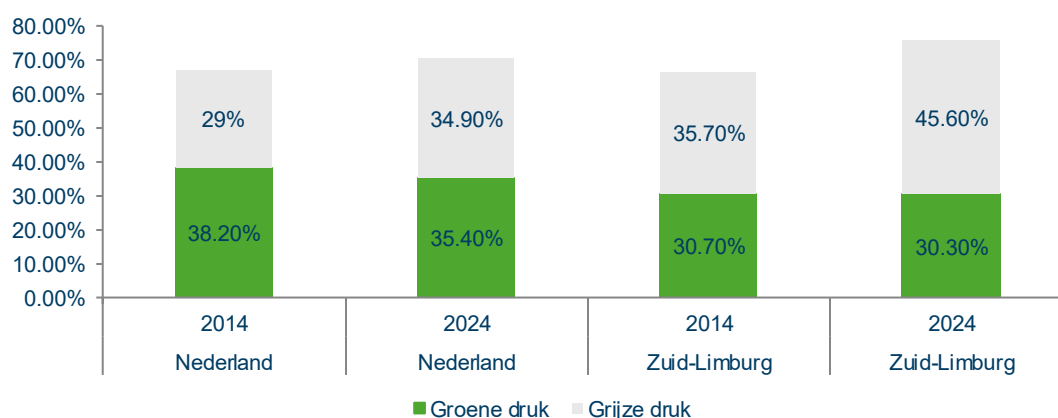
De beroepsbevolking is bepalend voor het functioneren van de arbeidsmarkt, omdat zij het beschikbare arbeidspotentieel vormt voor alle sectoren in de regio. Inzicht in hun omvang, kenmerken en ontwikkeling geeft een helder beeld van de huidige situatie en de verwachte veranderingen in het arbeidspotentieel. In deze paragraaf gaan we in op de (potentiële) beroepsbevolking van Zuid-Limburg en bespreken we wat deze samenstelling en ontwikkeling kunnen betekenen voor de regionale arbeidsmarkt.

De potentiële beroepsbevolking is het deel van de bevolking dat op basis van leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces, doorgaans gedefinieerd als alle personen tussen de 15 en 75 jaar oud.

3.2.1 Leeftijdsofbouw potentiële beroepsbevolking en demografische druk

Binnen deze groep is het van belang te kijken naar de verhouding tussen het werkende deel en het deel dat (nog) niet of niet meer werkt, omdat dit iets zegt over de druk op het arbeids-potentieel. Deze verhouding wordt uitgedrukt in de demografische druk. In Zuid-Limburg is de demografische druk tussen 2014 en 2024 met bijna 10 procentpunt gestegen. In 2024 ligt deze druk op 76% en het ligt daarmee hoger dan het landelijk gemiddelde van 70%. De toename komt vrijwel volledig door een sterke stijging van de grijze druk (65+'ers), die groeide van bijna 36% naar 46%. Tegelijkertijd daalde de groene druk (0–20 jaar) licht. Dit betekent dat er nu meer ouderen afhankelijk zijn van de werkende bevolking, terwijl de instroom van jongeren op de arbeidsmarkt juist iets afneemt. Het gevolg is een zwaardere belasting van de werkzame beroepsbevolking en grotere uitdagingen voor arbeidsmarkt en zorgvoorzieningen.

Figuur 3.9 Demografische druk in Zuid-Limburg en Nederland



Bron: CBS Statline Regionale kerncijfers Nederland (2024)

3.2.2 De beroepsbevolking in Zuid-Limburg en Nederland

Tussen 2015 en 2024 is de beroepsbevolking in Zuid-Limburg gelijk gebleven, terwijl deze landelijk met 11% is toegenomen. Het aantal werkenden binnen de beroepsbevolking steeg met 5% in Zuid-Limburg en met 16% in Nederland. Opvallend is de sterke daling van de niet-werkzame beroepsbevolking: -52% in Zuid-Limburg en -49% landelijk, wat wijst op een positieve ontwikkeling richting minder werkeloosheid. Ook de niet-beroepsbevolking is licht afgenomen, met respectievelijk -9% en -8%.

Tabel 3.5 Trends in percentages, ontwikkeling beroepsbevolking 2015 – 2024

Trend	2015-2024 ZL	2015-2024 NL
Totale beroepsbevolking	0%	11%
Beroepsbevolking werkzaam	5%	16%
Beroepsbevolking niet-werkzaam	-52%	-49%
Niet-beroepsbevolking	-9%	-8%

Bron: CBS Statline regionale beroepsbevolking (2024)

3.2.3 Bruto en netto arbeidsparticipatie

De hoge demografische druk in Zuid-Limburg, in combinatie met de vergrijzing en ontgroening van de bevolking, maakt dat de druk op de werkzame beroepsbevolking toeneemt. Met relatief

minder mensen in de werkzame leeftijd en meer ouderen die afhankelijk zijn van het werk en de bijdragen van deze groep, wordt het benutten van het volledige arbeidspotentieel steeds belangrijker. Dit betekent dat niet alleen de omvang van de potentiële beroepsbevolking telt, maar vooral ook het aandeel dat daadwerkelijk deelneemt aan het arbeidsproces.

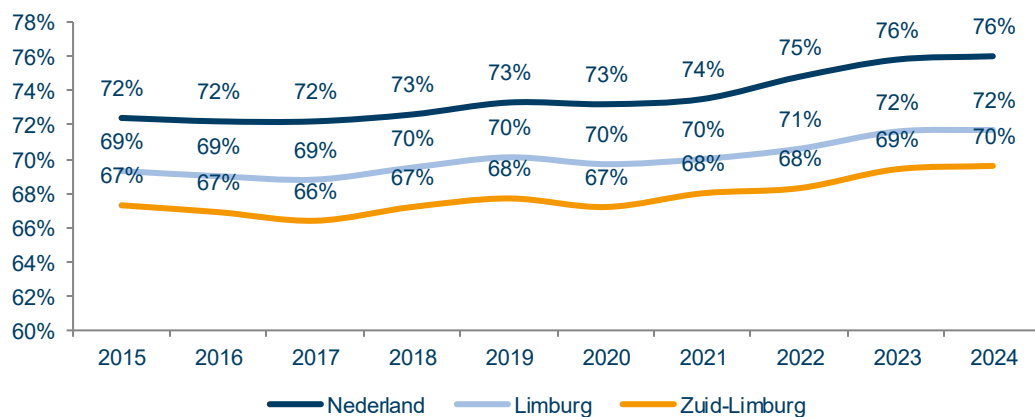
In het nieuws klonk al: 'Limburg krijgt de komende decennia een gigantisch probleem op de arbeidsmarkt, zo voorspelt Gerald Ahn, arbeidsmarktdeskundige van het UWV. "In Limburg gaan de komende vijftien jaar 175.000 mensen met pensioen. Door de lage geboortecijfers zijn er onvoldoende jongeren om die vacatures op te vullen. We zien nu al grote tekorten. Dat wordt in de toekomst alleen maar erger. In Limburg is er "naast de bouw ook een fors tekort aan mensen in de sectoren ICT, de zorg en techniek." ¹³

Bruto arbeidsparticipatie is het aandeel van de beroepsbevolking (zowel werkenden als werkzoekenden) in de totale bevolking van 15 tot 75 jaar.

Netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in diezelfde groep en geeft het percentage mensen weer dat daadwerkelijk een betaalde baan heeft.

Figuur 3.10 laat zien dat tussen 2014 en 2024 de bruto arbeidsparticipatie, het percentage van de potentiële beroepsbevolking dat werkt of actief op zoek is naar werk, steeg in Zuid-Limburg van bijna 67% in 2014 naar bijna 70% in 2024.

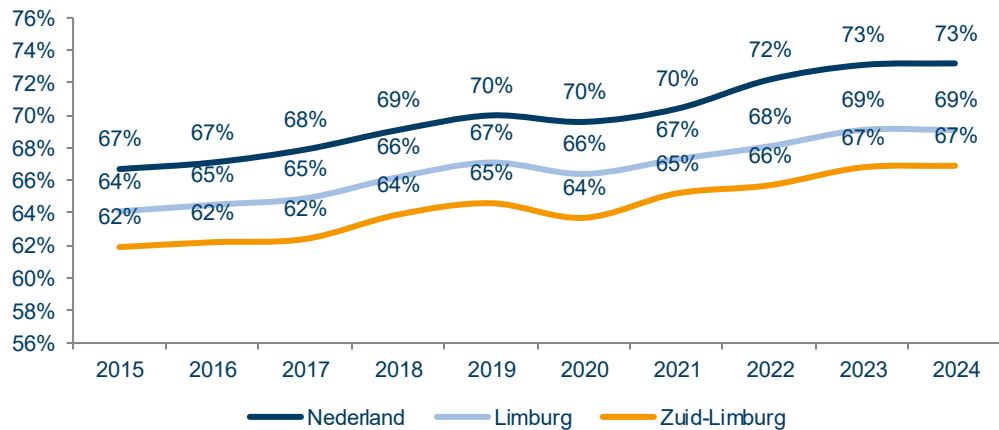
Figuur 3.10 Bruto arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg, Limburg en Nederland



Bron: CBS Statline Arbeidsdeelname; regionale indeling (2024)

De netto arbeidsparticipatie, het aandeel dat daadwerkelijk betaald werk verricht, nam in dezelfde periode sterker toe: van 62% naar 67% (+5 procentpunt, zie Figuur 3.11). Deze groei laat zien dat een groter deel van de potentiële beroepsbevolking daadwerkelijk werkt, terwijl het percentage mensen dat actief is op de arbeidsmarkt (werkend of werkzoekend) minder sterk toenam. Landelijk ligt de bruto arbeidsparticipatie in 2024 op 76% en de netto arbeidsparticipatie op 73%, wat betekent dat Zuid-Limburg nog steeds enkele procentpunten lager scoort.

¹³ NOS (2025)

Figuur 3.11 Netto arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg, Limburg en Nederland

Bron: CBS Statline Arbeidsdeelname; regionale indeling (2024)

Zuid-Limburg kent al jarenlang een relatief lage arbeidsparticipatie ten opzichte van andere regio's in Nederland. Dit wijst op een structurele uitdaging om meer mensen actief te betrekken bij het arbeidsproces. Daarvoor zijn meerdere oorzaken aan te wijzen. Zo speelt de vergrijzing een belangrijke rol, doordat een steeds groter deel van de bevolking de arbeidsmarkt verlaat. Ook conjuncturele schommelingen beïnvloeden de deelname aan arbeid, evenals veranderingen in de arbeidsvraag als gevolg van automatisering, waardoor bepaalde functies verdwijnen of ingrijpend veranderen. Daarnaast zijn er institutionele factoren van invloed, zoals eerdere bezuinigingen op de kinderopvangtoeslag, die met name de arbeidsparticipatie van vrouwen kunnen beperken. Verder spelen sociaaleconomische kenmerken van Zuid-Limburg mee: het gemiddelde opleidingsniveau ligt lager en gezondheidsproblemen komen relatief vaker voor. Beide factoren zijn sterk gekoppeld aan een lagere arbeidsparticipatie.¹⁴

3.2.4 Arbeidsproductiviteit

Het meten van arbeidsproductiviteit is relevant om inzicht te krijgen in de economische veerkracht en efficiëntie van een regio. Waar arbeidsparticipatie aangeeft hoeveel mensen deelnemen aan het arbeidsproces, laat arbeidsproductiviteit zien hoeveel waarde zij gemiddeld genereren per gewerkt uur. In een arbeidsmarkt die steeds kraker wordt door vergrijzing en ontgroening, wordt productiviteitsgroei steeds belangrijker: het stelt bedrijven in staat om met hetzelfde aantal mensen toch economische groei te realiseren. Dit is niet alleen van belang voor het concurrentievermogen van bedrijven, maar ook voor brede welvaart: hogere productiviteit maakt het mogelijk om minder te werken met behoud van inkomen, en om publieke diensten betaalbaar te houden. De afgelopen jaren is de arbeidsproductiviteitsgroei in Nederland echter nagenoeg niet gestegen. Arbeidsparticipatie en arbeidsproductiviteit moeten daarom hand in hand worden beschouwd. Alleen door beide te versterken: meer mensen aan het werk én efficiënter produceren, kan Zuid-Limburg toewerken naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt.¹⁵

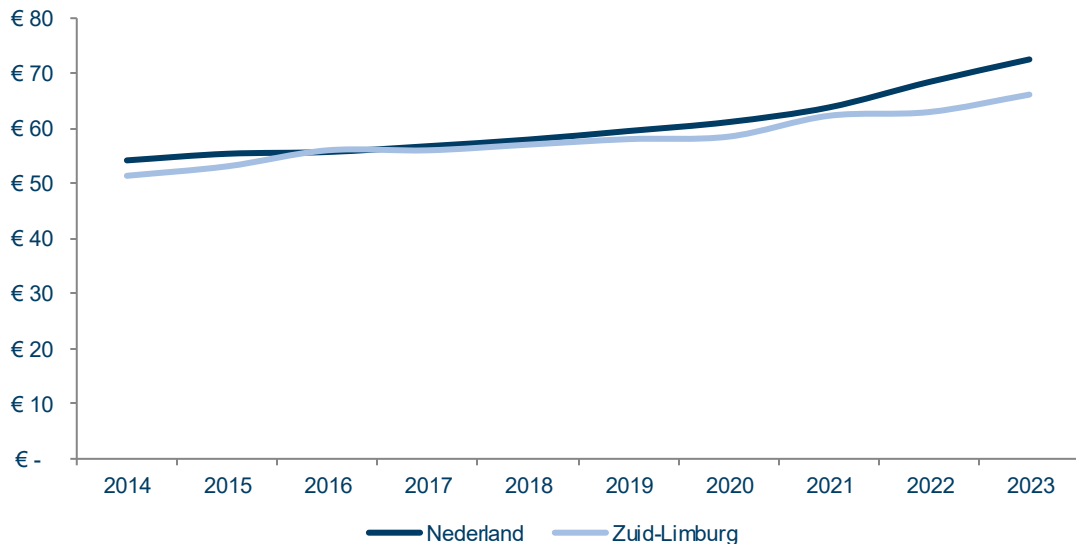
De arbeidsproductiviteit, gemeten als de toegevoegde waarde per gewerkt uur (exclusief effecten op milieu en maatschappij), laat sinds 2014 een gestage stijging zien, zowel landelijk

¹⁴ CPB (2018)

¹⁵ CPB (2025), Schenderling (2025)

als in Zuid-Limburg. De grafiek toont dat het productiviteitsniveau in Zuid-Limburg structureel iets onder het landelijk gemiddelde ligt, maar de ontwikkeling in beide lijnen een vergelijkbare trend volgt.

Figuur 3.12 Arbeidsproductiviteit in Zuid-Limburg en Nederland



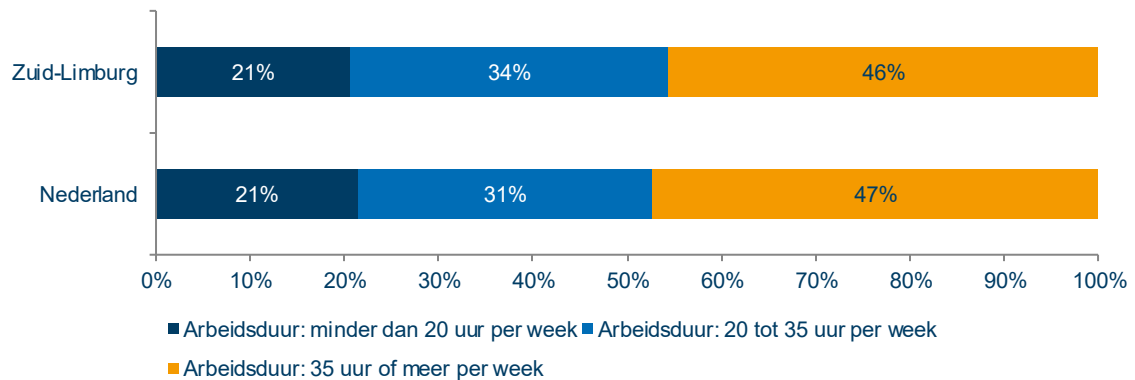
Bron: CBS Statline (2023)

Ondanks dat de arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg de afgelopen jaren duidelijk is toegenomen, vertaalt deze groei zich niet in een even sterke stijging van de arbeidsproductiviteit. Dit suggereert dat de extra instroom op de arbeidsmarkt relatief vaker plaatsvindt in sectoren met een lagere toegevoegde waarde per uur, zoals zorg, logistiek en detailhandel.¹⁶ De combinatie van een stijgende arbeidsparticipatie en een gematigdere productiviteitsgroei betekent dat Zuid-Limburg weliswaar meer werkenden kent, maar dat de economische output per gewerkt uur minder snel groeit dan gemiddeld in Nederland.

3.2.5 Gewerkte uren

Waar arbeidsproductiviteit de toegevoegde waarde per gewerkt uur weerspiegelt, toont Figuur 3.13 het gemiddelde aantal gewerkte uren per week in de praktijk. We zien dat er iets meer mensen part time werken dan in de rest van Nederland, en dan specifiek in de categorie 20 tot 35 uur.

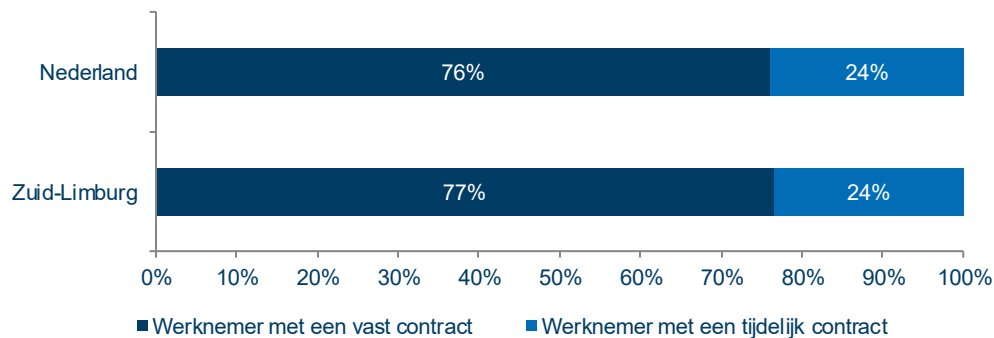
¹⁶ In Nederland hebben bepaalde sectoren een relatief lage toegevoegde waarde per gewerkt uur vergeleken met het gemiddelde. Dit komt vooral door hun arbeidsintensieve karakter, waardoor innovatie en automatisering tot minder efficiëntie en kwaliteitsverbetering kan leiden dan bij meer kapitaalintensieve sectoren.

Figuur 3.13 Wekelijkse werkuren in Zuid-Limburg en Nederland

Bron: CBS Statline soort arbeidsovereenkomst (2023)

3.2.6 Soort arbeidscontracten

Inzicht in contractvormen helpt te duiden in hoeverre werkenden duurzame posities innemen en welke groepen mogelijk kwetsbaarder zijn in tijden van economische of sectorale schommelingen. We zien geen sterke verschillen tussen Zuid-Limburg en Nederland in het aandeel werknemers met een vast of tijdelijk contract.

Figuur 3.14 Soort arbeidscontracten in Zuid-Limburg en Nederland

Bron: CBS Statline (2023)

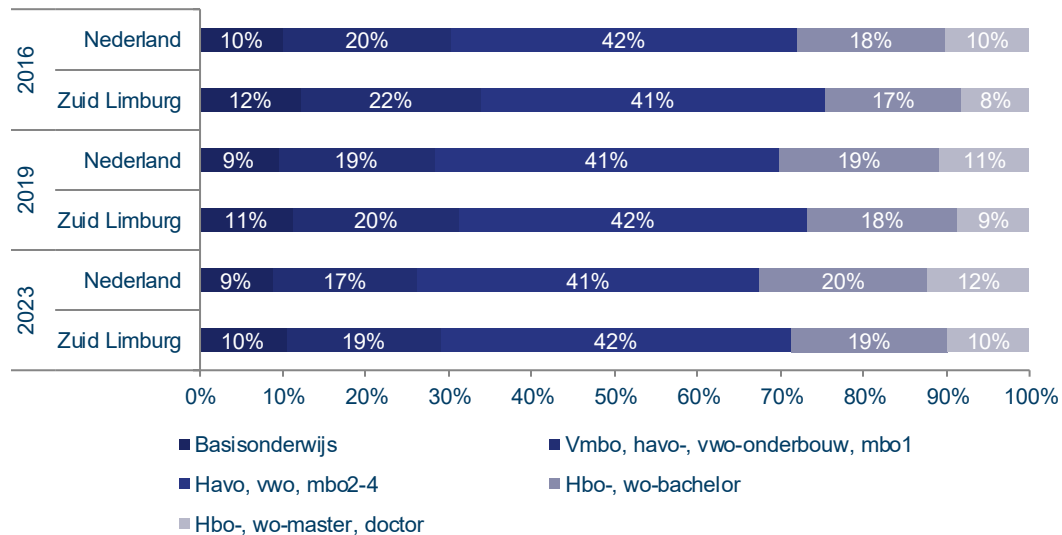
3.2.7 Opleidingsniveau van de beroepsbevolking

Het opleidingsniveau van de beroepsbevolking is van belang voor de inzetbaarheid en wendbaarheid van het regionale arbeidspotentieel. Praktisch geschoolde werkenden zijn cruciaal voor de uitvoering in vitale sectoren zoals (niet uitputtend) zorg, bouw, kinderopvang en operationele beroepen in de infrastructuur, terwijl theoretisch geschoolden een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van een innovatieve regionale kenniseconomie. Beide groepen zijn onmisbaar om in te spelen op de veranderende arbeidsmarktvraag en maatschappelijke transitie.

In Zuid-Limburg is het opleidingsniveau van de bevolking de afgelopen jaren geleidelijk gestegen: het aandeel inwoners met uitsluitend basisonderwijs of vmbo is langzaam afgenomen, terwijl het aandeel met een hbo- of wo-diploma licht is toegenomen. Ondanks

deze ontwikkeling ligt het gemiddelde opleidingsniveau in de regio nog altijd iets onder het landelijke gemiddelde. Dat kan komen door het historisch benodigde praktische opleidingsniveau in de industrie en mijnbouw, maar ook door de relatief grijze bevolking die gemiddeld lager is opgeleid en de beschikbare hogere onderwijsinstellingen en universiteiten in de regio.¹⁷ Opvallend is dat het aandeel laaggeletterden in Zuid-Limburg met 11% rond het landelijk gemiddelde.¹⁸

Figuur 3.15 Gemiddeld opleidingsniveau in Zuid-Limburg en Nederland



Bron: CBS Statline Bevolking, hoogst behaald opleidingsniveau en regio (2025)

Samenvatting

Tussen 2015 en 2024 bleef de omvang van de beroepsbevolking in Zuid-Limburg nagenoeg gelijk, terwijl deze landelijk groeide met 11%. Positief in Zuid-Limburg is de sterke daling van de niet-werkzame beroepsbevolking tussen 2014 en 2024, wat duidt op een hogere arbeidsdeelname. Toch blijft de regio kampen met een hoge demografische druk en een structureel lagere arbeidsparticipatie dan het landelijke gemiddelde. In 2024 is 67% van de bevolking tussen 15 en 75 jaar aan het werk, tegenover 73% landelijk. Hoewel de arbeidsparticipatie stijgt, blijft de arbeidsproductiviteit in Zuid-Limburg structureel achter. De toegevoegde waarde per gewerkt uur groeit slechts beperkt en ligt onder het landelijk gemiddelde. Dit wijst erop dat de extra arbeidsinzet vooral plaatsvindt in sectoren met een lagere productiviteit. Daarnaast zien we dat werknemers in Zuid-Limburg iets vaker parttime werken dan in de rest van Nederland en dan vooral 20-35 uur in plaats van meer dan 35 uur. Om de economische veerkracht van de regio te versterken, is het nodig om zowel de arbeidsparticipatie als de productiviteit duurzaam te verhogen. Tegelijkertijd neemt het aandeel theoretisch geschoolden (hbo/wo) in de regio licht toe, wat bijdraagt aan de kennisbasis van Zuid-Limburg en perspectief biedt voor verdere ontwikkeling richting een innovatieve en veerkrachtige regionale economie.

¹⁷ Maslowski, 2020

¹⁸ ArbeidsmarktInZicht (2020)

3.3 Kwetsbare & onbenutte groepen

De stijgende arbeidsparticipatie geeft een positief signaal, maar geeft nog geen volledig beeld van het beschikbare arbeidspotentieel. Er blijft een groep mensen buiten het arbeidsproces, ondanks dat zij wél kunnen en willen werken. De kansen op de arbeidsmarkt zijn niet voor iedereen gelijk. Bepaalde groepen, zoals jongeren zonder startkwalificatie of mensen met een arbeidsbeperking, ondervinden structurele belemmeringen om volwaardig deel te nemen en staan daardoor deels of zelfs geheel aan de kant. Dit maakt hen extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt.

Er is sprake van onbenut arbeidspotentieel: mensen die buiten het arbeidsproces staan, maar in potentie inzetbaar zijn. Het CBS onderscheidt hierin verschillende groepen, zoals werklozen, semi-werklozen (personen die beschikbaar zijn maar niet actief zoeken, of andersom) en onderbenutte deeltijders. De onderstaande tabel laat zien hoe deze groepen zich in de afgelopen tien jaar hebben ontwikkeld in Zuid-Limburg en in Nederland als geheel.

Tabel 3.6 Onbenut potentieel ten opzichte van de beroepsbevolking (in aantal mensen)

	Zuid-Limburg		Nederland	
	2015	2024	2015	2024
Werklozen	26.000 (8,4%)	13.000 (4,2%)	7,9%	3,7%
Semi-werklozen	20.000 (6,4%)	10.000 (3,2%)	5,3%	2,8%
Onderbenutte deeltijders	27.000 (8,7%)	15.000 (4,8%)	8,7%	5,0%
Totaal onbenut potentieel	73.000 (23,5%)	38.000 (12,2%)	21,9%	11,5%

Bron: Arbeidsmarktinzicht en CBS Statline (2025)¹⁹

Het totale onbenutte potentieel is in de afgelopen tien jaar zowel in Zuid-Limburg als in de rest van Nederland gehalveerd. Het onbenutte potentieel was in 2024 in Zuid-Limburg met 38.000 mensen 12,2% van de beroepsbevolking, ongeveer hetzelfde als in de rest van Nederland. Daar lag het percentage in 2024 op 11,5% van de beroepsbevolking. Dat betekent dat het beschikbare arbeidspotentieel vandaag de dag dus veel meer wordt benut dan tien jaar geleden.

De werkloze populatie is meer dan gehalveerd in Zuid-Limburg in de afgelopen 10 jaar. Van 8,4% van de beroepsbevolking (26.000 mensen) in 2015 ging dit naar 4,2% (22.000 mensen) in 2024.

Voor de semi-werklozen, mensen die óf op zoek zijn maar niet beschikbaar zijn voor werk óf wel beschikbaar zijn maar niet op zoek zijn naar werk, geldt ook dat het aantal flink gedaald is. Dit gaat in 2024 om 10.000 personen in Zuid-Limburg. Mannen en vrouwen liggen daarbij ongeveer gelijk: ongeveer 2.000 mannen en 2.000 vrouwen hebben gezocht maar niet beschikbaar, ongeveer 4.000 mannen en 3.000 vrouwen zijn wel beschikbaar maar niet op zoek.²⁰

¹⁹ Arbeidsmarktinzicht.nl (2025b)

²⁰ CBS Statline (2025)

Met 15.000 mensen is de groep onderbenutte deeltijders in aantal mensen absoluut gezien de grootste groep onbenut potentieel in Zuid-Limburg. Dit zijn mensen die deeltijd werken en meer uren willen en kunnen werken. Van de werkende beroepsbevolking van 300.000 mensen in Zuid-Limburg werken 162.000 mensen minder dan 35 uur en 63.000 minder dan 20 uur. Daarvan wil en kan dus een deel meer werken. Dit komt voort uit de sectoren werken waar deeltijdwerk vaak voorkomt, zoals transport en logistiek. Onderbenutte deeltijders zijn vaak korter onbenut dan werklozen: na een kwartaal heeft 29% meer uren werk, wat aanmerkelijk meer is dan de overige beroepsbevolking (7%).²¹ In 2023 was het aandeel onbenutte deeltijders net wat vaker vrouw met 56%.²²

Wie zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt?

Mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt hebben meer risico om hun baan te verliezen en aan het werk komen is moeilijker. Om deze mensen goed te kunnen ondersteunen is het belangrijk om te weten over wie dit gaat, hoe groot de groepen zijn en hoe de aantallen zich ontwikkelen. Op basis van de genoemde kwetsbare groepen in het [landelijke raamwerk voor de regioanalyse](#) hebben we een groepering gemaakt van de doelgroepen.

- Mensen met een uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden
- Mensen met een arbeidsbeperking
 - Banenafpraak
 - Beschut werk
 - Arbeidsmatige dagbesteding
- Kwetsbare jongeren
 - Voortijdig schoolverlaters (VSV)
 - Jongeren niet op school of aan het werk (NEET)
 - Jongeren in een kwetsbare positie (JKP)
- Mensen met een migratieachtergrond
 - Oekraïners
 - Arbeidsmigranten
 - Statushouders
- Mensen met andere kwetsbare kenmerken
 - Senioren met grote kans op werkloosheid
 - Doorwerkers
 - Psychisch kwetsbaar
 - Ex-gedetineerden

3.3.1 Mensen met een uitkering

In Zuid-Limburg ontvangen mensen vaker uitkeringen ten opzichte van gemiddeld in Nederland, zowel een bijstandsuitkering, als een Wajong-, WIA/WAO- en WW-uitkering, zie kader en Tabel 3.7. De grootste groep mensen met een uitkering zit eind 2024 in de bijstand: dat gaat om 18.800 Zuid-Limburgers.

²¹ Kromhout & Souren (2024)

²² UWV (2023a)

Tabel 3.7 Aantal mensen met een uitkering, ten opzichte van de beroepsbevolking (december 2024)

Doelgroep	Zuid-Limburg	Nederland
Bijstand	18.800 (6,0%)	4,9%
Wajong	4.500 (1,4%)	1,0%
WIA/WAO	5.500 (1,8%)	1,3%
WW	6.900 (2,2%)	1,8%

Bron: UWV (2025d)²³

Niet-uitkeringsgerechtigden, de zogenoemde nuggers, zijn geregistreerd als werkzoekende bij het UWV maar hebben geen recht op een uitkering, omdat zij niet voldoen aan voorwaarden voor een uitkering, er geen hebben aangevraagd of voldoende eigen financiële middelen hebben. Zij krijgen ondersteuning via gemeenten bij het vinden van werk. Er zijn geen duidelijke kaders van wie nuggers zijn. Bij uitvraag blijkt dat er ook geen goed beschikbare data over te vinden is. UWV heeft data over nuggers, maar geeft daarbij de kanttekening dat deze geen hoge betrouwbaarheid hebben. Daarin schommelen de cijfers tussen de 1.500 en 3.500 mensen met een NUG-indicatie over de afgelopen 5 jaar.

3.3.2 Mensen met een arbeidsbeperking

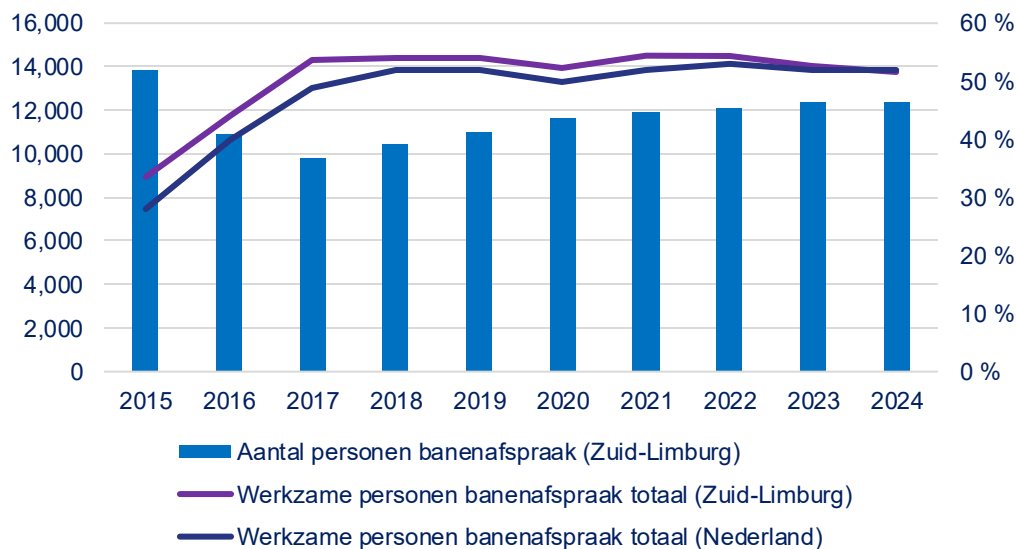
Onder de groep mensen met een arbeidsbeperking vallen de volgende groepen:

- Banenafpraak (P-wet, Wajong, WSW & Wiw/ID);
- Arbeidsmatige dagbesteding;
- Beschut werk.

In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 is afgesproken dat er 125.000 extra banen gecreëerd worden voor mensen met een lichamelijke, geestelijke of zintuiglijke beperking. Deze [Banenafpraak](#) vormde de basis voor de invoering van de Wet banenafpraak. Mogelijkheden zijn o.a. aanpassing van takenpakket, aangepaste werktijden, hulpmiddelen en begeleiding.²⁴ Bij de Banenafpraak zien we dat Zuid-Limburg in lijn ligt met de rest van Nederland en in het verleden zelfs meer werkzame personen had via de banenafpraak. Belangrijk is om onderscheid te maken tussen aantal mensen in de banenafpraak en het aantal werkzame personen: nog niet iedereen in de regeling komt ook echt aan een baan. De trend in Zuid-Limburg loopt hetzelfde als die in de rest van Nederland: na een dipje in 2017 (met name vanwege afbouw oude regelingen en verandering meettechniek) gaat het aantal gestaag omhoog, hoewel de groei afzwakt.

²³ UWV (2025d)

²⁴ Organisatie en Personeel Rijk (2025)

Figuur 3.16 Aantal personen in de banenafpraak en percentage werkzame personen in de banenafpraak

Bron: Dashboard Banenafpraak UWV (2024)

Ook kijkend naar de verschillende doelgroepen loopt Zuid-Limburg in lijn met de rest van Nederland:

- De Participatiewet is een overkoepelende wet om zoveel mogelijk mensen met arbeidsvermogen aan het werk te helpen, via ondersteuning zoals bijstand en re-integratie. Het percentage werkzame personen in de Participatiewet ligt wat lager met 47% in Zuid-Limburg (46% in Nederland);
- De Wajong is er voor mensen die op jonge leeftijd een ziekte of handicap kregen waardoor ze niet of niet volledig kunnen werken. Het percentage werkzame personen in de Wajong²⁵ ligt weer wat lager met 40% in zowel Zuid-Limburg als Nederland;
- De Wet sociale werkvoorziening en de Wet inschakeling werkzoekenden zijn oude regelingen welke beiden opgegaan zijn in de Participatiewet. Deze cijfers gaan om mensen met een oude indicatie. Het percentage werkzame personen in de WSW en Wiw ligt bij beiden een stuk hoger (76% in Zuid-Limburg en 74% in Nederland). Dit percentage kan deels verklaard worden doordat er alleen langlopende indicaties in deze groep vallen.

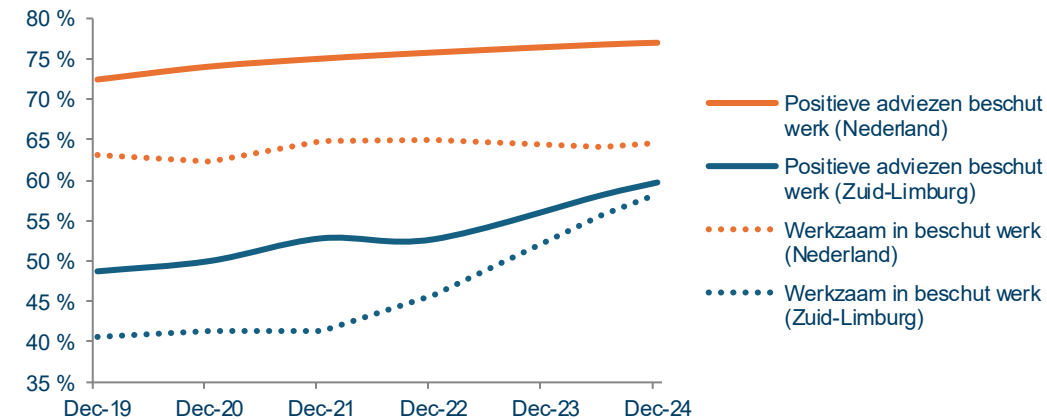
De [arbeidsmatige dagbesteding](#), waarbij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt werkgerelateerde activiteiten uitvoeren met als doel structuur en vaardigheden, kunnen onder de Participatiewet of de Wet maatschappelijke ondersteuning vallen. Bij uitvraag van gemeentelijke data zijn geen reacties binnengekomen, waardoor we geen uitspraken kunnen doen over deze doelgroep.

Bij het [Beschut werk](#), betaald werk met begeleiding die niet in een reguliere baan (met extra ondersteuning) kunnen werken, liggen de cijfers van Zuid-Limburg achter op de rest van Nederland, hoewel een stijgende trend te zien is. Hierbij is het van belang te kijken naar de positieve adviezen voor beschut werk en de daadwerkelijk werkzame mensen in beschut werk. In Nederland wordt percentueel gezien meer positief advies uitgebracht (77%) dan in Zuid-Limburg (60%), hoewel dit in Zuid-Limburg de afgelopen vijf jaren positief ontwikkeld is

²⁵ Dit percentage betreft het aantal personen in de Wajong met arbeidsvermogen.

met een stijging van 49% naar 60%. In Zuid-Limburg wordt minder vaak een positief advies voor beschut werk gegeven dan landelijk, mogelijk door een andere beoordeling van de ondersteuningsbehoefte of beperkte beschikbaarheid van beschutte werkplekken, zoals sociale werkbedrijven. De doelgroep kan ook verschillen per regio; mensen met lichtere arbeidsbeperkingen krijgen vaker een alternatief traject, zoals begeleid werken of een participatiebaan. Ondanks dat blijft de trend in Zuid-Limburg positief, met een stijging van 49% naar 60% in vijf jaar.

Figuur 3.17 Beschut werk: positieve adviezen en werkzame personen



Bron: Dashboard beschut werk UWV (2024)

3.3.3 Kwetsbare jongeren

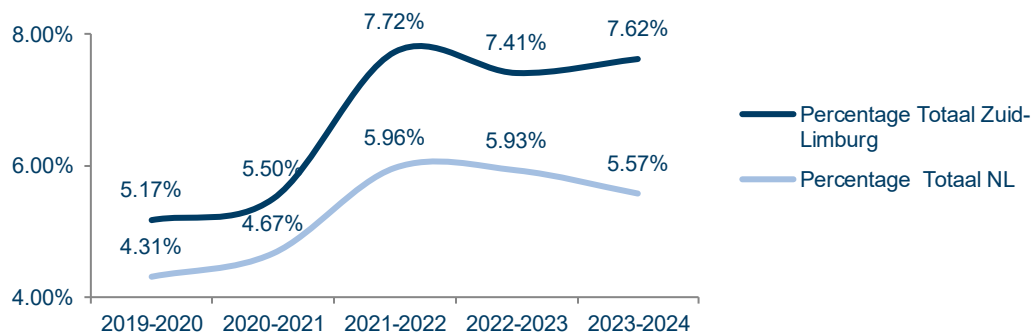
Onder de kwetsbare jongeren verstaan we een aantal doelgroepen. Dit zijn:

- voortijdig schoolverlaters (vsv, specifiek Pro/Vso), jongeren die zonder startkwalificatie van school gaan tussen de 12 en 23 jaar;
- jongeren niet op school of aan het werk (NEET: Not in Education, Employment or Training, een Europese norm) tussen de 15 en 27 jaar;
- jongeren in een kwetsbare positie (JKP) hebben een grotere kans om voortijdig schoolverlater te worden of niet aan het werk te komen, met name jongeren afkomstig van praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, vmbo-basis en entree-onderwijs tussen de 16 en 27 jaar.

Bij de **voortijdig schoolverlaters** vormen mbo-studenten de grootste groep onder de voortijdig schoolverlaters in Zuid-Limburg. In deze regio behalen jongeren al jaren minder vaak een startkwalificatie dan in de rest van Nederland. In het schooljaar 2023–2024 ligt het percentage voortijdig schoolverlaters in Zuid-Limburg op 7,6%, tegenover 5,6% landelijk. In 2023-2024 ging dit over 1.014 'nieuwe' vsv'ers, jongeren die een jaar nadat zij op een opleiding zaten, voortijdig de school hadden verlaten. Na twee jaar is iets minder dan de helft van hen nog steeds vsv'er (402 jongeren).²⁶

Binnen Zuid-Limburg zijn er bovendien duidelijke verschillen tussen gemeenten; in sommige gemeenten ligt het percentage hoger dan in andere. Het hogere percentage voortijdig schoolverlaters in Zuid-Limburg kan wijzen op een relatief grotere groep jongeren met een verhoogde kans op schooluitval, bijvoorbeeld als gevolg van sociaaleconomische kwetsbaarheden.

²⁶ OCW (2025)

Figuur 3.18 Percentage vsv'ers t.o.v. startpopulatie mbo

Bron: Dashboards VSV en JIKP, ministerie van OCW (2025)

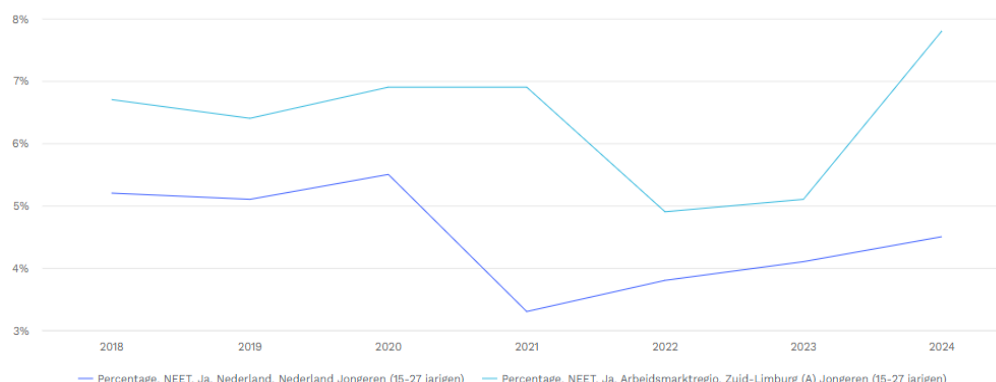
Per 2026 zal de [Wet van school naar duurzaam werk](#) ingaan om jongeren met een risico op een afstand tot de arbeidsmarkt verbeterd te begeleiden naar werk of (terug) naar school. De samenwerking tussen scholen, Doorstroompunten en gemeenten (Werk & Inkomen) wordt intensiever en de groep groter: voorheen was de doelgroep tot en met 23 jaar, nu is de groep tot en met 27 jaar en wordt naast de doelgroep vsv'ers ook de doelgroep NEET-jongeren belangrijk.

Voor de [NEET-jongeren](#) (Not in Education, Employment or Training) is een soortgelijke trend te zien als voor de voortijdig schoolverlaters. Zowel in Zuid-Limburg als in Nederland was een daling te zien rond 2021 en 2022, en zijn de aantallen sindsdien gestegen. Echter in Zuid-Limburg ligt dit percentage hoger dan in de rest van Nederland en is in 2024 een hoogtepunt bereikt van bijna 8%. Absoluut gezien ging dit in 2021 over ongeveer 9.400 NEET-jongeren in Zuid-Limburg.²⁷

Daarbij moet de kanttekening gemaakt worden dat de cijfers mogelijk een overrepresentatie zijn: het grensoverstijgende karakter van de regio kan het beeld wat vertekenen. Sommige jongeren verlaten het Nederlandse onderwijssysteem om in België of Duitsland een diploma te behalen. Zij worden dan in Nederland geregistreerd als voortijdig schoolverlater, terwijl ze feitelijk wel een startkwalificatie behalen in het buitenland. Zo volgden in het schooljaar 2023-2024 3.500 leerlingen of studenten met de Nederlandse nationaliteit onderwijs op ISCED 3/4-niveau in de Belgische arrondissementen Tongeren, Hasselt en Maaseik, blijkt uit grensdata van het CBS in 2025.²⁸

²⁷ UWV Regio in Beeld (2021)

²⁸ CBS grensdata (2025)

Figuur 3.19 Percentage NEET-jongeren tussen 15 en 27 jaar

Bron: Figuur van Arbeidsmarktinzicht (2025). Ruwe data niet beschikbaar.²⁹

Voortijdig schoolverlaters hebben een veel grotere kans om minstens één maand NEET te zijn. Uit onderzoek blijkt dat jongeren die langdurig NEET zijn in Nederland onder andere worden beïnvloed door intergenerationele factoren, zoals werkloosheid van ouders, en dat dit uiteindelijk leidt tot een lager inkomen op 30-jarige leeftijd.³⁰

De daginvulling van Zuid-Limburgse jongeren in een kwetsbare positie ligt net wat anders dan in de rest van Nederland. In het jaar van hun kwetsbare overstap betrof dit 1.420 jongeren in 2024-2025. Opvallend is dat een kleiner gedeelte ná die kwetsbare overstap onderwijs volgt en relatief veel jongeren niet in beeld zijn (bij gemeente of UWV), vergeleken met de rest van Nederland (zie Tabel 3.8).

Tabel 3.8 Daginvulling van jongeren in een kwetsbare positie (2023-2024)

Daginvulling	Nederland	Zuid-Limburg
Onderwijs	75%	68%
Werk	11%	13%
Uitkering	5%	5%
Niet in beeld	10%	14%

Bron: Dashboards VSV en JIKP, ministerie van OCW (2025)

Er is mogelijk sprake van een overschatting of afwijkende inschatting vanwege jongeren die in het buitenland werk vinden.

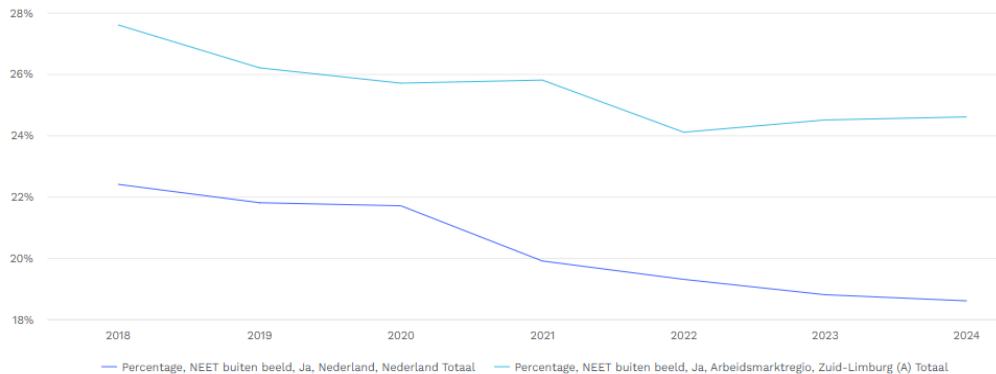
Dit beeld wordt bevestigd door de cijfers van Arbeidsmarktinzicht over jongeren buiten beeld: jongeren die geen werk hebben, onderwijs volgen of een uitkering hebben. Hoewel de lijn dalend is, ligt het percentage in Zuid-Limburg in 2024 nog 6% boven het Nederlands gemiddelde (respectievelijk 25% en 19%).

De achterliggende reden voor het hogere percentage jongeren dat buiten beeld is in Zuid-Limburg, is moeilijk te achterhalen. In het algemeen laat onderzoek zien dat jongeren buiten beeld vaak in achterstandswijken wonen, laagopgeleid zijn en/of zintuigelijke, lichamelijke of verstandelijke beperkingen hebben. Ook kan er sprake zijn van weinig sociale steun en een negatief zelfbeeld.³¹

²⁹ Arbeidsmarktinzicht.nl (2025c)

³⁰ Dicks (2023)

³¹ Divosa (geen datum)

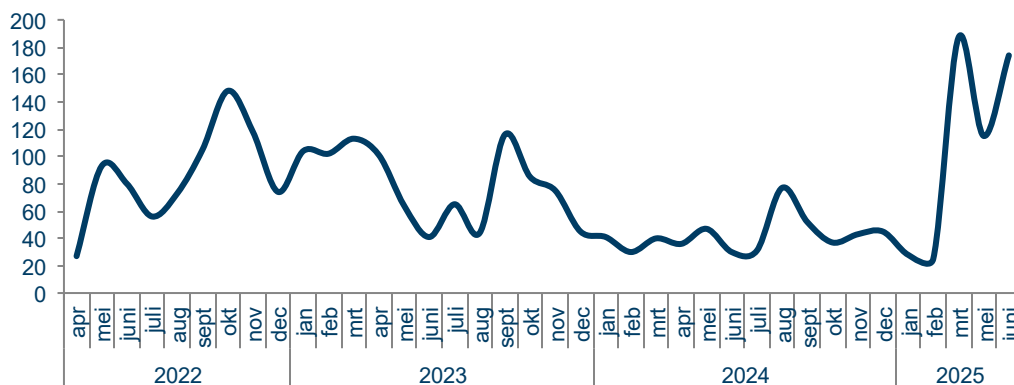
Figuur 3.20 Jongeren buiten beeld in Zuid-Limburg

Bron: Figuur van Arbeidsmarktinzicht (2025). Ruwe data niet beschikbaar.³²

3.3.4 Mensen met een migratieachtergrond

In deze paragraaf worden statistieken rondom Oekraïense ontheemden en statushouders beschreven. Zie paragraaf 3.1.4 voor statistieken rondom arbeidsmigratie.

Sinds de oorlog in Oekraïne 2022 wonen en werken diverse **Oekraïners** in Zuid-Limburg en de rest van het land. Tussen april 2022 en juni 2025 zijn aan aantal piekmomenten te zien van het aantal werkende Oekraïners in Zuid-Limburg, in oktober 2022, september 2023 en vooral maart 2025. In maart 2025 waren 187 werkende Oekraïners actief op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt. Nadere analyse laat zien dat Oekraïners vooral via uitzendbedrijven werken (39%), in de horeca en catering (26%) of in de schoonmaak (14%). Van een groot deel is de sector ook onbekend (13%).³³

Figuur 3.21 Aantal werkende Oekraïners in Zuid-Limburg

Bron: UWV, Dashboard vluchtelingen uit Oekraïne (2025)

Hoewel voor de **statushouders**, vluchtelingen met een verblijfsvergunning, geen regionale cijfers beschikbaar zijn, ziet de SER dat het aandeel werknemers onder statushouders landelijk toeneemt. Na 9 jaar cohortonderzoek heeft 55% van de 18- tot 65-jarige statushouders werk. De meesten werken deeltijd (53%) en met een tijdelijk contract (79%).

³² Arbeidsmarktinzicht.nl (2025c)

³³ UWV (2025e)

5% werkt als zelfstandige.³⁴ Tevens is bekend dat het aantal bijstandsgerechtigden onder hen daalt. Meer statushouders volgen onderwijs, waarbij de toename mbo-studenten afgevlakt is en meer deelname aan hbo en wo zichtbaar is.

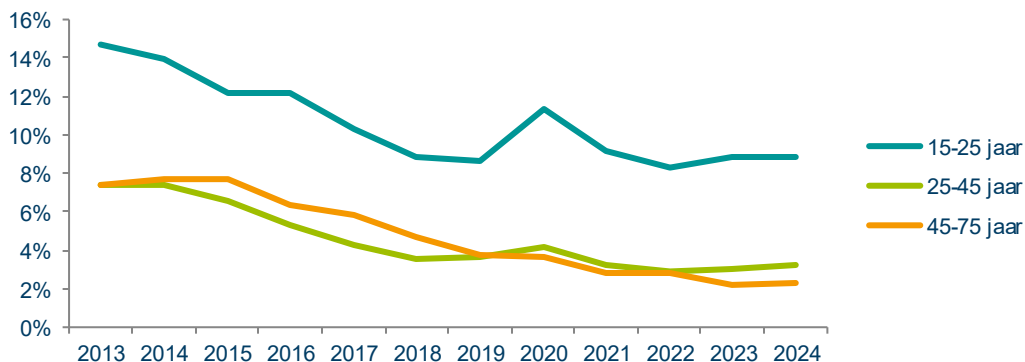
3.3.5 Andere kwetsbare doelgroepen

In deze laatste categorie kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt vallen een aantal groepen waarbij kwantitatieve data zeer beperkt beschikbaar is, zeker op het niveau van een arbeidsmarktregio. We schetsen daarom met name een korte context per groep: senioren en doorwerkers, mensen met psychische kwetsbaarheden en ex-gedetineerden.

Het percentage **senioren** dat aan het werk is, is hoger dan ooit. Deze stijging hangt samen met landelijke ontwikkelingen, zoals de verhoging van de AOW-leeftijd en het afschaffen van de VUT- en prepensioenregelingen. Tegelijkertijd geldt dat wanneer senioren werkloos raken, zij gemiddeld langer werkloos blijven. Dit komt onder meer door een lagere arbeidsmobiliteit en hardnekkige vooroordelen bij werkgevers.^{35 36}

Ook in Zuid-Limburg zijn deze leeftijdsverschillen zichtbaar. Figuur 3.22 laat zien dat jongeren (15–25 jaar) een aanzienlijk hoger werkloosheidspercentage kennen (9%) dan de groep van 25–45 jaar (3%) en senioren van 45–75 jaar (2%). Deze trend sluit aan bij het landelijke beeld. Over de precieze relatie tussen leeftijd en kans op langdurige werkloosheid bij senioren is echter nog weinig bekend.

Figuur 3.22 Werkloosheidspercentage per leeftijdsgroep in Zuid-Limburg



Bron: UWV regio Zuid-Limburg (2024)

Doorwerkers zijn mensen die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd doorwerken bij hun baan of elders verder werken. Dat krijgt meestal de vorm van 16 uur of minder (63%) als oproepkracht of met een nul-urencontract, slechts 13% doet dat 32 uur of meer met een vast contract. Onderzoek van NIDI uit 2025 laat zien dat 12% van de gepensioneerden (gemiddeld 70 jaar oud) terug zou keren bij hun werkgever in het geval van personeelstekorten, waardoor deze groep kan vallen onder het onbenut potentieel. Daar zitten randvoorwaarden aan: het werk moet leuk zijn, ze moeten zich welkom voelen en ze willen jongere collega's niet in de weg zitten.³⁷

³⁴ SER (2024a)

³⁵ Nu.nl (2023)

³⁶ Roerdink (2022)

³⁷ Bosma & Van Solinge (2025)

In Tabel 3.9 is te zien dat het percentage [ziekteverzuim](#) over de afgelopen 10 jaar verhoogd is, zowel in Zuid-Limburg als in Nederland. Opvallend is dat de gemiddelde verzuimduur de afgelopen jaren in Zuid-Limburg harder gestegen is dan in de rest van Nederland en de verzuimduur per 2024 twee volle dagen langer is dan in de rest van Nederland. Dit kan onder andere te maken hebben met de sectoren waarin het gemiddelde verzuim hoog ligt, namelijk zorg en welzijn, onderwijs en openbaar bestuur.³⁸ Onder oudere werknemers speelt even vaak verzuim, maar met een gemiddeld langer verzuim. Als laatste speelt opleidingsniveau mee: bij werknemers met een hbo- of wo-diploma is sprake van minder ziekteverzuim.³⁹

Tabel 3.9 Percentage ziekteverzuimen gemiddelde verzuimduur in Zuid-Limburg en Nederland

		Ziekteverzuim-percentages werknemers	Gemiddelde verzuimduur (werkdagen)
2024	Zuid-Limburg	8%	12,9
	Nederland	7%	10,9
2019	Zuid-Limburg	6%	9,2
	Nederland	6%	9,9
2014	Zuid-Limburg	5%	7,6
	Nederland	5%	8,1

Bron: Nationale enquête arbeidsomstandigheden (CBS/TNO) (2025)

Ziekteverzuim vormt een groeiende uitdaging op de arbeidsmarkt. Eén op de vier verzuimdagen hangt samen met stressgerelateerde klachten, en de gemiddelde duur van dit verzuim neemt jaarlijks toe. Deze ontwikkeling legt niet alleen druk op individuele werknemers, maar ook op werkgevers, die te maken krijgen met oplopende kosten, krapte op de werkvloer en een zwaardere belasting van collega's. De maatschappelijke urgentie rondom dit onderwerp groeit dan ook snel. Arbodiensten pleiten daarom voor meer aandacht voor preventie, vroegtijdige signalering en bredere samenwerking tussen betrokken partijen.⁴⁰

40% van de Nederlanders krijgt op enig moment in het leven te maken met [psychische kwetsbaarheden](#). Dit is een belangrijke reden voor ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Een derde van de mensen in de bijstand krijgt behandeling in de geestelijke gezondheidszorg, en van de groep met een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt 39% deze uitkering op basis van GGZ-problematiek. Een groot deel van de groep mensen met psychische kwetsbaarheden kan en wil werken, maar vaak wordt ten onrechte gedacht dat de groep niet kan werken of alleen simpel werk aan kan. De juiste omstandigheden zijn belangrijk, werken helpt vaak zelfs tegen psychische klachten.⁴¹ Landelijk zijn er verschillende begeleidingstrajecten beschikbaar, zoals Individuele Plaatsing en Steun (IPS) en Werk als Beste Zorg (WABZ), waarbij herstel en werk worden gecombineerd. Hoewel geen regionale cijfers beschikbaar zijn, blijkt uit de laatste landelijke werkmonitor dat er een stijging te zien is in deze trajecten. In 2023 werden bijna 8.000 cliënten begeleid, in 2024 waren dat er bijna 9.000.⁴²

³⁸ CBS (2024)

³⁹ AZW (2025)

⁴⁰ ArboNed (2025)

⁴¹ Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (2025)

⁴² De Winter & Wienk (2025)

Het grootste gedeelte (80%) van de groep **ex-gedetineerden** heeft een jaar na vrijlating nog geen werk, door vooroordelen van werkgevers, het niet kunnen beschikken over een Verklaring Omtrent Gedrag en verlies van arbeidsritme en relevante werkervaring.⁴³ Vanwege privacy-redenen is heel weinig kwantitatieve data bekend, ook voor Zuid-Limburg.

Samenvatting

Hoewel het onbenutte arbeidspotentieel in Zuid-Limburg de afgelopen tien jaar is gehalveerd, behoort nog altijd 11,3% van de beroepsbevolking (68.000 mensen) tot deze groep. De grootste groep binnen dit potentieel zijn onderbenutte deeltijders: mensen die in deeltijd werken maar meer uren willen en kunnen werken. Daarnaast ontvangen bijna 19.000 Zuid-Limburgers (6% van de beroepsbevolking) een bijstandsuitkering. De percentages voor andere uitkeringen, zoals de Wajong, WIA/WAO en WW, liggen beduidend lager.

Naast deze onbenutte groepen zijn er ook diverse kwetsbare doelgroepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. Jongeren vormen een belangrijke risicogroep: het aandeel voortijdig schoolverlaters en NEET-jongeren ligt structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. Bij mensen met een arbeidsbeperking loopt Zuid-Limburg grotendeels in de pas met de rest van Nederland, al blijft het aandeel werkenden in beschut werk achter. Ook psychische kwetsbaarheid en ziekteverzuim vormen een toenemende uitdaging. In 2024 ligt de gemiddelde verzuimduur in Zuid-Limburg op bijna 13 werkdagen, tegenover 11 dagen landelijk. Tot slot geldt voor senioren dat zij weliswaar relatief vaak werkzaam zijn, maar na werkloosheid moeilijker weer aan het werk komen. Ex-gedetineerden blijven eveneens vaak langdurig zonder werk.

Deze bevindingen maken duidelijk dat het benutten van het volledige arbeidspotentieel niet alleen draait om aantallen, maar ook om het wegnemen van structurele belemmeringen bij specifieke groepen.

⁴³ Bishesar (2020)

3.4 Aanbod-vooruitblik tot 2030

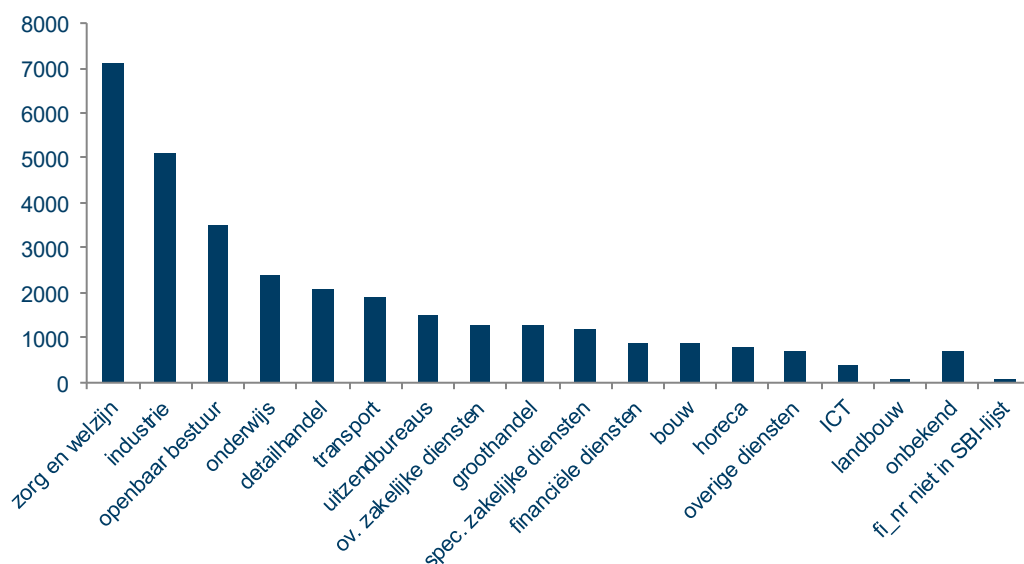
Door de vergrijzing en ontgroening krimpt de bevolkingsomvang van Zuid-Limburg de komende jaren verder. Hoewel migratie in zekere mate bijdraagt aan het demografisch evenwicht, is de instroom niet voldoende om de natuurlijke bevolkingsafname volledig op te vangen. Prognoses geven aan dat het aantal inwoners in 2035 circa 20.000 lager ligt dan in 2025, een daling van ongeveer 3%, al blijven demografische prognoses altijd met onzekerheid omgeven.

Deze demografische krimp heeft directe gevolgen voor het arbeidsaanbod. Enerzijds neemt het aantal werkenden af doordat steeds meer mensen met pensioen gaan. Anderzijds zorgt ontgroening ervoor dat er minder jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt. Deze trend wordt bevestigd door dalende studentenprognoses voor de komende jaren. Tegelijkertijd blijft er sprake van een aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel: in 2024 behoort nog ruim 11% van de beroepsbevolking in Zuid-Limburg tot deze groep. In het licht van de krimpende beroepsbevolking wordt het benutten van deze reserve op de arbeidsmarkt des te urgenter.

3.4.1 Uitstroom pensioen

In Zuid-Limburg werken de meeste 60-plussers in de zorg en welzijn, industrie en openbaar bestuur. Dat betekent dat het aanbod van arbeid in deze sectoren de komende jaren relatief het meeste onder druk komt te staan. Mensen gaan met pensioen en verlaten de arbeidsmarkt, of maken de keuze om minder te gaan werken. We maken de koppeling met deze uitstroom per sector in de beschrijving van de (vervangings)vraag en mismatch, mede op basis van gegevens van het ROA.

Figuur 3.23 Werkzame 60-75-jarigen per sector in Zuid-Limburg



Bron: UWV (2025)

3.4.2 Studentendoorstroom

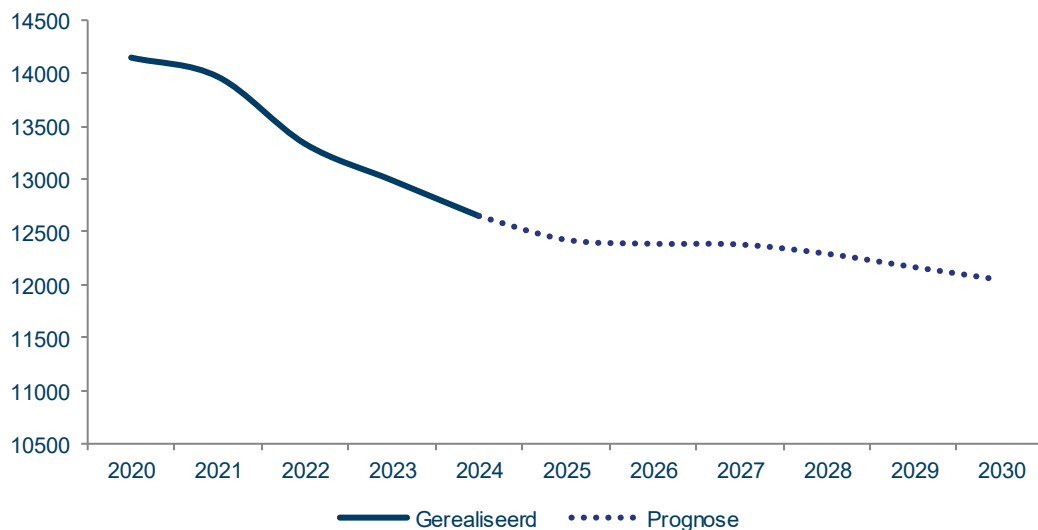
De uitstroom van studenten naar de arbeidsmarkt is een belangrijke factor in het toekomstige arbeidsaanbod van de regio. Op basis van gegevens van DUO, SBB en het Vista College wordt een indicatie gegeven van de verwachte uitstroom naar opleidingsniveau en studierichting. Daarbij zijn vooraf drie belangrijke kanttekeningen te maken:

1. De beschikbare gegevens over hbo- en wo-studenten zijn beperkter dan die over mbo-studenten, waardoor de inzichten voor deze groepen minder gedetailleerd zijn.
2. De relatie tussen uitstromende studenten en starters op de lokale arbeidsmarkt is lastig te leggen. Veel studenten wonen niet in de regio waar ze studeren, of vertrekken na het afronden van hun opleiding. Dit geldt zowel voor nationale als internationale studenten. Daarnaast is er beperkt inzicht in de mate waarin afgestudeerden daadwerkelijk in de regio gaan werken.
3. Naast de reguliere mbo-, hbo- en wo-opleidingen bieden onderwijsinstellingen in de regio ook trajecten voor om- en bijscholing aan, vaak in de vorm van certificaten. Deze stromen zijn belangrijk met het oog op de toekomstige arbeidsvraag, en worden verder kwalitatief besproken in het hoofdstuk over (mis)match.

Uitstroom mbo-studenten

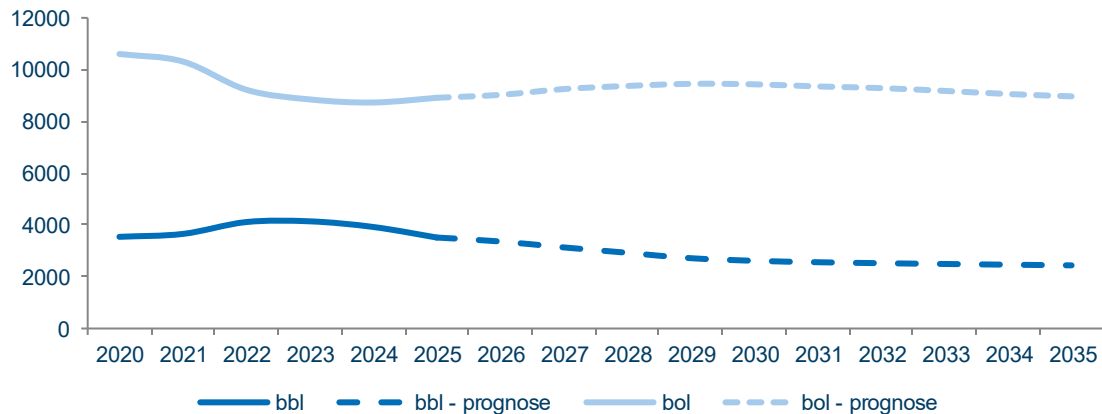
Op basis van gegevens van DUO is te zien dat de mbo-studentenaantallen in Zuid-Limburg de afgelopen jaren zijn teruggelopen, en volgens de prognoses de komende jaren richting 2030 nog verder terug zullen lopen.

Figuur 3.24 Ontwikkeling en prognose mbo-studenten Zuid-Limburg



Bron: DUO onderwijsdata (2025)

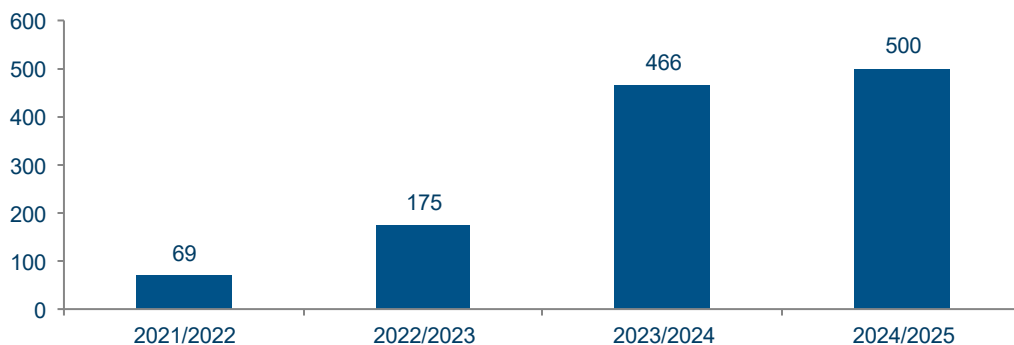
In de analyse is ook een uitsplitsing gemaakt naar de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Hieruit blijkt dat de groep BOL-studenten aanzienlijk groter is en naar verwachting licht zal toenemen in de komende jaren. De BBL-groep is kleiner en laat juist een dalende trend zien.

Figuur 3.25 Ontwikkeling en prognose BOL en BBL-studenten Zuid-Limburg

Bron: DUO onderwijsdata (2025)

Certificaten en kortlopende opleidingen

Naast de meerjarige opleidingen, verzorgen onderwijsinstellingen als Vista college, Gilde Opleidingen, Yverta en Zuyd hogeschool ook meer kortlopende opleidingen met een specifiek certificaat als gevolg. In het geval van het mbo is een mbo-certificaat, praktijkverklaring, micro-credential of mbo-verklaring het bewijs dat een vastgesteld onderdeel van een mbo-opleiding is behaald. Deze certificaten zijn erkende onderdelen van bestaande BBL-opleidingen en kunnen modulair gevolgd worden, waardoor deelnemers zich in enkele maanden gericht kunnen om-, of bijscholen. De SBB registreert de behaalde praktijkverklaringen op mbo-niveau. Op landelijk niveau zijn er in 2024 21.000 praktijkverklaringen uitgegeven. In Zuid-Limburg in het schooljaar 2024//2025 zo'n 500, waarvan het grootste deel door Vista college. Zowel landelijk als in Zuid-Limburg zien we een sterke toename van het aantal uitgegeven praktijkverklaringen over de afgelopen jaren.

Figuur 3.26 Aantal uitgegeven praktijkverklaringen Zuid-Limburg per schooljaar

Bron: SBB Dashboard Praktijkkloket (2025)

Deze certificaten zijn waardevol voor werknemers die hun inzetbaarheid willen vergroten of zich willen voorbereiden op een carrièreswitch, en voor werkgevers die hun personeel willen laten ontwikkelen op basis van actuele competentiebehoeften binnen hun sector. Vista college, Gilde opleidingen en Yverta bieden een aantal van deze opleidingen aan, maar ook Zuyd Hogeschool speelt hierop in met flexibele deeltijdopleidingen en korte modules via Zuyd Professional, waarmee werkenden hun kennis kunnen verdiepen of verbreden zonder hun baan op te geven. De Universiteit Maastricht biedt eveneens modulaire trajecten aan, zoals de

Educatieve Module, waarmee afgestudeerden in specifieke vakgebieden een tweedegraads onderwijsbevoegdheid kunnen behalen. Het idee van deze initiatieven is dat zij ook aansluiten aan de behoeften van de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Door het onderwijsaanbod af te stemmen op concrete regionale uitdagingen en samen te werken met lokale bedrijven wordt deze aansluiting gezocht.

Verdeling naar sectorkamer

Uit Figuur 3.24 blijkt dat het totale aantal mbo-studenten de komende jaren volgens de prognoses daalt. De daaropvolgende grafiek laat zien dat deze afname niet gepaard gaat met grote verschuivingen in de opleidingsrichting. Gegevens en prognoses van DUO tonen aan dat de verdeling over de verschillende studierichtingen, ook wel sectorkamers genoemd, relatief stabiel blijft. Op macroniveau is er dus geen sprake van een duidelijke heroriëntatie van studenten op andere thema's binnen het mbo.

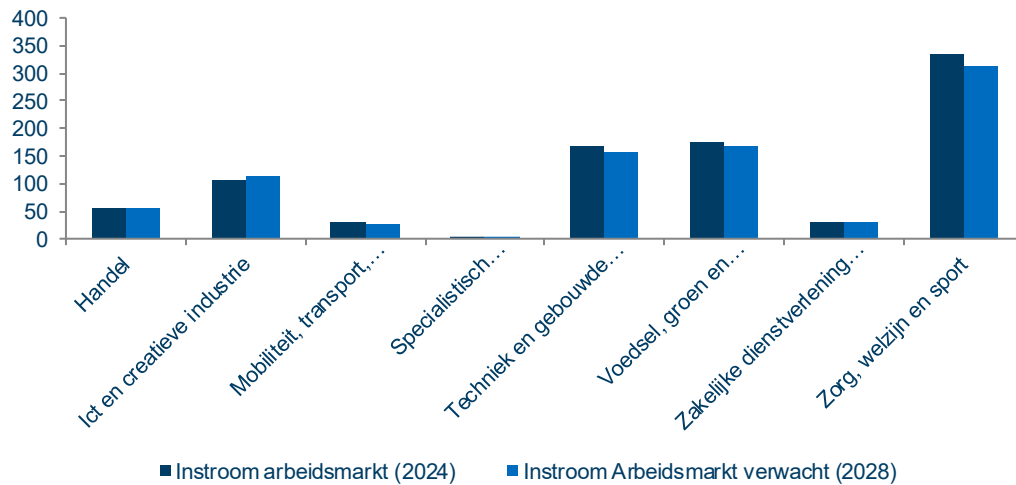
Tabel 3.10 Verdeling mbo studenten naar sectorkamer

Sectorkamer	2020	2025	2030
Entrée	3%	5%	5%
Handel	7%	6%	6%
ICT en creatieve industrie	9%	9%	9%
Mobiliteit, transport, logistiek	7%	6%	6%
Specialistisch vakmanschap	1%	1%	1%
Techniek en gebouwde omgeving	13%	15%	14%
Voedsel groen en gastvrijheid	12%	12%	13%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	11%	10%	11%
Zorg, welzijn en sport	38%	37%	35%

Bron: DUO onderwijsdata (2025)

Uit het Dashboard onderwijs van de SBB blijkt dat in 2024 69% van de afgestudeerde mbo'ers in Zuid-Limburg direct de arbeidsmarkt betreedt, 18% een aanvullende mbo-studie gaat doen en 12% een aanvullende hbo-studie.⁴⁴ Hieruit kunnen we concluderen dat het merendeel van de mbo-afgestudeerden wel de arbeidsmarkt betreedt, maar dat een significant deel ook doorstudeert. In onderstaande figuur laten we zien wat de verwachte instroom van starters op mbo-niveau is op de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg per sectorkamer. De terugloop in studenten is ook hier zichtbaar, op de sector ICT en creatieve industrie na.

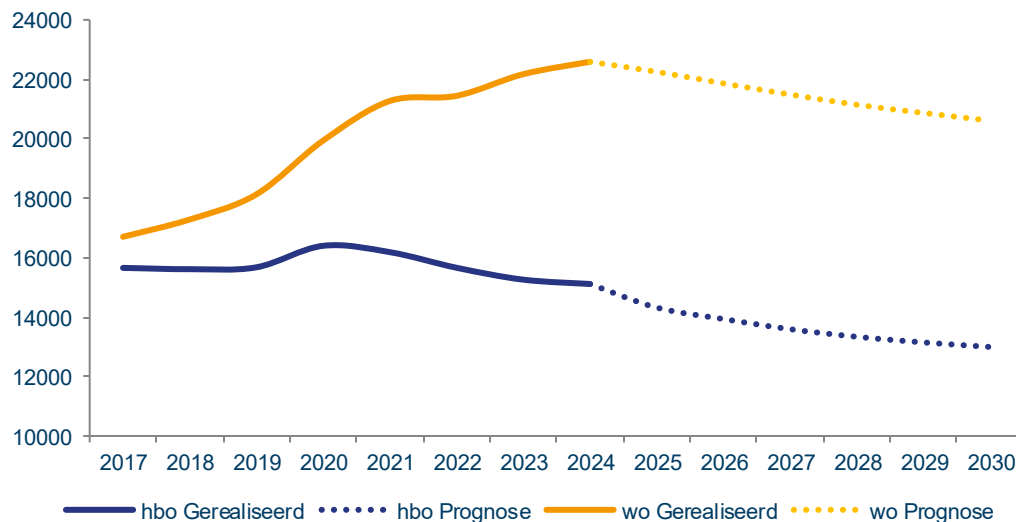
⁴⁴ SBB (2024b)

Figuur 3.27 Verwachte instroom arbeidsmarkt mbo-studenten

Bron: SBB, Vacatures en instroom mbo-studenten (2024a)

Uitstroom wo en hbo studenten

De ontwikkeling van het aantal hbo-studenten en wo-studenten in Zuid-Limburg verloopt verschillend over de afgelopen jaren. De hoeveelheid hbo-studenten loopt licht terug, in overeenkomst met de ontgroening van de regio en in zekere mate met de ontwikkeling van mbo-studenten die we eerder zagen. Richting de toekomst verwacht DUO dat deze ontwikkeling zich gestaag doorzet.

Figuur 3.28 Realisatie en prognose studenten hoger onderwijs Zuid-Limburg*

Bron: DUO onderwijsdata (2025)

* Onderwijsinstellingen Zuyd Hogeschool, Fontys, Universiteit Maastricht (incl. Transnationale Universiteit Limburg) voor locaties Sittard-Geleen, Maastricht en Heerlen. Exclusief Open Universiteit in Heerlen.

In de verdeling naar nationaliteit onder hbo- en wo-studenten is een duidelijke verschuiving zichtbaar. In het hbo bleef het aandeel Nederlandse studenten tot 2020 stabiel op 91%, maar daalt dit naar verwachting tot 88% in 2030. Tegelijkertijd neemt het aandeel studenten uit de EER en daarbuiten licht toe. Deze ontwikkeling is nog sterker in het wo, waar het aandeel Nederlandse studenten daalt van 47% in 2017 naar 36% in 2030, terwijl het aandeel EER-

studenten stijgt tot 56%. Daarmee laten de prognoses zien dat het hoger onderwijs in Zuid-Limburg, met name het wetenschappelijk onderwijs, in toenemende mate afhankelijk wordt van internationale instroom.

Tabel 3.11 Nationaliteit wo & hbo-studenten

Opleidingsniveau	Nationaliteit	2017	2020	2025	2030
Hbo	NL	91%	91%	89%	88%
	EER	8%	8%	10%	11%
	niet-EER	1%	1%	2%	2%
Wo	NL	47%	45%	38%	36%
	EER	46%	49%	54%	56%
	niet-EER	7%	7%	8%	8%

Bron: DUO onderwijsdata (2025)

Volgens berekeningen van Talentmonitor voor cohorten 1984-1992, blijft gemiddeld 56% van de mbo- en 48% van de hbo-afgestudeerden die op hun 16e in een Zuid-Limburgse gemeente woonden, op hun 28e nog steeds in dezelfde gemeente wonen. Voor universitair afgestudeerden ligt dit percentage aanzienlijk lager, met gemiddeld 27%, wat erop wijst dat vooral theoretisch opgeleide jongeren de regio vaker verlaten. Ook internationale afgestudeerden blijven relatief beperkt behouden: volgens cijfers van Nuffic, voor afstudeercohorten 2014-15 t/m 2018-19, is de gemiddelde 'stayrate' in Maastricht vijf jaar na afstuderen 11,6%. Dit cijfer is mogelijk een onderschatting, omdat afgestudeerden in deze grensregio vaak net over de grens wonen maar wel in Zuid-Limburg blijven werken. [Het behoud van afgestudeerd talent, met name op hbo- en wo-niveau, vormt daarmee een belangrijk aandachtspunt voor de \(eu\)regionale arbeidsmarkt en de toekomstige ontwikkeling van de regio als geheel.](#)⁴⁵

Samenvatting

Door de vergrijzing en ontgroening krimpt de beroepsbevolking in Zuid-Limburg de komende jaren. Steeds meer ouderen verlaten de arbeidsmarkt door pensionering, terwijl de instroom van jongeren afneemt. Ook het aantal studenten neemt af, met name in het mbo en hbo. Dit zet het toekomstige arbeidsaanbod onder druk, vooral in sectoren als zorg, industrie en openbaar bestuur waar veel oudere werknemers actief zijn.

Onderwijsinstellingen in Zuid-Limburg spelen een sleutelrol in het versterken van het aanbod door zowel reguliere opleidingen als flexibele trajecten voor bij- en omscholing te bieden. Hoewel mbo- en hbo-afgestudeerden relatief vaker in de regio blijven wonen, verlaat een groot deel van de universitair opgeleiden de regio. De afhankelijkheid van internationale studenten neemt bovendien toe, vooral in het wetenschappelijk onderwijs. Dit alles benadrukt het belang van goed regionaal onderwijsbeleid, aantrekkelijk perspectief op de regionale arbeidsmarkt én behoud van afgestudeerd talent voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

⁴⁵ Cörvers et al. (2025), Hooijen (2021), NUFFIC (2025), Reinold & Hooijen (2022)

4 Arbeidsvraag: waar is (en komt) het werk?

De arbeidsmarktdiscussie richt zich vaak op het arbeidspotentieel: hoeveel mensen zijn beschikbaar, hoe kunnen we de participatie verhogen, en hoe benutten we onbenut talent? Maar minstens zo belangrijk is de andere kant van de arbeidsmarkt: waar ontstaat de vraag naar arbeid eigenlijk, in welke sectoren en functies, en wat betekent dit voor de inrichting van onze economie?

Het is ook mogelijk dat de werkgelegenheidsgroei in de komende jaren minder sterk zal zijn dan in het verleden. Technologische vooruitgang kan leiden tot hogere productiviteit, waardoor minder arbeid nodig is. Tegelijkertijd kan de economische groei afvlakken door demografische ontwikkelingen en [beleidskeuzes](#) die gericht zijn op verduurzaming en een minder exportgerichte economie.⁴⁶

Het tempo waarin werkgelegenheid toeneemt is daarmee geen vanzelfsprekendheid, maar mede afhankelijk van de richting die we als samenleving kiezen. In dit hoofdstuk kijken we daarom naar de structuur van de Zuid-Limburgse economie: welke sectoren zijn dominant, waar zit groei of juist krimp, en welke transities kunnen bepalend zijn voor de toekomstige vraag naar arbeid? Inzicht in deze dynamiek is essentieel voor strategisch arbeidsmarktbeleid dat verder reikt dan alleen het vergroten van het aanbod.

4.1 Sector- & clusterstructuur

4.1.1 *Locatiequotiënten*

Om de economische specialisaties van de regio Zuid-Limburg te duiden, brengen we voor iedere economische sector de Locatiequotiënt (LQ) in beeld. De LQ is een relatieve indicator: deze geeft de omvang van een sector weer ten opzichte van de gemiddelde omvang van die sector in Nederland.

De analyse laat zien dat Zuid-Limburg een grotendeels evenwichtige sectorstructuur kent. Er is geen uitgesproken specialisatie; de meeste sectoren bewegen rond de landelijke benchmark, met uitzondering van een aantal sectoren als landbouw, bouwnijverheid en ICT. Tabel 4.1 geeft de aantallen banen en LQ per SBI-hoofdcategorie (2024) weer.

46

De Beer (2025), Schenderling (2025)

Wat is de Locatiequotiënt (LQ) en hoe interpreteer je die?

De LQ laat zien in hoeverre een economische activiteit in Zuid-Limburg aanwezig is ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde.

- LQ = 1 fungeert als benchmark: de regio is dan in dezelfde mate gespecialiseerd als een gemiddelde Nederlandse gemeente.
- LQ = 2 betekent dat Zuid-Limburg twee keer zo sterk is gespecialiseerd in die activiteit als een gemiddelde Nederlandse gemeente.

Omdat het een relatieve maat is, vraagt de uitkomst om interpretatie. Er is geen breed gedragen ondergrens om van 'sterke specialisatie' te spreken. Wij hanteren de volgende indeling:

- Laag: < 0,75
- Gemiddeld: 0,76 – 1,25
- Hoog: > 1,25

Over de Standaard Bedrijfsindeling (SBI)

Om bedrijfsactiviteiten (en dus specialisaties) te onderscheiden, gebruiken we de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS. Deze veelgebruikte indeling verdeelt alle activiteiten in 21 hoofdsectoren, elk met een letter en naam. Voor herkenbaarheid sluiten we in de analyse hierbij aan.

SBI Zuid-Limburg

De SBI is een goed startpunt om de omvang van sectoren en subsectoren in Zuid-Limburg in beeld te brengen. Tegelijk is het belangrijk te beseffen dat sommige ketens over meerdere SBI-categorieën lopen. De agrifoodsector is daarvan een duidelijk voorbeeld: de werkelijke omvang en impact worden maar deels zichtbaar als je je tot één enkele SBI-code beperkt. Daarom betrekken we, waar relevant, meerdere codes en contextinformatie om het volledige beeld van zulke sectoren te vangen.

Sectoren met bovengemiddelde specialisatie

Vier sectoren zijn relatief sterker vertegenwoordigd dan landelijk gemiddeld (LQ > 1):

- Watermanagement (nutsbedrijven): LQ 1,30: circa 30% sterker vertegenwoordigd dan gemiddeld (1.823 banen). Deze bovengemiddelde vertegenwoordiging wordt deels verklaard door de aanwezigheid van WML (Waterleiding Maatschappij Limburg), die met circa 400 fte een aanzienlijk aandeel heeft binnen deze sector.
- Logies-, maaltijd- en drankverstrekking: LQ 1,20: circa 20% sterker (17.534 banen).
- Onderwijs: LQ 1,20: circa 20% sterker (21.948 banen).
- Gezondheids- en welzijnszorg: LQ 1,20: circa 20% sterker (61.638 banen).

Ondervertegenwoordigde sectoren

Met name de volgende sectoren zijn ondervertegenwoordigd (LQ < 1):

- Landbouw, bosbouw en visserij: LQ 0,30 (2.128 banen).
- Bouwnijverheid: LQ 0,70 (13.607 banen).
- Informatie en communicatie : LQ 0,60 (7.783 banen).

Tabel 4.1 Specialisatie Zuid-Limburg

Sector (SBI-indeling)		Aantal banen Zuid-Limburg (2024)	Specialisatiegraad Zuid-Limburg (2024)
A	Landbouw, bosbouw en visserij	2.128	0.3
B	Delfstoffenwinning	195	0.8
C	Industrie	29.161	1.1
D	Energiebedrijven (nutsbedrijven)	1.112	0.9
E	Watermanagement (nutsbedrijven)	1.823	1.3
F	Bouwnijverheid	13.607	0.7
G	Groot- en detailhandel	49.229	1
H	Vervoer en opslag	16.403	1.1
I	Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	17.534	1.2
J	Informatie en communicatie	7.783	0.6
K	Financiële instellingen	6.360	0.9
L	Onroerend goed	2.120	0.8
M	Advies en onderzoek	1.454	0.8
N	Overige zakelijke dienstverlening	16.727	1.1
O	Openbaar bestuur	15.877	1.0
P	Onderwijs	21.948	1.2
Q	Gezondheids- en welzijnszorg	61.638	1.2
R	Cultuur, sport en recreatie	8.091	1.0
S	Overige dienstverlening	7.244	1.1

Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

4.1.2 Dynamiek over de tijd

Specialisaties blijven niet noodzakelijkerwijs constant in de tijd. Sommige bedrijfstakken groeien, andere nemen in omvang af. Voor het toekomstige economische DNA van Zuid-Limburg is vooral van belang welke activiteiten in opkomst zijn.

Groeisectoren

In Zuid-Limburg waren er tussen 2014 en 2024 duidelijke verschillen in banengroei tussen sectoren. Dit tonen we met een zogeheten bubble-plot.

Wat is een bubble-plot en hoe lees je die?

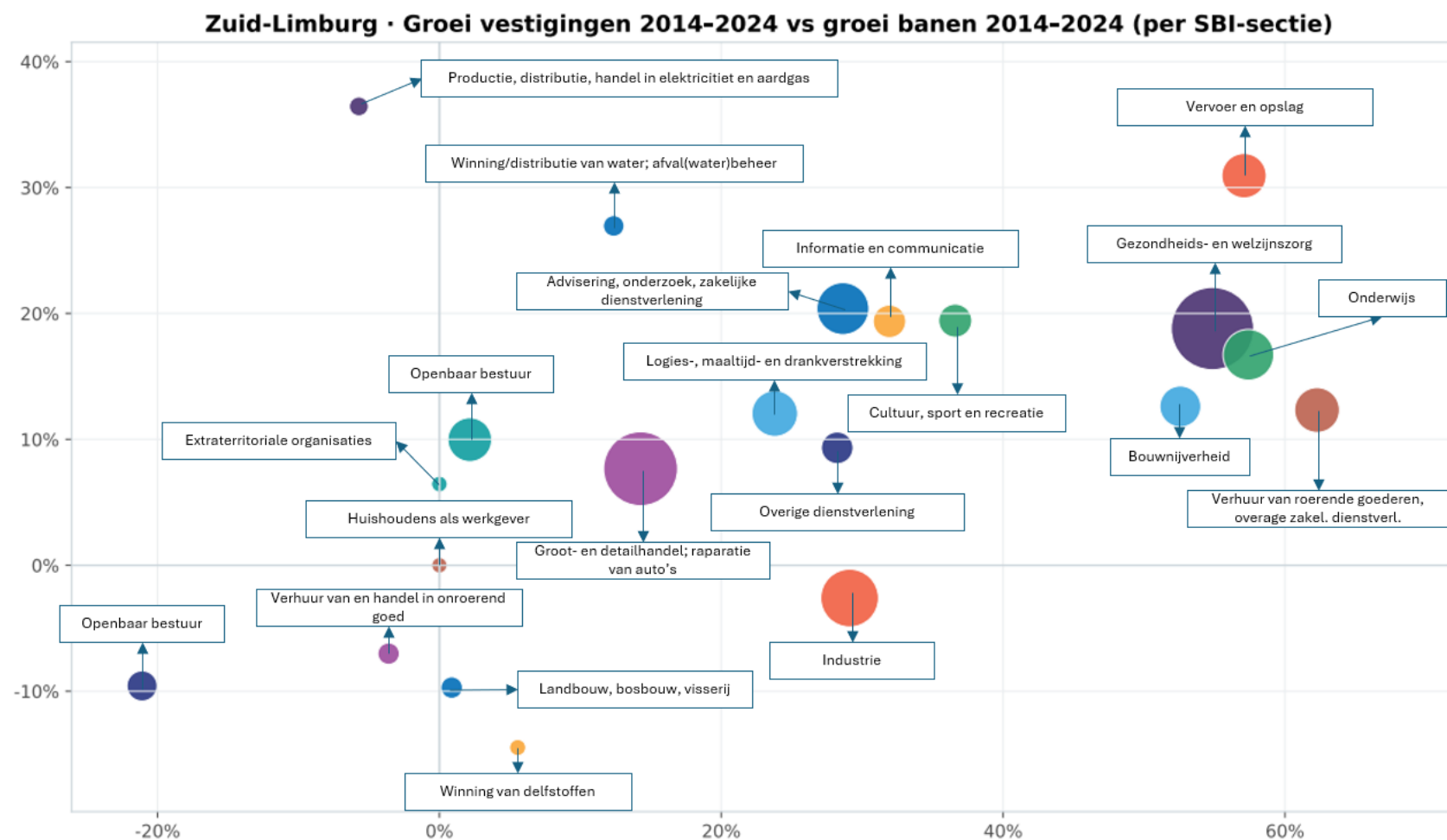
Een bubble-plot laat drie dingen tegelijk zien:

- de banengroei op de y-as;
- de groei van het aantal vestigingen op de x-as;
- de grootte van de bubbel is het absolute aantal werknemers in 2024 binnen de betreffende sector.

Door bubbels te vergelijken, zie je welke sectoren beter presteren qua banengroei én toename van vestigingen. Hoe verder een sector rechtsboven ligt (langs een denkbeeldige diagonaal), hoe sterker de groei in beide dimensies.

Figuur 4.1 laat zien dat sectoren als **vervoer en opslag**, **gezondheids- en welzijnszorg**, **onderwijs**, **verhuur van roerende goederen** en **bouwnijverheid** goed presteren in termen van groei van banen en van vestigingen over de afgelopen tien jaar.

Figuur 4.1 Bubble plot shift-and-share Zuid-Limburg 2014-2024



Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

De gegevens in de tabellen 4.2 en 4.3 laten zien dat de Zuid-Limburgse economie zich tussen 2014 en 2024 heeft ontwikkeld in enkele specifieke sectoren. De grootste banengroei tussen 2014 – 2024 is zichtbaar in de gezondheids- en welzijnszorg (+18,8%), advisering en onderzoek (+20,4%) en vervoer en opslag (+30,9%). Let op het aantal banen is geen directe indicatie van het aantal voltijdbanen (fte). Deze sectoren laten daarnaast een duidelijke toename in het aantal vestigingen zien, wat kan duiden op structurele groei, een stijgende vraag naar diensten en mogelijk een toename van het aantal zelfstandigen (zzp'ers). In de industrie is juist een daling van het aantal banen zichtbaar (-2,6%), terwijl het aantal vestigingen met 29,1% is toegenomen. Dit duidt waarschijnlijk op schaalverkleining of herstructurering, bijvoorbeeld als gevolg van automatisering of specialisatie. Ook in de financiële dienstverlening (-9,6% banen) en de verhuur en handel in onroerend goed (-7,0% banen) is sprake van een daling in zowel het aantal banen als vestigingen, wat wijst op een structurele krimp van deze sectoren in de regio.

Deze ontwikkelingen duiden op een verdienstelijking van de Zuid-Limburgse economie, waarbij het aandeel van dienstverlenende sectoren in werkgelegenheid en bedrijvigheid toeneemt ten koste van meer traditionele productie- en kapitaalintensieve sectoren.

Tabel 4.2 **Sectoren met grootste stijging aantal banen 2014-2024**

	Vestigingen	Banen
Gezondheids- en welzijnszorg	24,0% (2.853)	18,8% (9.754)
Advisering en onderzoek	28,6% (2.100)	20,4% (3.938)
Vervoer en opslag	57,1% (555)	30,9% (3.876)

Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

Tabel 4.3 **Sectoren met grootste daling aantal banen 2014-2024**

	Vestigingen	Banen
Industrie	29,1% (471)	-2,6% (-779)
Financiële instellingen	-21,1% (-123)	-9,6% (-674)
Verhuur/handel in onroerend goed	-3,6% (-20)	-7,0% (-160)

Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

4.1.3 Shift-and-share analyse

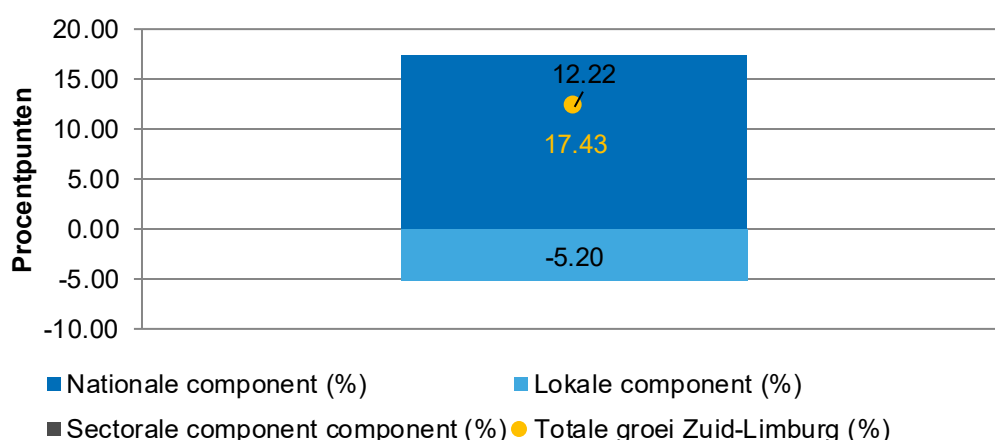
Wat is een shift-and-share analyse en hoe moet deze worden geïnterpreteerd?

De drijvende krachten achter de banengroei in Zuid-Limburg worden geanalyseerd met behulp van een shift-and-share analyse. Deze methode laat zien in welke mate veranderingen in werkgelegenheid toe te schrijven zijn aan landelijke ontwikkelingen, de sectorstructuur van de regio of specifieke regionale sterktes. Hoewel de analyse geen inzicht biedt in de achterliggende oorzaken van groei of krimp, is ze juist vanwege haar eenvoud en transparantie een waardevol instrument. Door deze techniek te combineren met documentenanalyse en interviews ontstaat een krachtig hulpmiddel om regionale economische prestaties te duiden. De analyse kan de banengroei uitsplitsen in onderstaande verklaringen die samen de totale groei verklaren, ze tellen als het ware bij elkaar op:

- Nationale component - invloed van de nationale economische ontwikkelingen – bijvoorbeeld de vraag naar producten en diensten vanuit andere streken dan regio Zuid-Limburg, maar ook daling van de kapitaalmarktrente, kortom alle ontwikkelingen waar de regio geen invloed op heeft;
- Sectorale component - invloed van de prestaties van specifieke economische sectoren die aanwezig zijn in de gemeenten van regio Zuid-Limburg. Bijvoorbeeld: indien de farmaceutische sector sterk in een gemeente is vertegenwoordigd, verklaart een groei van de farmaceutische sector in het algemeen daardoor een deel van de lokale groei van de economie;
- Lokale component/Vestigingsklimaat - overige kenmerken van regio Zuid-Limburg, onder andere de beschikbare ruimte voor bedrijvigheid, de kwaliteit van het leefklimaat en de kwaliteit van het gevoerde sociaaleconomische beleid.

De resultaten van de shift-and-share analyse zijn weergegeven in Figuur 4.2. In de periode 2014–2024 groeide de totale werkgelegenheid in Zuid-Limburg met 12,2%, wat duidelijk lager is dan het landelijke gemiddelde van 17,4%. Deze achterstand wordt grotendeels verklaard door een negatieve lokale component van -5,2 procentpunt. De negatieve bijdrage van de lokale component laat zien dat de regionale economische prestaties achterblijven bij het landelijke gemiddelde. Dit suggereert dat Zuid-Limburg kampt met lokale uitdagingen, zoals minder aantrekkelijk vestigingsklimaat of een beperkter groeivermogen van bedrijven, die de werkgelegenheidsgroei hebben geremd. De sectorale component speelde daarbij nauwelijks een rol; de sectorstructuur van Zuid-Limburg lijkt grotendeels op die van Nederland als geheel, met uitzondering van ICT, bouwnijverheid en landbouw. Met andere woorden: de mix van sectoren in Zuid-Limburg bood ongeveer dezelfde groeikansen als landelijk, maar de groei binnen die sectoren bleef achter.

Figuur 4.2 Shift-and-share componenten Zuid-Limburg 2014-2024



Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

Toekomstig verdienvermogen is nauw verbonden met de mate waarin een regio in staat is te innoveren en zich aan te passen aan grote maatschappelijke en technologische transitie. Het is cruciaal dat Nederland en daarmee ook haar regio's, investeert in sectoren die bijdragen aan een duurzame en concurrerende economie. Denk hierbij aan sleuteltechnologieën zoals kunstmatige intelligentie, industriële biotech, voedsel- en energietechnologie, chipfabricage en circulaire maakindustrie. Tegelijkertijd zijn ook sectoren als onderwijs, zorg en veiligheid van vitaal belang als fundament voor brede welvaart en economische veerkracht.⁴⁷

Tegen deze achtergrond valt op dat sectoren die bepalend zijn voor toekomstig verdienvermogen in Zuid-Limburg relatief ondervertegenwoordigd zijn. Dit betekent dat de regio kansen laat liggen op het gebied van economische vernieuwing en internationaal concurrerend vermogen. Om de structurele achterstand in werkgelegenheidsgroei en verdienkracht te keren, is het daarom cruciaal dat Zuid-Limburg actiever inzet op het versterken van sleutel- en groeisectoren, bijvoorbeeld via investeringen in hoger onderwijs, technologische innovatie, circulaire maakindustrie, maar ook een goede aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

4.1.4 MKB vs. Grootbedrijf

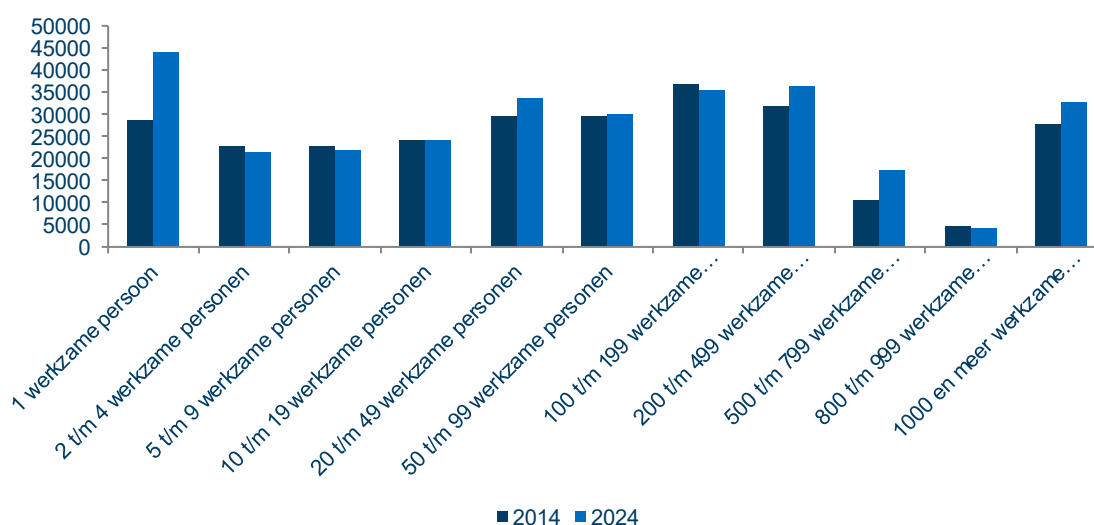
Tussen 2014 en 2024 is het aantal banen vooral toegenomen bij de zzp/eenmanszaken en de grote bedrijven met meer dan 200 werkzame personen (zie Figuur 4.3). Dit wijst op een tweedeling in de bedrijfsstructuur: enerzijds meer zelfstandigen zonder personeel en anderzijds verdere groei van grote organisaties. Het middenbedrijf laat daarentegen een stabiel of zelfs licht dalend beeld zien in Zuid-Limburg.

Vanaf 2024 wordt verwacht dat de groei van het aantal eenmanszaken zal afvlakken, mede doordat de overheid vanaf 2025 de regels rond schijnzelfstandigheid heeft aangescherpt. De Belastingdienst controleert sindsdien strenger of zzp'ers daadwerkelijk zelfstandig werken of

⁴⁷ Putters (2024)

feitelijk in loondienst zijn, wat ertoe kan leiden dat sommige opdrachten niet langer via zzp-constructies worden uitgevoerd. Sinds 2016 vond er nauwelijks handhaving plaats op schijnzelfstandigheid, maar met de hervatting van de handhaving zijn inmiddels duidelijke effecten zichtbaar op de arbeidsmarkt. Volgens het CBS daalde het aantal banen van zelfstandigen in het tweede kwartaal van 2025 met 54.000 ten opzichte van een jaar eerder, waarmee Nederland voor het eerst sinds 2013 een jaar-op-jaardaling van het aantal zelfstandigen kende. De Kamer van Koophandel ziet inmiddels een lichte stabilisatie, maar volgens een voorlopige raming van het CPB blijft het aantal zelfstandigen in 2025 en 2026 naar verwachting met ruim 3% per jaar afnemen, waarna vanaf 2027 slechts een beperkte groei van minder dan 1% per jaar wordt voorzien.⁴⁸

Figuur 4.3 Ontwikkeling van vestigingen naar grootteklasse (aantal werkzame personen) in Zuid-Limburg, 2014–2024



Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

⁴⁸ UWV (2025a, p. 7)

Samenvatting

Tussen 2014 en 2024 groeide de werkgelegenheid in Zuid-Limburg met 12,2%, aanzienlijk minder dan het landelijke gemiddelde van 17,4%. Deze achterstand is vooral te verklaren door een negatieve lokale component: bedrijven in de regio groeiden minder sterk dan elders in het land. De sectorstructuur bood vergelijkbare groeikansen als in de rest van Nederland, maar Zuid-Limburg wist die kansen minder goed te verzilveren. Wel was er in specifieke sectoren sterke groei zichtbaar, zoals in de gezondheidszorg, advisering en onderzoek, en vervoer en opslag. Tegelijkertijd krompen sectoren als industrie en financiële dienstverlening.

Deze ontwikkelingen gaan gepaard met veranderingen in de bedrijfsstructuur. De meeste banengroei vond plaats bij zowel de kleinste (zzp'ers/eenmanszaken) als de grootste bedrijven (met meer dan 200 werkzame personen), terwijl het middenbedrijf relatief stabiel bleef of zelfs licht daalde. Daarmee ontstaat een tweedeling op de arbeidsmarkt. Vooruitkijkend wordt echter verwacht dat de groei van het aantal zzp'ers vanaf 2025 zal afvlakken, mede door aangescherpte regelgeving rondom schijnzelfstandigheid.

Tegelijkertijd zijn sectoren die bepalend zijn voor het toekomstig verdienvermogen in Zuid-Limburg relatief ondervertegenwoordigd. Dit betekent dat de regio kansen laat liggen op het gebied van innovatie en internationaal concurrerend vermogen. Om de structurele achterstand in werkgelegenheidsgroei en economische veerkracht te keren, is het daarom van groot belang dat Zuid-Limburg actiever inzet op het versterken van sleutel- en groeisectoren, onder meer via investeringen in onderwijs, technologische innovatie, circulaire maakindustrie en een sterke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

4.2 Vacature- & krapteanalyse

De Zuid-Limburgse arbeidsmarkt staat onder druk. In vrijwel alle sectoren ervaren werkgevers moeilijkheden bij het vervullen van openstaande vacatures. Deze krapte is niet alleen het gevolg van structurele ontwikkelingen zoals vergrijzing en ontgroening, maar ook van conjuncturele en organisatorische factoren, waaronder een mismatch tussen vraag en aanbod hoge baanmobiliteit*. In de volgende paragrafen wordt uiteengezet in welke sectoren de krapte zich het sterkst manifesteert in Zuid-Limburg.

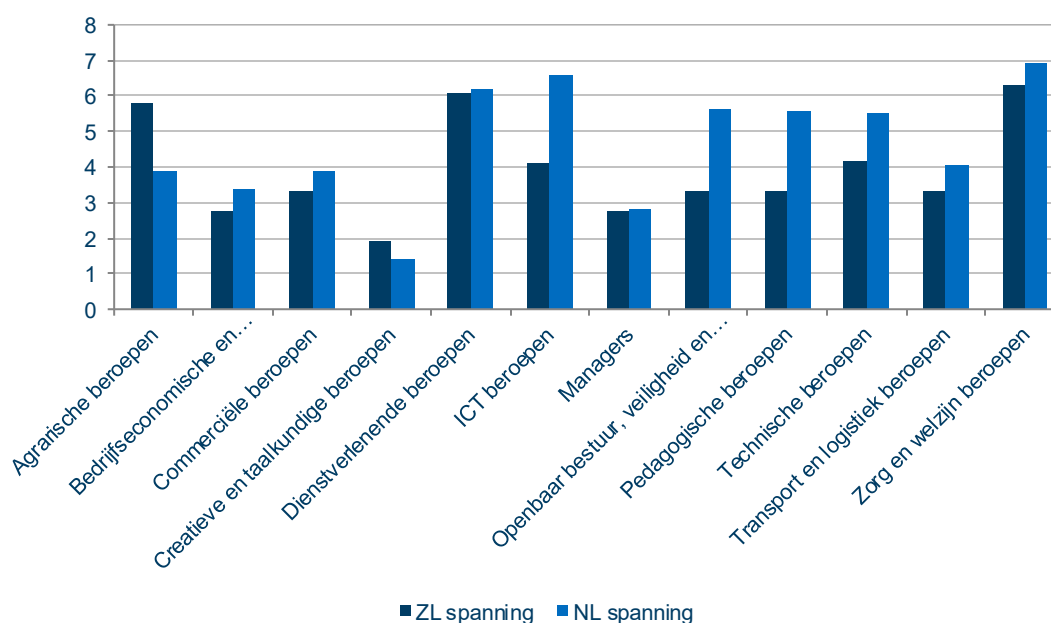
*Een aanvullende verklaring voor de huidige krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is het hoge aantal baanwisselingen: veel vacatures worden ingevuld door mensen die al een baan hadden, waardoor een keten van nieuwe vacatures ontstaat. Hierdoor blijft het aantal openstaande vacatures oplopen. Op langere termijn speelt ook de vergrijzing een rol. Wanneer rekening wordt gehouden met de voorziene verhoging van de AOW-leeftijd, zal de (potentiële) beroepsbevolking in de periode tot 2040 echter nog licht blijven groeien. Toch dreigen personeelstekorten aan te houden als de vraag naar arbeid in hetzelfde tempo blijft toenemen als in de afgelopen vijftien jaar.⁴⁹

⁴⁹ De Beer (2025)

4.2.1 Spanningsindicator

Figuur 4.4 laat zien dat in vrijwel alle beroepsgroepen sprake is van arbeidsmarktkrapte in Zuid-Limburg in het tweede kwartaal van 2025. Dat is zorgwekkend, omdat deze sectoren niet alleen economisch belangrijk zijn, maar ook het fundament vormen van de maatschappelijke infrastructuur, de leefbaarheid van de regio en het functioneren van andere sectoren. Vooral in beroepen binnen de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, techniek en ICT zijn de personeelstekorten zorgelijk. Deze tekorten raken niet alleen werkgevers en werknemers, maar hebben ook directe gevolgen voor inwoners van de regio, zoals oplopende wachttijden in de zorg en kinderopvang, of belemmeringen bij het realiseren van grote maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie en de bouw van nieuwe woningen. Krapte in deze sectoren kan daarmee een bredere rem zetten op de regionale ontwikkeling en maatschappelijke vooruitgang. Hoewel de spanning in Zuid-Limburg over het algemeen iets lager ligt dan het landelijke gemiddelde, blijft de brede spreiding van krapte over sectoren een aanhoudende en diepgaande uitdaging voor de regio.

Figuur 4.4 Arbeidsmarktkrapte tweede kwartaal van 2025



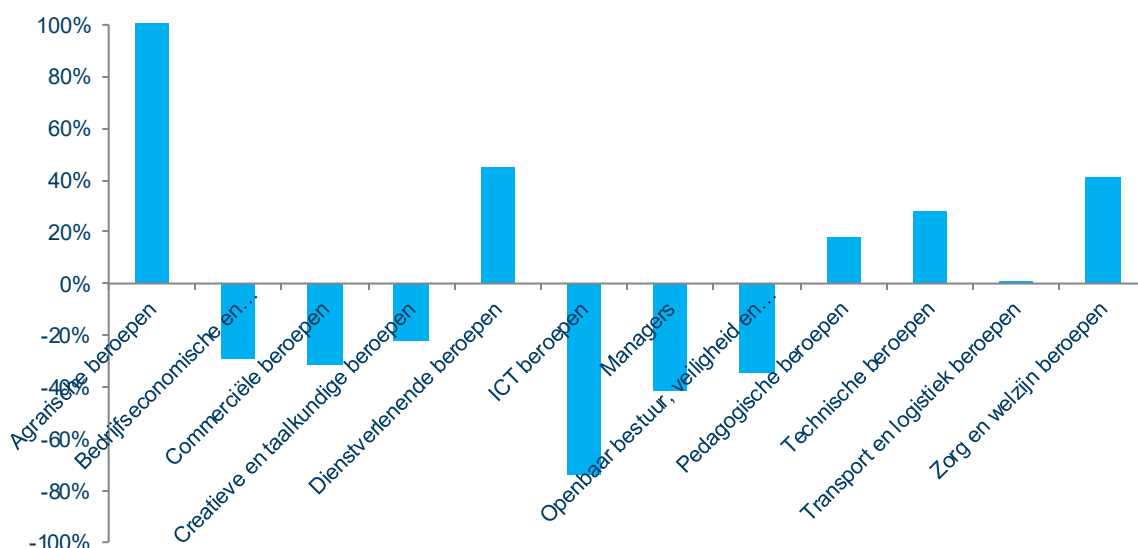
Bron: UWV. Dashboard Spanningsindicator (2025)

Opvallend is dat Zuid-Limburg een van de weinige Nederlandse arbeidsmarktregio's is waar de krapte in het afgelopen jaar (2024Q2–2025Q2) nog is toegenomen.⁵⁰

In een breder perspectief is echter te zien dat de spanning op de arbeidsmarkt aanzienlijk is afgenomen ten opzichte van 2022, toen de arbeidsmarkt zich herstelde na de coronacrisis. Een deel van deze afname hangt samen met de sluiting van VDL Nedcar in 2023, wat vooral invloed had op de technische en logistieke beroepen. Tegelijkertijd blijft de druk in de technische beroepen en zorg- en welzijnssector hoog, met zelfs een verdere stijging van de krapte sinds 2022. Daarnaast is de krapte binnen de agrarische sector sterk toegenomen, al moet worden opgemerkt dat deze sector relatief klein is binnen de regionale arbeidsmarkt.

⁵⁰ UWV (2025b)

Figuur 4.5 Ontwikkeling spanningsindicatoren Zuid-Limburg 2022-2025



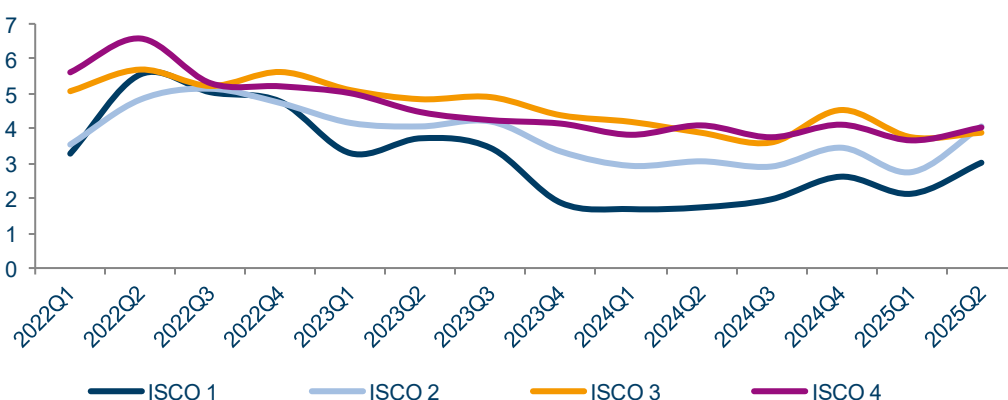
Bron: UWV. Dashboard Spanningsindicator (2025)

Verschillen naar ISCO beroepsklassen

De gemiddelde spanningsindicator per ISCO-beroepsniveau (internationale standaard-classificatie voor beroepen) laat zien dat de krapte sinds 2022 over de hele linie is afgenomen. Vooral bij beroepen op niveau 1 (eenvoudige, routinematige taken) is de spanning gemiddeld gezien teruggelopen; deze beroepsgroepen kennen de afgelopen twee jaar gemiddeld duidelijk minder krapte dan de overige niveaus.

Tegelijkertijd is zichtbaar dat de verschillen tussen de hogere beroepsniveaus kleiner zijn geworden. In het tweede kwartaal van 2025 liggen de spanningsniveaus voor ISCO 2, 3 en 4 vrijwel gelijk. Dit betekent dat zowel middelbaar opgeleide (mbo-niveau) als hoger opgeleide beroepsgroepen op vergelijkbare wijze te maken hebben met een gespannen arbeidsmarkt, zij het op een iets lager niveau dan in 2022.

Figuur 4.6 Spanningsindicator naar ISCO Beroepsniveau

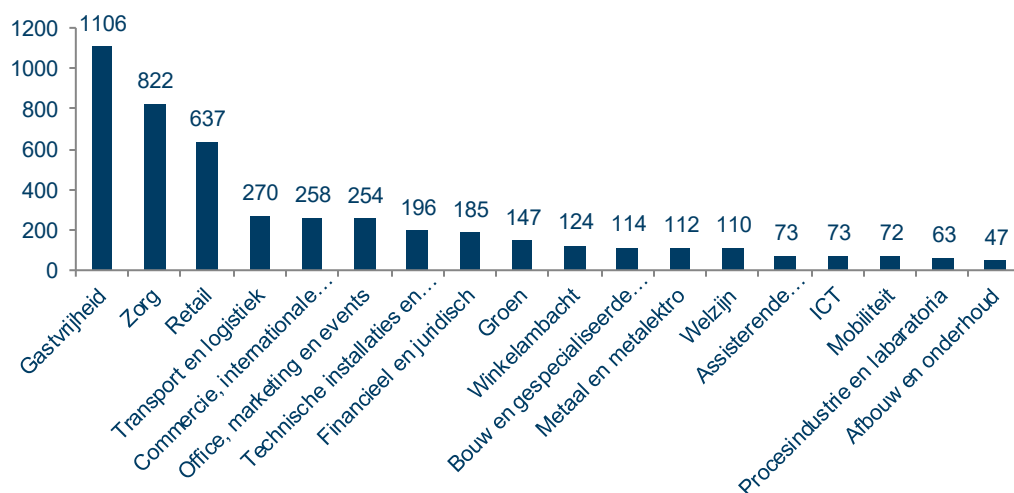


Bron: UWV. Dashboard Spanningsindicator (2025)

4.2.2 Vacatureanalyse

Over vacatures is er vooral veel informatie beschikbaar op mbo-niveau, en in mindere mate over hbo of universitaire banen. Als we kijken naar het aantal vacatures op mbo-niveau per beroepsgroep, zien we dat er op in absolute zin veel openstaande vacatures zijn in de beroepsgroepen zorg, gastvrijheid en retail.

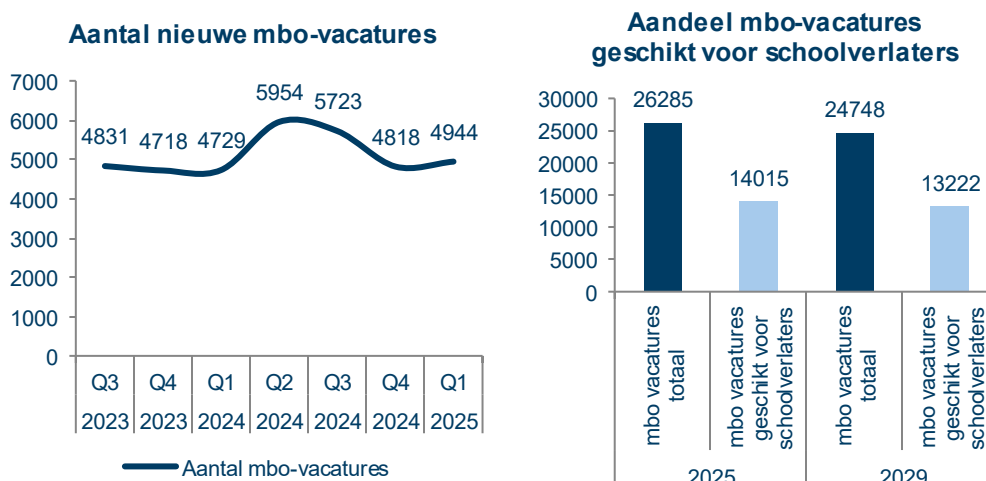
Figuur 4.7 Verdeling mbo-vacatures per beroepsgroep Zuid-Limburg (vacatures Q1 2025_



Bron: SBB Dashboard vacatures (2025)

Over de afgelopen twee jaren is het nieuwe aantal vacatures per maand relatief constant, met een sterke piek in Q2 en Q3 van 2024. Deze piek is ook terug te zien in figuur 4.6 betreffende de ISCO-niveaus. We zien in Figuur 4.8 dat in alle openstaande vacatures op mbo-niveau, grofweg de helft geschikt is voor schoolverlaters. Dit betekent dat inzetten op opleiding slechts deels de oplossing is voor deze arbeidstekorten.

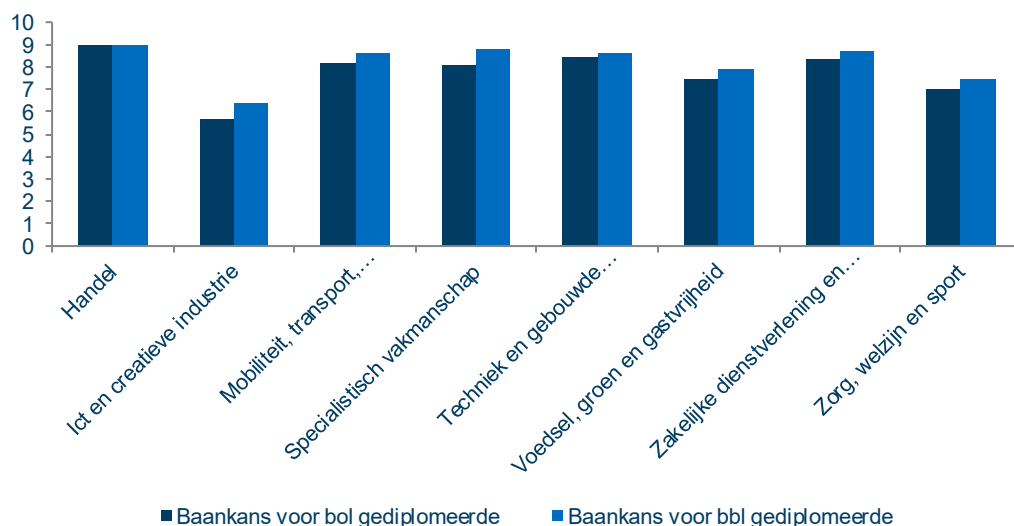
Figuur 4.8 Informatie mbo-vacatures Zuid-Limburg



Bron: SBB Dashboard vacatures (2025).

De SBB vertaalt de beschikbaarheid van vacatures naar de zogeheten 'Baankans', een inschatting van de mate waarin het vinden van een baan binnen een bepaalde sector als kansrijk of minder kansrijk wordt beschouwd. Onderstaand figuur laat de banenkans per mbo-sectorkamer zien. We zien dat de banenkansen voor BBL-gediplomeerden net iets hoger liggen dan voor BOL-gediplomeerden, maar dat de verschillen ook afwijken per beroepsgroep (sectorkamer).

Figuur 4.9 Baankans voor gediplomeerde per sector (mbo)



Bron: SBB Kansenbestand (2024c).

Samenvatting

Er is krapte op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt die vrijwel alle sectoren treft. Werkgevers ervaren moeilijkheden bij het vervullen van vacatures. Krapte kan ontstaan door verschillende factoren, zoals een vergrijsde beroepsbevolking waarvan de komende jaren steeds meer mensen met pensioen gaan, en een beperkte instroom, onder andere als gevolg van ontgroening. Ook een mismatch tussen vraag en aanbod en een hoge baanmobiliteit kunnen een rol spelen. Dat laatste betekent dat veel vacatures worden ingevuld door mensen die al werk hebben, wat leidt tot een keten van nieuwe openstaande functies.

De arbeidsmarkt is krap voor beroepsgroepen met een middelbaar of hoger opleidingsniveau. Vooral in sectoren die van groot maatschappelijk belang zijn, zoals zorg, onderwijs, kinderopvang, techniek en ICT, zijn de personeelstekorten nijpend. Deze sectoren vormen het fundament voor de leefbaarheid in de regio. Krapte leidt hier tot directe gevolgen voor inwoners, zoals langere wachttijden in de zorg en vertraging bij het realiseren van maatschappelijke doelen zoals de energietransitie.

Hoewel Zuid-Limburg gemiddeld genomen iets minder gespannen is dan de rest van Nederland, is de krapte tussen 2024Q2 en 2025Q2 in Zuid-Limburg juist verder toegenomen.

Arbeidsmarktkrapte vraagt om gerichte beleidsmaatregelen, met focus op arbeidsparticipatie, om- en bijscholing en het aantrekkelijk houden van werk in vitale sectoren. We zien, in ieder geval op mbo-niveau, dat slechts de helft van de beschikbare vacatures ingevuld kan worden door een schoolverlater. Dit laat zien dat opleiden slechts een deel van de oplossing kan betekenen voor de krapte op de korte termijn.

4.3 Toekomstige transitie

De Nederlandse arbeidsmarkt staat voor grote uitdagingen, mede als gevolg van maatschappelijke, technologische en economische transitie. [Deze veranderingen beïnvloeden niet alleen het soort werk dat we doen, maar ook hoe we werken en welke vaardigheden daarbij nodig zijn.](#) De arbeidsmarkt van de toekomst wordt in belangrijke mate gevormd door transitie zoals de energietransitie, de grondstoffentransitie (richting een circulaire economie), digitalisering en de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI), de verschuiving naar een economie gebaseerd op brede welvaart, sociale inclusie en hervormingen binnen de arbeidsmarkt zelf.

[Deze transitie hebben directe invloed op de vraag naar arbeid.](#) De energietransitie leidt tot een grotere behoefte aan technisch geschoold personeel voor duurzame energievoorzieningen. In de circulaire economie ontstaan nieuwe functies op het gebied van hergebruik, onderhoud en duurzaam ontwerp. Digitalisering en AI veranderen taken, processen en sectorstructuren, zoals zichtbaar is in toepassingen binnen de zorg, logistiek en administratie. Dit biedt kansen voor productiviteitsgroei, maar brengt ook risico's met zich mee, zoals verdringing van routinematig werk.

Opvallend is dat bedrijven die AI inzetten vaak grotere organisaties zijn, met meer dan 250 werknemers. Deze grotere bedrijven hebben doorgaans meer middelen om te investeren in nieuwe technologieën, processen en scholing. Dit vergroot hun concurrentievoordeel ten opzichte van kleinere bedrijven, die minder snel meegaan in de technologische versnelling. Als gevolg daarvan kan de kloof tussen grote en kleine bedrijven op het gebied van innovatiekracht, productiviteit en aantrekkelijkheid als werkgever verder toenemen. Dit heeft ook [gevolgen voor de regionale arbeidsmarktstructuur](#), zeker in gebieden waar het midden- en kleinbedrijf (mkb) economisch dominant is.

Daarnaast groeit het belang van [maatschappelijke sectoren](#) zoals zorg, onderwijs en veiligheid. Deze sectoren kampen met structurele personeelstekorten, terwijl ze [essentieel zijn voor sociale cohesie en regionale leefbaarheid](#). Tegelijkertijd verandert de arbeidsmarkt zelf: er is een [groeiende behoefte aan wendbaarheid, een leven lang ontwikkelen, en inclusieve toegang tot werk](#). Dit vraagt om vernieuwende [beleidskeuzes](#) en gerichte investeringen in infrastructuur, onderwijs en ondersteuning.⁵¹

4.4 Vraag-prognose tot 2030

4.4.1 Banengroei

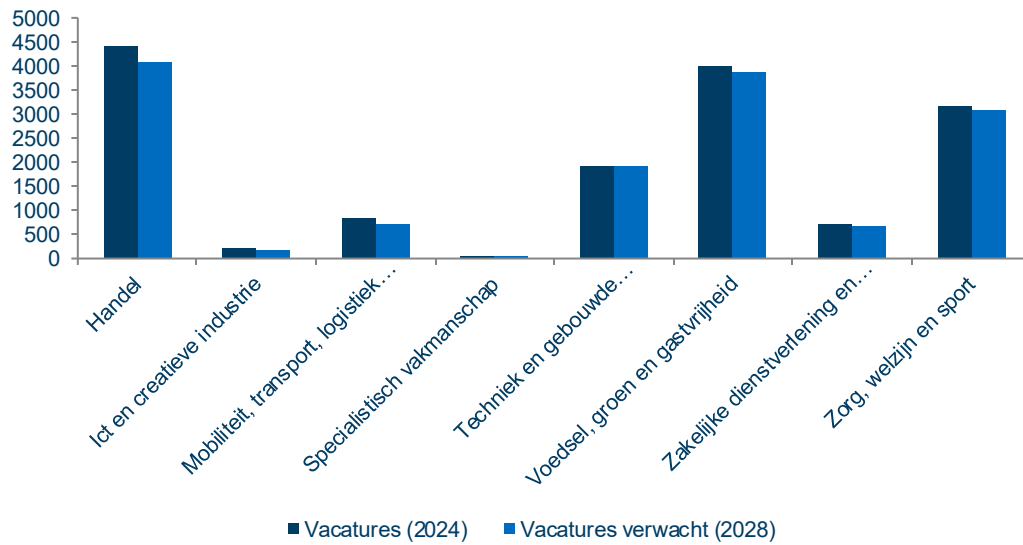
Banengroei binnen het mbo

In 2024 zijn de meeste vacatures te vinden binnen de sectoren handel, voedsel, groen en gastvrijheid, en zorg welzijn en sport. Volgens de prognoses van de SBB zal de vacaturevraag richting 2028 in alle sectorkamers iets afnemen. Volgens de beschikbare data zijn er weinig vacatures beschikbaar in de ICT en creatieve industrie.⁵²

⁵¹ CBS (2025), Dorenbos et al. (2025), SER (2024b), Verduijn et al. (2025)

⁵² Beroepen die onder deze categorie vallen zijn: podium- en evenemententechnicus, ICT support technician en Decorbouwer.

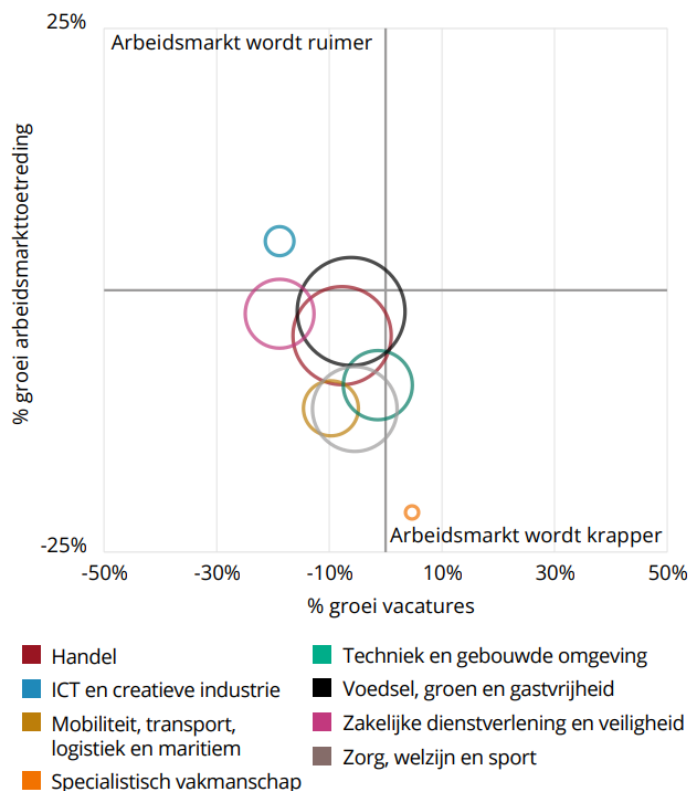
Figuur 4.10 Geschatte huidige en toekomstige mbo-vacatures



Bron: SBB, Vacatures en instroom huidig en verwacht (2024)

Naast een verwachte daling van het aantal vacatures, wordt er (met uitzondering van ICT en creatieve industrie) een sterkere afname in het aandeel studenten dat de arbeidsmarkt betreedt verwacht, als zichtbaar in onderstaande bubble plot. Hierdoor wordt verwacht dat de arbeidsmarkt krappere wordt voor beroepsgroepen in alle sectorkamers op mbo-niveau.

Figuur 4.11 Bubble plot arbeidsmarkttoetreding en ontwikkeling arbeidsmarkt per sectorkamer



Bron: SBB Regioschets 2024, (2025b)

4.4.2 *Uitbreidings- en vervangingsvraag per onderwijsniveau*

De Regionale arbeidsmarktprognoses van het ROA laten zien dat de arbeidsmarkt in Zuid-Limburg de komende jaren wordt gekenmerkt door een tegenstelling: *terwijl de uitbreidingsvraag over de gehele linie negatief is, blijft de vervangingsvraag structureel hoog.*⁵³

De uitbreidingsvraag verwijst naar de behoefte aan extra arbeidskrachten die ontstaat wanneer de totale werkgelegenheid binnen een sector of beroep groeit. Deze vraag komt boven op de bestaande personeelsbezetting en weerspiegelt een toename van het aantal functies. Bij een krimp in de werkgelegenheid kan de uitbreidingsvraag ook negatief zijn, wat betekent dat er minder personeel nodig is.

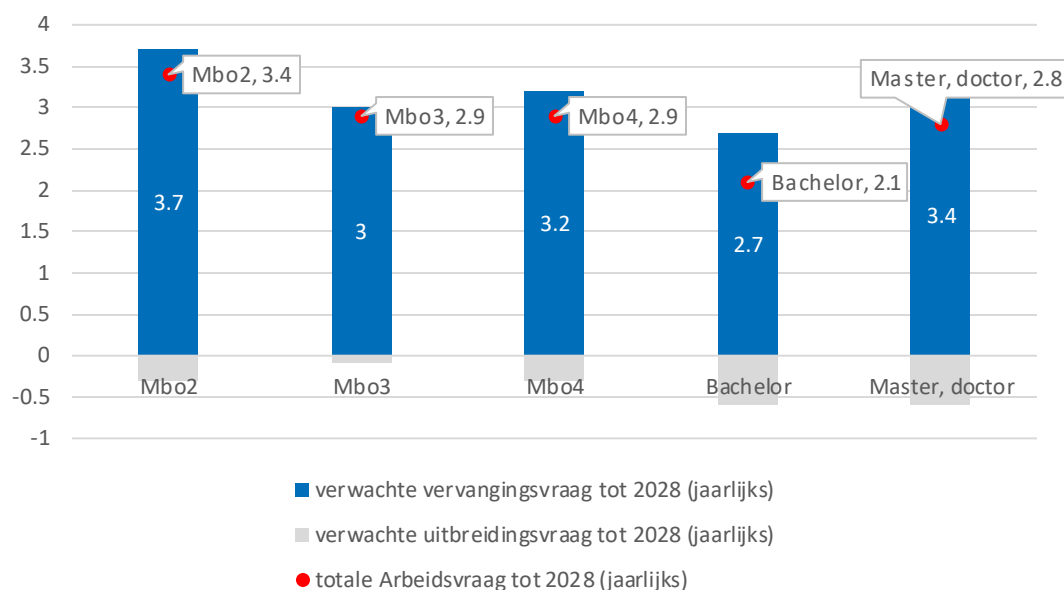
De vervangingsvraag duidt op de behoefte aan nieuwe medewerkers die ontstaat doordat bestaande werknemers de arbeidsmarkt (tijdelijk of blijvend) verlaten. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door pensionering, langdurige ziekte, arbeidsongeschiktheid, zorgtaken, of omdat iemand overstapt naar een andere baan of opleiding. Ook interne doorstroom binnen organisaties kan leiden tot vervangingsvraag.

Voor alle onderwijsniveaus wordt een krimp in de uitbreidingsvraag verwacht tot 2028. Dit betekent dat het aantal banen naar verwachting licht zal afnemen, vooral binnen de hogere opleidingsniveaus (bachelor- en masterniveau). De krimp is daar sterker dan binnen het mbo, waar de daling beperkter blijft. *Dit wijst erop dat de regionale economie weinig nieuwe banen creëert en dat de werkgelegenheid op veel plekken stabiliseert of licht terugloopt.*

Tegelijkertijd is de vervangingsvraag, de behoefte aan nieuwe instroom door uitstroom van personeel (bijvoorbeeld door pensionering of loopbaanverandering), juist hoog in alle opleidingscategorieën. In Zuid-Limburg ligt deze tussen de 2,7% en 3,7% voor de periode tot 2028. *Dat betekent dat ondanks de beperkte groei van het aantal banen, er nog steeds een grote behoefte bestaat aan vervanging van vertrekkende werknemers.*

De combinatie van een negatieve uitbreidingsvraag en een hoge vervangingsvraag leidt ertoe dat de totale arbeidsvraag (uitbreidings- plus vervangingsvraag) in Zuid-Limburg aanzienlijk blijft. Dit is zichtbaar in de onderstaande figuur, waarin de vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag per opleidingsniveau in percentages van de beroepsbevolking zijn uitgedrukt.

⁵³ Bakens et al. (2025)

Figuur 4.12 Verwachte jaarlijkse uitbreidings- en vervangingsvraag tot 2028

Bron: ROA (2025), Regionale arbeidsmarktprognoses tot 2028

Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectieven (ITA)

Om alle ontwikkelingen op het gebied van uitbreidingsvraag (extra banen door groei) en vervangingsvraag (banen die vrijkomen door pensionering of uitstroom) te kunnen samenvatten, heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) een indicator ontwikkeld die dit in één cijfer uitdrukt: de Indicator Toekomstige Arbeidsmarktperspectieven (ITA). Deze maatstaf geeft weer hoe de verwachte vraag naar arbeid zich verhoudt tot het aanbod van instromers op de arbeidsmarkt, oftewel de instroom van afgestudeerden en de kortdurig werklozen.

De ITA richt zich dus voor een groot deel op de doorstroom vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Andere vormen van beweging op de arbeidsmarkt, zoals intersectorale mobiliteit (het overstappen van werkenden tussen sectoren), zijn hierin niet meegenomen. De ITA laat daarmee vooral zien hoe goed of slecht de aansluiting is tussen opleidingen en de toekomstige vraag naar startende beroepsbeoefenaars.

Een ITA-waarde rond de 1 duidt op een evenwichtssituatie: vraag en aanbod sluiten redelijk goed op elkaar aan. Een hogere waarde (boven de 1) betekent dat er meer aanbod is dan vraag en dus een moeilijker arbeidsmarktperspectief. Een lagere waarde (onder de 1) wijst op goede baankansen, omdat werkgevers meer moeite moeten doen om geschikt personeel te vinden.

ITA

$$ITA = \frac{(100 + instroom(\%) + kortdurig\ werklozen(\%))}{(100 + \max\{0, uitbreidingsvraag(\%)\} + vervangingsvraag(\%) + substitutievraag(\%))}$$

Vanuit het perspectief van de student biedt de ITA dus een praktische graadmeter: hoe groter de kans dat je na je opleiding snel werk vindt in je vakgebied. Het helpt studenten om bewust te kiezen voor een opleiding met een gunstig toekomstperspectief, maar ook om realistische verwachtingen te hebben over hun arbeidspositie na afstuderen.

Het ROA berekent de ITA niet alleen op landelijk niveau, maar ook per arbeidsmarktregio. In Zuid-Limburg bijvoorbeeld liggen de ITA-waarden per opleidingsniveau voor 2028 als volgt:

Tabel 4.2 ITA per opleidingsniveau voor 2028

Onderwijsniveau	Perspectief
Mbo-2	0,95 → <i>goed perspectief</i>
Mbo-3	1,14 → <i>matig perspectief</i>
Mbo-4	1,01 → <i>redelijk perspectief</i>
Bachelor	1,07 → <i>matig perspectief</i>
Master/doctor	1,05 → <i>redelijk perspectief</i>

Bron: ROA (2025), Regionale arbeidsmarktprognoses tot 2028

De ITA-prognoses van ROA laten zien dat de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt de komende jaren over het algemeen relatief goed blijft. Voor de meeste opleidingsniveaus wordt een redelijk tot evenwichtig arbeidsmarktperspectief verwacht. Vooral studenten met een Mbo2-opleiding hebben gemiddeld genomen gunstige vooruitzichten: zij zullen naar verwachting relatief gemakkelijk werk kunnen vinden. Voor Mbo-3'ers daarentegen zijn de perspectieven minder positief. Hier is sprake van een grotere spanning tussen het verwachte aanbod en de toekomstige vraag.⁵⁴ Ter verduidelijking, dit gaat om een modelmatige benadering op basis van gemiddelden. Het is goed mogelijk dat een specifieke beroepsgroep op mbo-2 niveau een matig arbeidsmarktperspectief heeft.

Eind 2025 zal het ROA ook de Indicator Toekomstige Kansen op de Beroepenmarkt (ITKB) publiceren, met prognoses tot 2030. Deze indicator richt zich specifiek op beroepsgroepen.

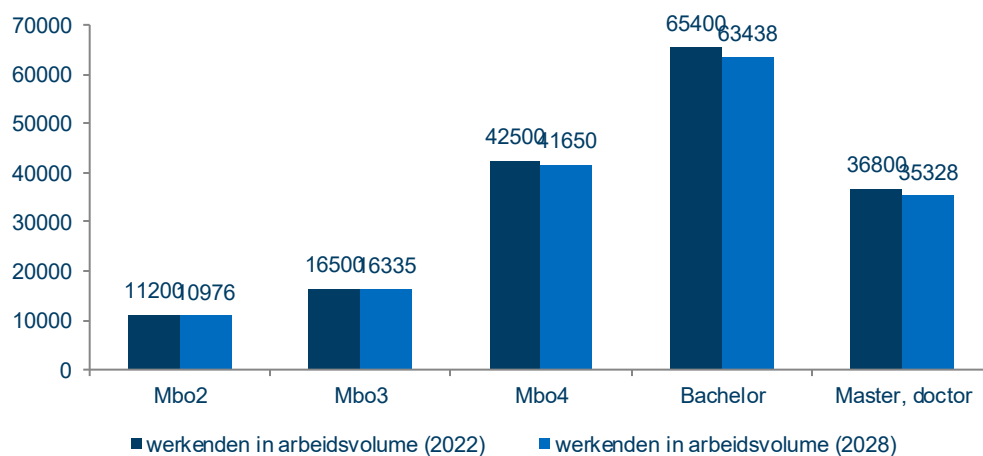
4.4.3 Ontwikkeling aantal werkenden naar onderwijsniveau

De negatieve uitbreidingsvraag vertaalt zich in een lichte afname van het totaal aantal werkenden in Zuid-Limburg richting 2028. De Regionale arbeidsmarktprognoses van het ROA laten zien dat het totale arbeidsvolume (uitgedrukt in fte's) voor vrijwel alle opleidingsniveaus iets terugloopt ten opzichte van 2022.

De daling is het sterkst zichtbaar bij de bachelor- en masteropgeleiden, waar het aantal werkenden in arbeidsvolume naar verwachting met enkele duizenden fte's afneemt. Voor het mbo blijft de afname beperkter: met name binnen de niveaus mbo 2 en 3 is sprake van een lichte daling, terwijl het aantal werkenden met een mbo 4-opleiding nagenoeg stabiel blijft.

De verwachte daling van het aantal werkenden op hogere opleidingsniveaus sluit aan bij de bredere trend van een stabiliserende regionale economie en een krimpende beroepsbevolking.

⁵⁴ De analyses over de vervangingsvraag en de ITA kijken allebei naar de situatie in 2028, maar de ITA is gericht op de vraag naar instromende afgestudeerden, terwijl de vervangingsvraag kijkt naar de toekomstige uitstroom van personeel en de behoefte om deze vervangingen op te vangen. Daardoor verschilt de nadruk: de ITA laat zien dat mbo-2-studenten relatief gunstig gepositioneerd zijn, terwijl de vervangingsvraag benadrukt dat de grootste behoefte ligt bij het vervangen van oudere werknemers op mbo-4, bachelor en masterniveau.

Figuur 4.13 Ontwikkeling en prognose werkenden per opleidingsniveau Zuid-Limburg

Bron: ROA (2025), Regionale arbeidsmarktprognoses tot 2028

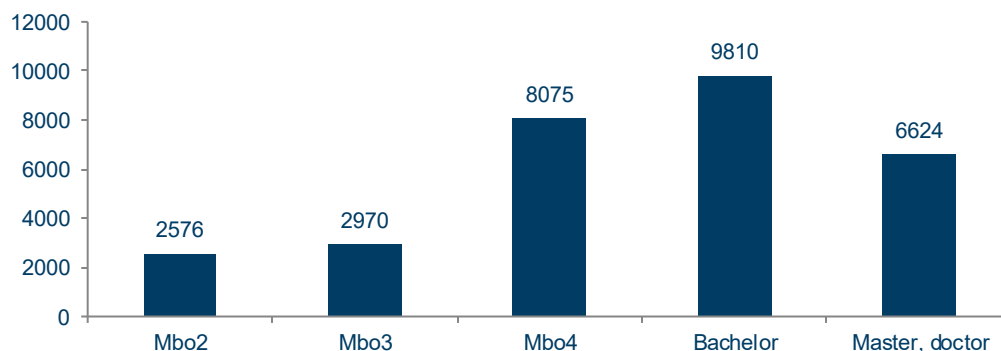
4.4.4 Totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten in fte

Hoewel de uitbreidingsvraag in Zuid-Limburg tot 2028 over het algemeen negatief is, blijft de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten aanzienlijk. Dit komt doordat de vervangingsvraag hoog blijft.

Wanneer de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag samen worden beschouwd, blijkt dat werkgevers in de regio ook de komende jaren een groot aantal nieuwe arbeidskrachten nodig hebben om de bestaande werkgelegenheid op peil te houden. Volgens de prognoses van het ROA is er tot 2028 een duidelijke behoefte aan nieuwe instroom op alle onderwijsniveaus, met name onder mbo 4-, bachelor- en masteropleiden.

De grootste vraag naar nieuwe instroom wordt verwacht binnen de bacheloropleidingen (circa 10.000 personen), gevolgd door de mbo 4-niveaus (ongeveer 8.000) en de master- en doctorniveaus (ruim 6.000). Ook op de lagere mbo-niveaus blijft de vervangingsbehoefte substantieel, ondanks de beperkte uitbreidingsvraag.

Deze ontwikkeling benadrukt dat de regionale arbeidsmarkt in Zuid-Limburg de komende jaren niet zozeer groeit in omvang, maar sterk afhankelijk blijft van vervanging en verjonging. Het aantrekken, opleiden en behouden van voldoende nieuwe arbeidskrachten is daarmee een cruciale uitdaging voor werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio.

Figuur 4.14 Benodigde nieuwe instroom per opleidingsniveau

Bron: ROA (2025), Regionale arbeidsmarktprognoses tot 2028

4.4.5 Uitbreidingsvraag naar sectoren

De uitbreidingsvraag tot 2028 verschilt sterk per sector. Waar sommige sectoren in Zuid-Limburg een lichte groei in werkgelegenheid laten zien, wordt in andere bedrijfstakken juist een aanzienlijke krimp verwacht. Een beperkt aantal sectoren kent echter nog positieve uitbreidingsvooruitzichten. **De grootste groei richting 2028 wordt verwacht in de groothandel en handelsbemiddeling (+5%), de informatie- en communicatiesector (+5%), en de specialistische zakelijke dienstverlening (+6%).** Ook binnen de gezondheids- en welzijnszorg is sprake van een lichte groei (+2% respectievelijk +1%).

Tabel 4.3 Uitbreidingsvraag per sector in 2028

Sector	Verwachte uitbreidingsvraag (6 jaar, %)
Specialistische zakelijke diensten	6%
Groothandel en handelsbemiddeling	5%
Informatie en communicatie	5%
Gezondheidszorg	2%
Verhuur en overige zakelijke diensten	1%
Welzijnszorg	1%
Vervoer en opslag	0%
Overige dienstverlening, huishoudens en extraterritoriale organisaties	-2%
Bouwnijverheid	-3%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	-3%
Totaal	-3%
Voedings- en genotmiddelenindustrie	-4%
Detailhandel en Autohandel	-6%
Onderwijs	-6%
Cultuur, sport en recreatie	-7%
Horeca	-7%
Landbouw, bosbouw en visserij	-7%
Metaalindustrie	-7%
Energie en Delfstoffenwinning	-10%
Chemische industrie	-11%
Financiële dienstverlening en onroerend goed	-16%
Overige industrie	-20%

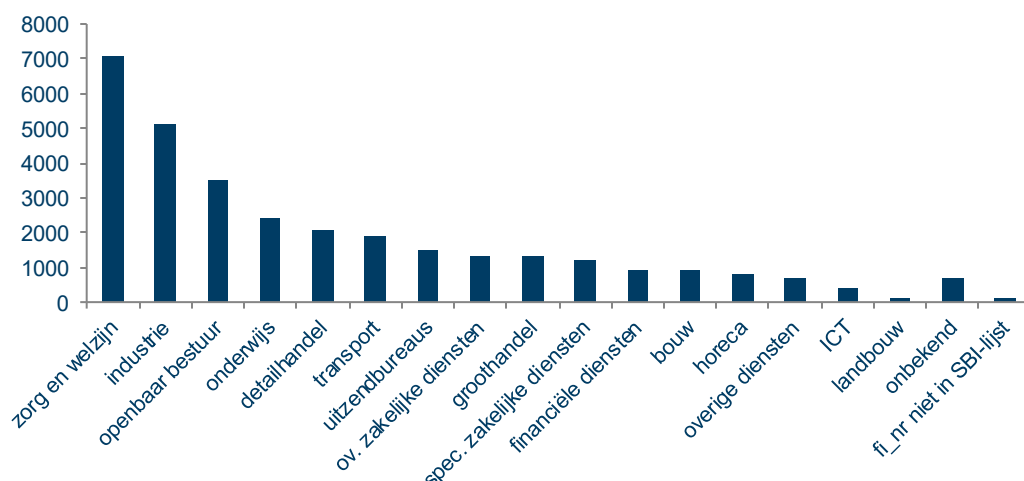
Bron: ROA (2025), Regionale arbeidsmarktprognoses tot 2028

Aan de andere kant staan sectoren waar de werkgelegenheid naar verwachting sterk zal dalen. De grootste krimp treedt op binnen de overige industrie (–20%), de financiële dienstverlening en onroerend goed (–16%), en de chemische industrie (–11%). Ook in de energie- en delfstoffenwinning (–10%) en de cultuur-, sport- en recreatiesector (–7%) is sprake van een duidelijke terugloop.

Het beeld is dus gemengd: sectoren die gericht zijn op kennis, technologie en zakelijke dienstverlening verwachten enige groei richting 2028, terwijl traditionele industriële sectoren verder krimpen.

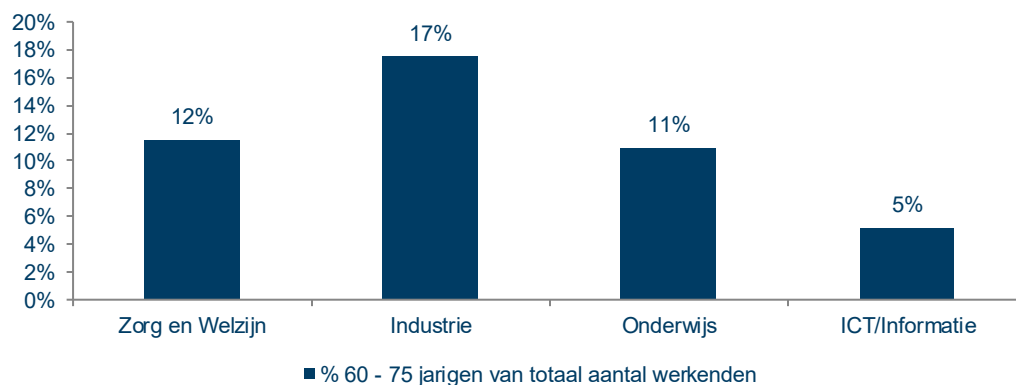
Hoewel het ROA de vervangingsvraag niet heeft uitgesplitst naar sectoren, kan op basis van gegevens van het UWV wel een beeld worden geschetst van de sectorale verschillen hierin. De data tonen in welke sectoren relatief veel 60- tot 75-jarigen werkzaam zijn, wat een indicatie geeft van waar de vervangingsvraag de komende jaren het grootst zal zijn.

Figuur 4.15 Werkzame 60-75-jarigen per sector in Zuid-Limburg



Bron: UWV (2025)

De cijfers tonen aan dat de meeste oudere werknemers actief zijn in de zorg en welzijn, de industrie, het openbaar bestuur en het onderwijs. In absolute aantallen werken de meeste 60- tot 75-jarigen in de zorg, maar wanneer we dit afzetten tegen het totaal aantal werkenden binnen elke sector (op basis van LISA-data), blijkt dat het openbaar bestuur en de industrie relatief de hoogste aandelen oudere werknemers kennen.

Figuur 4.16 Aandeel 60+'ers ten opzichte van het totaal aantal werkenden (selectie van sectoren)

Bronnen: UWV en Etil, Vestigingenregister Limburg (2024)

Concreet bestaat 17,5% van de werkzame personen binnen de industrie uit 60- tot 75-jarigen. Ook in de gezondheidszorg (11,5%) en het onderwijs (10,9%) is het aandeel ouderen aanzienlijk. Deze sectoren zullen daarom naar verwachting de komende jaren te maken krijgen met een relatief hoge vervangingsvraag, naarmate meer werknemers met pensioen gaan.

Samenvatting

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder druk door ingrijpende maatschappelijke, technologische en economische transitie. Denk aan de energietransitie, digitalisering, de opkomst van kunstmatige intelligentie, de grotere vraag naar defensiepersoneel en de overgang naar een inclusieve en duurzame economie. Deze ontwikkelingen veranderen zowel het soort werk dat we doen als de vaardigheden die daarvoor nodig zijn.

In Zuid-Limburg wordt tot 2028 een overwegend negatieve uitbreidingsvraag voorzien. Er ontstaan nauwelijks nieuwe functies en in sommige sectoren neemt de werkgelegenheid zelfs af. Tegelijk laat de uitbreidingsvraag een gemengd beeld zien: sectoren als groothandel, informatie en communicatie, en specialistische zakelijke dienstverlening groeien nog licht (circa 5 tot 6 procent), net als de gezondheids- en welzijnszorg. Daartegenover staat een forse krimp in onder meer de overige industrie, chemische industrie, financiële dienstverlening en vastgoed.

Tegelijkertijd blijft de vervangingsvraag, veroorzaakt door uitstroom van personeel door bijvoorbeeld pensionering of loopbaanverandering, juist hoog. Vooral in sectoren met een relatief hoog aandeel oudere werknemers, zoals de industrie (17,5 procent van de werkenden is 60 jaar of ouder), de zorg (11,5 procent) en het onderwijs (10,9 procent), is de verwachte vervangingsbehoefte tot 2028 aanzienlijk. Hierdoor blijft de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten groot, ondanks de beperkte groei van het aantal banen.

Volgens prognoses van het ROA is er tot 2028 voor werkgevers vooral behoefte aan nieuwe instroom op mbo 4, bachelor- en masterniveau. De grootste vervangingsvraag wordt verwacht bij bachelors (circa 10.000), gevolgd door mbo 4 (ongeveer 8.000) en masters (ruim 6.000). Ook op de lagere mbo-niveaus blijft de vervangingsbehoefte bestaan.

Vanuit het perspectief van studenten gaat het bij de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de kern om de kans op het vinden van een baan na afstuderen. De verwachting is dat deze aansluiting de komende jaren relatief stabiel blijft. Voor de meeste opleidingsniveaus wordt een evenwichtig arbeidsmarktperspectief voorzien, met name voor mbo-2-studenten, die naar verwachting relatief goede kansen hebben op werk na hun opleiding.

Tegelijkertijd staan deze prognoses op gespannen voet met de ambitie om in Zuid-Limburg een schaa sprong te realiseren. De uitdaging ligt erin om deze ambities waar te maken door tijdig en gericht te investeren in menselijk kapitaal, zodat de regio goed gepositioneerd is om toekomstige economische kansen daadwerkelijk te verzilveren.

De arbeidsmarkt in Zuid-Limburg groeit dus niet in omvang, maar blijft sterk afhankelijk van verjonging en vervanging. Het duurzaam aantrekken, opleiden en behouden van arbeidskrachten vormt daarmee een van de belangrijkste uitdagingen richting 2028.

5 De match en mismatch op de arbeidsmarkt

Een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een dynamische wisselwerking tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkenden of instromers.

De vraag naar arbeid hangt nauw samen met economische ontwikkelingen, die op hun beurt worden beïnvloed door technologische innovatie, conjuncturele dynamiek, globalisering en demografische trends zoals vergrijzing en ontgroening. In de praktijk staat deze match steeds vaker onder druk.

Match op de arbeidsmarkt houdt in dat de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid goed op elkaar aansluiten. De vaardigheden, kwalificaties en ervaring van werkzoekenden sluiten aan bij wat werkgevers zoeken in vacatures. Dit leidt ertoe dat werkzoekenden sneller een passende baan vinden en werkgevers hun vacatures effectief kunnen vervullen. Maar een goede match vergt meer dan alleen een inhoudelijke aansluiting van vaardigheden op de vraag. Ook moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar daadwerkelijk kunnen vinden, moet werk geografisch bereikbaar zijn, en moeten de arbeidsomstandigheden voldoende aansluiten bij de wensen en behoeften van werkenden.

We onderscheiden vijf soorten arbeidsmarktmatches⁵⁵:

1. Match in vaardigheden

Er is sprake van een goede vaardighedenmatch als werkzoekenden beschikken over de kennis, competenties en vaardigheden die in vacatures worden gevraagd. De noodzaak van zo'n afstemming werd al onderstreept door econoom Jan Tinbergen in 1972, die stelde dat een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een effectieve allocatie van menselijk kapitaal via het onderwijssysteem, afgestemd op de economische structuur. Er zijn twee vormen van kwalitatieve match te onderscheiden:

- Verticale match: het opleidingsniveau van de werknemer is in evenwicht met het vereiste functieniveau (bijvoorbeeld een mbo'er in een mbo-functie).
- Horizontale match: de gevolgde studierichting sluit aan op het werkveld (bijvoorbeeld een zorgopleiding die leidt tot een zorgfunctie).

2. Sectorale match

Bij een sectorale match zijn het aanbod van arbeid en de vraag binnen specifieke sectoren (zoals techniek, zorg, ICT of onderwijs) in balans. Dat betekent dat er in sectoren waar veel werk is, ook voldoende werknemers beschikbaar zijn met de juiste achtergrond. Deze match vraagt vaak om structurele samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en beleidsmakers om opleidingen, stages en instroom gericht op sectorale tekorten af te stemmen.

3. Informatie-match

Een informatie-match betekent dat vraag en aanbod elkaar ook daadwerkelijk weten te vinden. Dit gaat over de transparantie en toegankelijkheid van de arbeidsmarkt: werkzoekenden moeten op de hoogte zijn van waar de banen zijn, en werkgevers moeten

⁵⁵ Allen & Van der Velden (2001), CEDEFOP (2010), Ministerie van SZW (2025), Tinbergen (1972), UWV (2023b)

passende kandidaten kunnen bereiken. Volgens de Handreiking Meerjarenagenda ontstaat mismatch vaak juist omdat de arbeidsmarktinformatie onvoldoende wordt benut of gedeeld. Goede matchinginstrumenten, loopbaanadvies en een actueel overzicht van kansrijke beroepen dragen bij aan een sterke informatie-match.

4. Geografische match

Een geografische match houdt in dat mensen wonen waar werk beschikbaar is, of dat ze bereid en in staat zijn om zich te verplaatsen naar werkplekken (bijvoorbeeld met OV of de auto). Regionale verschillen in vraag en aanbod kunnen anders leiden tot structurele tekorten in bepaalde gebieden, terwijl elders overschotten bestaan. Denk bijvoorbeeld aan tekorten aan technisch geschoold personeel in Zuid-Limburg, terwijl veel technisch opgeleiden uit de regio juist in de Brainportregio rond Eindhoven werken, of aan tekorten in de zorg die deels worden opgevangen door Belgische verpleegkundigen die in Zuid-Limburg komen werken, terwijl aan Belgische zijde in diezelfde sector ook tekorten bestaan.

5. Organisatorische match

Deze vijfde vorm van match is geformuleerd vanuit onze eigen analyse, op basis van inzichten uit de praktijk en bestaande literatuur over duurzame inzetbaarheid en werktevredenheid. Naast inhoudelijke en structurele factoren speelt ook de aansluiting tussen werkzoekenden en de werkomstandigheden een belangrijke rol in het realiseren van een duurzame match. Werkzoekenden kiezen sneller voor een baan wanneer de organisatie aansluit bij hun waarden en behoeften. Denk aan autonomie, ontwikkelmogelijkheden, flexibele werktijden, een veilige en inclusieve werkomgeving, en duidelijke groeipaden. Deze condities verhogen de aantrekkelijkheid van een functie en dragen eraan bij dat de match niet alleen tot stand komt, maar ook behouden blijft.

Een goede **arbeidsmarktmatch** draagt bij aan een duurzamer gebruik van menselijk kapitaal, lagere werkloosheid en hogere arbeidsparticipatie. Dat is ook zichtbaar in Zuid-Limburg. Tussen 2014 en 2024 is de niet-werkzame beroepsbevolking afgenomen en is de arbeidsparticipatie gestegen. Zo nam de netto arbeidsparticipatie toe van 62% in 2014 naar 67% in 2024. Dat betekent dat in 2024 67% van de bevolking van 15 tot 75 jaar daadwerkelijk aan het werk is. Deze ontwikkeling laat zien dat in tien jaar tijd meer werkzoekenden en werkgevers succesvol aan elkaar zijn gekoppeld.

Zuid-Limburg kampt echter ook met een **mismatch**: de vraag naar personeel groeit, terwijl het beschikbare aanbod in aantal, inhoud of niveau onvoldoende aansluit. Dat betekent echter niet dat elke mismatch even maatschappelijk urgent is. Tekorten in sectoren als zorg, onderwijs en techniek raken direct aan de kwaliteit van publieke voorzieningen en de brede leefbaarheid en vitaliteit van de regio. In andere sectoren, zoals adviserende beroepen, is de maatschappelijke impact van mismatch beperkter.

Inzicht in waar sprake is van mismatch helpt om gericht te sturen op oplossingen zoals bij- en omscholing, alternatieve instroomroutes of het beter (of anders) benutten van het aanwezige arbeidspotentieel. Andersom biedt inzicht in een goede match juist aanknopingspunten om werkzame elementen in bijvoorbeeld de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te herkennen, en om deze actief te behouden of te versterken.

In de volgende paragrafen gaan we dieper in op elk van de vijf typen arbeidsmarktmatches die we onderscheiden: de match in vaardigheden, sectorale match, informatie-match, geografische match en organisatorische match.

5.1.1 Match in vaardigheden

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo onder invloed van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie. Tegelijkertijd blijft de structurele krapte in veel beroepsgroepen aanhouden. Waar voorheen het opleidingsniveau vaak de maatstaf was voor inzetbaarheid, groeit de aandacht voor vaardigheden als een nauwkeuriger en flexibeler instrument om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden, zo blijkt uit eerder onderzoek en de werksessies die in het kader van deze regioanalyse gehouden zijn. Door te denken in termen van vaardigheden, wordt het mogelijk om zijnstroom naar krapteberoepen te bevorderen. Dat gebeurt door niet uitsluitend te kijken naar diploma's, maar naar de mate van overlap in gevraagde vaardigheden tussen verschillende beroepen. Inzicht in vaardigheden vergroot de kans op een betere match tussen werkenden en werkzoekenden, niet alleen door gerichte individuele ontwikkeling mogelijk te maken, maar ook door duurzame inzetbaarheid te versterken. Dit opent nieuwe routes naar werk, maakt gerichter (bij)scholen mogelijk en biedt perspectief voor mensen die nu nog aan de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Ook werkgevers krijgen daarmee scherper zicht op het potentieel en de ontwikkelruimte van (toekomstige) medewerkers.⁵⁶ Deze beweging onder werkgevers wordt sterker, onder andere ingegeven door personeelstekorten: ruim de helft van de werkgevers moet extra inspanningen leveren om nieuw personeel te werven, waarbij zij onder meer kijken naar vaardigheden in plaats van werkervaring en diploma's en kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden.⁵⁷

Juist in een regio als Zuid-Limburg, waar de druk op vitale sectoren zoals zorg, welzijn en ICT toeneemt, is het van belang om breed te kijken naar inzetbaarheid en gericht te investeren in vaardigheden die aansluiten bij de arbeidsmarkt van morgen.

CompetentNL - een gemeenschappelijke taal voor vaardigheden

Om de verbinding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt concreet vorm te geven, is het nodig om over vaardigheden op een eenduidige manier te kunnen spreken. [CompetentNL](#) voorziet hierin door als landelijke skillstaal te fungeren: een gemeenschappelijke standaard waarmee vaardigheden, kennis en competenties uniform worden beschreven. CompetentNL is een samenwerking van het UWV en de SBB. CompetentNL biedt een gemeenschappelijke skillstaal waarmee SBB de koppeling maakt naar mbo-kwalificaties en UWV informatie over beroepen en arbeidsbemiddeling toevoegt. Zo wordt het mogelijk om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen en specifieke vaardigheden te gebruiken bij matching en omscholing.

⁵⁶ Allen & Van der Velden (2001), CEDEFOP (2010), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), Tinbergen (1972), UWV (2023b), UWV (2025a)

⁵⁷ UWV (2025f)

CompetentNL werkt op twee manieren:

1. Als taal, zodat werkgevers, onderwijsinstellingen en werkzoekenden dezelfde termen gebruiken voor dezelfde vaardigheden in vacatureteksten, functieprofielen en opleidingen.
2. Als dataset, die digitale toepassingen mogelijk maakt, zoals matchingtools, loopbaanplatforms en skillspaspoorten.

Door deze standaardisatie kunnen systemen beter herkennen welke vaardigheden in verschillende beroepen overlappen. Zo wordt zichtbaar dat iemand met ervaring in bijvoorbeeld administratieve functies vaak beschikt over vaardigheden die ook in vraag zijn binnen zorgondersteunende of logistieke beroepen. Dit inzicht maakt gerichte zijinstroom en omscholing naar krapteberoepen eenvoudiger.

Voor een regio als Zuid-Limburg, waar de tekorten in sectoren als zorg, techniek en ICT structureel blijven, biedt CompetentNL belangrijke kansen. Door regionale arbeidsmarkt-informatie te koppelen aan de landelijke skillstaal kan beter worden voorspeld waar de grootste overstapmogelijkheden liggen. Werkgevers krijgen zo zicht op breder inzetbaar talent, terwijl onderwijsinstellingen opleidingen kunnen afstemmen op de actuele vaardigheidsvraag.

In onderstaande tabel wordt geïllustreerd hoe het gebruik van een gedeelde skillstaal overstapmogelijkheden tussen beroepen zichtbaar maakt. Daarbij worden enkele beroepen met arbeidsmarktkrapte in Zuid-Limburg weergegeven, gekoppeld aan andere beroepen *uit andere sectoren* met een hogere mate van overlap in essentiële vaardigheden. Deze vergelijking laat zien uit welke functies werknemers relatief eenvoudig kunnen doorgroeien of worden omgeschoold naar krapteberoepen. Zo wordt duidelijk waar het benutten van bestaande skills de grootste kansen biedt om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Om te bepalen in welke mate beroepen op elkaar lijken qua vaardigheden, kan gebruik worden gemaakt van de Jaccard-index. Deze index vergelijkt de overlap tussen de essentiële skills van twee beroepen ten opzichte van het totaal aantal unieke skills dat in beide functies voorkomt. Hiermee kan dus objectief worden gemeten hoe 'dichtbij' beroepen elkaar liggen, ook wanneer ze tot verschillende sectoren behoren. Concreet wordt in dit voorbeeld berekend welk deel van de gezamenlijke vaardigheden daadwerkelijk overeenkomt:

Hoe hoger de Jaccard-index, hoe sterker de onderlinge match tussen beroepen in termen van benodigde vaardigheden. De uitkomst van de index ligt tussen 0 en 1:

Een waarde van 1 betekent dat de twee beroepen exact dezelfde essentiële vaardigheden vereisen. Een waarde van 0 betekent dat er geen enkele overeenkomst is.

Tabel 5.1 Overeenkomst tussen beroepen op basis van essentiële vaardigheden (Jaccard-index)

Sector	Krapteberoep	Alternatieve beroepen (andere sector)	Jaccard Index
Zorg en welzijn	Schoolverpleegkundige	Begeleider middelbaar beroepsonderwijs	0.27
		Lifecoach	0.27
		Adviseur werk	0.24
		Callcentermedewerker	0.23
ICT en Techniek	Autotechnicus	Uurwerktechnicus	0.56
		Muziekinstrumentmaker	0.53
		Bank- en plaatwerker licht metaal	0.47
		Metaalpolijster	0.35

Bron: CompetentNL (2025)

De resultaten in de tabel laten zien dat een autotechnicus en een uurwerktechnicus, met een Jaccard-score van 0,56, een redelijke match vormen in termen van vaardigheden, wat betekent dat een overstap tussen deze beroepen relatief eenvoudig kan zijn. Daarentegen hebben een schoolverpleegkundige en een adviseur werk, met een score van 0,24, aanzienlijk minder overlap in essentiële vaardigheden, waardoor een overstap tussen deze functies waarschijnlijk meer bij- of omscholing vereist.

Aansluiting met onderwijs

Het onderwijs speelt een cruciale rol in het versterken van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Door niet alleen opleidingen af te stemmen op specifieke beroepen, maar op de onderliggende vaardigheden (skills) die in meerdere sectoren relevant zijn, kan het onderwijs beter inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt.

Veel vaardigheden blijken namelijk belangrijk binnen sectoren, maar zijn ook sectoroverstijgend: ze komen in uiteenlopende beroepen terug en vormen daarmee een waardevolle basis voor duurzame inzetbaarheid. Door onderwijsprogramma's in te richten rond een brede skillbasis ontwikkelen studenten niet alleen de competenties die nu gevraagd zijn, maar ook de aanpassingsvaardigheden die nodig zijn voor toekomstige loopbaanstappen.

Met CompetentNL kunnen onderwijsinstellingen proberen hun curricula te koppelen aan actuele arbeidsmarktinformatie en zien welke skills in opkomst zijn binnen verschillende beroepsdomeinen. Zo kunnen opleidingen flexibel inspelen op veranderingen in de arbeidsvraag en bijdragen aan een Leven Lang Ontwikkelen, waarin overstappen tussen sectoren eenvoudiger wordt.

Vanuit het perspectief van studenten biedt de Indicator Toekomstige Arbeidsmarkt-perspectieven (ITA) van ROA een waardevol hulpmiddel om inzicht te krijgen in de kans op werk na afstuderen. Hoewel deze indicator geen direct inzicht geeft in de mate van vaardighedenmatch tussen opleiding en beroep, laten de uitkomsten wel zien dat afgestudeerden van bepaalde opleidingen relatief gemakkelijk werk vinden in hun vakgebied. Vooral studenten met een mbo-2-opleiding hebben volgens de ITA-prognoses gunstige vooruitzichten op de arbeidsmarkt. Dit suggereert dat hun opleidingsprofiel, eventueel aangevuld met extra scholing, voldoende aansluit bij de actuele vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Onderstaande tabel laat een voorbeeld zien van de belangrijkste vaardigheden binnen de beroepen die vallen binnen de sector Gezondheids- en welzijnszorg. Deze top vijf is representatief voor een brede set aan beroepen binnen dit domein en illustreert hoe generieke skills in verschillende functies terugkomen. Zie voor meer informatie ook het onderzoek van het UWV 'Breder kijken naar skills in de zorg'.⁵⁸

Tabel 5.2 Top vijf essentiële vaardigheden in 194 beroepen binnen de sector Gezondheidszorg

Rang	Vaardigheid
1	Schrijven
2	Instrueren
3	Kritisch nadenken
4	Mondeling uitdrukken
5	Verbaal creatief uitdrukken

Bron: CompetentNL (2025)

Toekomstige vaardigheden

Uit onderzoek van UWV onder 2.300 werkgevers blijkt dat zij het **aanpassingsvermogen** van werknemers als een steeds belangrijkere vaardigheid beschouwen. Zo verwacht 73% van de werkgevers dat deze vaardigheid de komende vijf jaar belangrijker wordt. In 2022 lagen de accenten nog vaker op digitale vaardigheden, communicatieve vaardigheden en probleemoplossend vermogen, maar inmiddels verschuift de aandacht naar **flexibiliteit** en **leervermogen** als sleutel tot een **duurzame match** met veranderende functie-eisen. Deze ontwikkeling hangt mogelijk samen met technologische veranderingen binnen organisaties: bijna een kwart van de werkgevers verwacht dat functies de komende jaren sterk zullen veranderen onder invloed van **artificiële intelligentie (AI)**. Ook **digitale vaardigheden** blijven van belang om de match met toekomstige functies te behouden; 68% van de werkgevers verwacht dat deze vaardigheden belangrijker worden.⁵⁹

Werkgevers kunnen inspelen op deze ontwikkeling door te investeren in een leercultuur en door werknemers actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en bijhouden van hun vaardigheden, bijvoorbeeld via opleidingen, trainingen of bijscholing. Werkgevers kunnen inspelen op deze ontwikkeling door te investeren in een leercultuur en door werknemers actief te ondersteunen bij het ontwikkelen en bijhouden van hun vaardigheden, bijvoorbeeld via opleidingen, trainingen of bijscholing. Daarnaast helpt het om een werkomgeving te creëren waarin continue ontwikkeling vanzelfsprekend is. Dit draagt bij aan een duurzame match tussen werknemer en werkgever.

⁵⁸ Keiren & Kalkhoven (2025)

⁵⁹ UWV (2025c)

5.1.2 Sectorale match

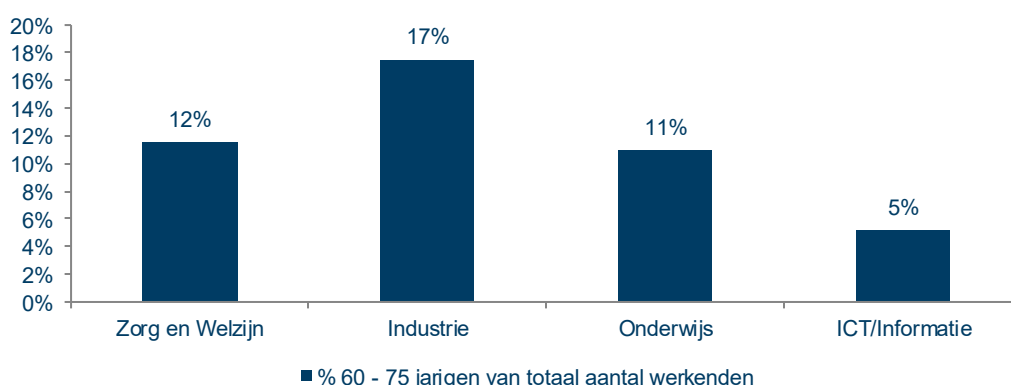
Sectorale bevindingen analyse

In Zuid-Limburg wordt tot 2028 een overwegend negatieve uitbreidingsvraag voorzien. Er ontstaan nauwelijks nieuwe functies en in sommige sectoren neemt de werkgelegenheid zelfs af. Echter, vanwege de toenemende vervangingsvraag neemt ook juist het tekort aan werknemers toe. De analyse laat zien dat de krapte die op de Zuid-Limburchse arbeidsmarkt ontstaat door de vervangingsvraag vrijwel alle sectoren raakt.

Vooraf in sectoren die van groot maatschappelijk belang zijn, zoals zorg, onderwijs, kinderopvang, techniek en ICT, zijn de personeelstekorten extra nijpend omdat deze sectoren ook een maatschappelijke functie hebben. Krapte leidt hier tot directe gevolgen voor inwoners, zoals langere wachttijden in de zorg en vertraging bij het realiseren van maatschappelijke doelen zoals de energietransitie.

Tegelijkertijd blijft de vervangingsvraag, veroorzaakt door uitstroom van personeel door bijvoorbeeld pensionering of loopbaanverandering, juist hoog. Vooral in sectoren met een relatief hoog aandeel oudere werknemers, zoals de industrie (17 procent van de werkenden is 60 jaar of ouder), de zorg (12 procent) en het onderwijs (11 procent), is de verwachte vervangingsbehoefte tot 2028 aanzienlijk. Hierdoor blijft de totale vraag naar nieuwe arbeidskrachten groot, ondanks de beperkte groei van het aantal banen.

Figuur 5.1 Aandeel 60+ers in een selectie van sectoren (herhaling van figuur 3.23)



De komende jaren ontstaan grotere **mismatches** in sectoren als Zorg & Welzijn en Techniek & ICT. In deze richtingen stijgt de personeelsvraag de komende jaren aanzienlijk, terwijl de instroom vanuit het onderwijs in aantallen onvoldoende toeneemt om aan die vraag te voldoen. Hierdoor ontstaat een structureel tekort, met name op mbo- en hbo-niveau. Tegelijkertijd zijn er ook opleidingen waar de verhouding tussen aanbod en vraag stabiel is, en dus sprake is van een relatieve match, bijvoorbeeld in economische of administratieve richtingen.

Match vanuit andere sectoren

Naast de eerder getoonde structurele instroom vanuit het onderwijs biedt ook de uitstroom uit de Werkloosheidswet (WW) waardevol inzicht in de dynamiek van de arbeidsmarkt. Op basis van gegevens van het UWV is in kaart gebracht naar welke sectoren personen met een werkloosheidsuitkering daadwerkelijk doorstromen. Dit geeft een indicatie van de feitelijke mobiliteit tussen sectoren en helpt bij het identificeren van potentiële overstapbewegingen, los van formele onderwijstrajecten.

Zo blijkt bijvoorbeeld dat de instroom in de sector Zorg & Welzijn relatief vaak afkomstig is van personen met een achtergrond in het openbaar bestuur en het onderwijs. Voor de sector Informatie en Communicatie komt de instroom vooral vanuit de financiële dienstverlening en specialistische zakelijke diensten.

Figuur 5.2 Intersectorale mobiliteit WW, linkerkant betreft sector voor WW en de kolommen sector na WW

	Landbouw	Industrie	Bouwnijv	Detailhan	Groothan	Vervoer e	Horeca	Informati	Financiële	Specialist	Uitzendb	Overige z	Openbaar	Onderwijs	Gezondh	Overige d	Onbekend
Landbouw en visserij	50%	0%	0%	5%	0%	5%	14%	0%	0%	9%	9%	9%	0%	0%	0%	0%	0%
Industrie	0%	26%	4%	4%	5%	4%	1%	1%	1%	6%	30%	3%	1%	1%	4%	1%	7%
Bouwnijverheid	0%	8%	41%	3%	3%	5%	0%	0%	1%	1%	26%	1%	3%	0%	3%	0%	7%
Detailhandel	0%	3%	1%	37%	6%	2%	5%	1%	1%	3%	20%	4%	2%	1%	9%	1%	4%
Groothandel	0%	7%	1%	10%	25%	5%	2%	2%	1%	4%	21%	3%	2%	2%	5%	1%	7%
Vervoer en opslag	0%	4%	1%	7%	5%	27%	3%	2%	2%	3%	29%	4%	1%	1%	6%	1%	2%
Horeca	0%	1%	1%	6%	1%	1%	53%	1%	1%	1%	14%	4%	0%	1%	9%	3%	3%
Informatie en communicatie	0%	3%	2%	2%	7%	2%	0%	20%	5%	7%	21%	2%	6%	4%	7%	3%	10%
Financiële dienstverlening	0%	7%	2%	6%	4%	1%	1%	4%	14%	6%	17%	4%	12%	1%	12%	1%	6%
Specialistische zakelijke diensten	0%	8%	1%	7%	4%	2%	1%	4%	2%	24%	15%	5%	5%	4%	7%	3%	8%
Uitzendbureaus en arbeidsbemid	0%	5%	3%	3%	3%	3%	3%	1%	1%	2%	61%	4%	2%	1%	4%	1%	4%
Overige zakelijke diensten	0%	2%	0%	5%	6%	4%	3%	2%	3%	4%	24%	27%	5%	2%	7%	3%	3%
Openbaar bestuur	1%	4%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	3%	17%	6%	34%	6%	21%	1%	1%
Onderwijs	0%	3%	1%	3%	1%	1%	1%	1%	2%	6%	10%	1%	3%	48%	17%	2%	1%
Gezondheids- en welzijnszorg	1%	1%	0%	3%	1%	0%	3%	0%	1%	2%	6%	2%	5%	3%	67%	1%	4%
Overige diensten	0%	2%	2%	7%	2%	1%	10%	1%	1%	4%	12%	3%	4%	6%	9%	28%	7%
Onbekend	0%	3%	0%	3%	13%	0%	3%	3%	0%	10%	13%	0%	0%	0%	13%	3%	33%

Bron: UWV

De gezondheidszorg blijkt daarnaast de sector met een grote aantrekkingskracht: meer dan 13% van de personen die uitstroomden uit de WW maakte de overstap naar deze sector. Vooral onder mensen die voorheen werkzaam waren in de zakelijke dienstverlening, het openbaar bestuur en het onderwijs is deze overgang relatief groot, respectievelijk 12%, 21% en 17% stroomde door naar de gezondheidszorg.

Het is belangrijk om te benadrukken dat deze analyse uitsluitend kijkt naar sectorovergangen, en geen inzicht geeft in het type beroep of de gebruikte vaardigheden. Zo wordt bijvoorbeeld een overstap van een administratief medewerker uit de financiële dienstverlening naar een administratieve functie in de zorg geregistreerd als een sectorwijziging, terwijl de aard van het werk en de benodigde vaardigheden grotendeels gelijk kunnen blijven.

De mate waarin mensen daadwerkelijk van functie veranderen of nieuwe vaardigheden moeten inzetten, blijft daarmee buiten beeld. Deze analyse fungeert daarmee vooral als signaalfunctie: het wijst op mobiliteitspotentieel, maar vraagt om verdieping op het niveau van beroepen en vaardigheden voordat gerichte beleidsinterventies kunnen worden ontwikkeld. Om zicht te krijgen op de werkelijke inzetbaarheid en overstapmogelijkheden van mensen, is het daarom nodig om verder te kijken dan sectoren alleen en juist te analyseren welke vaardigheden mensen bezitten en welke in andere beroepen worden gevraagd.

Sectorale match

Deze bevindingen beschouwend, is het van belang te onderkennen dat ontwikkelingen, zoals de energietransitie, woningbouwopgave, en projecten als de Einsteintelecoop, de herontwikkeling van de voormalige VDL Nedcar-locatie tot productiesite voor defensiematerieel, en de ontwikkelkansen van de Brightlands Campussen en de MedTech-industrie, de druk op technische beroepen en specifieke sectoren verder kunnen verhogen. Dit gaat om werknemers met een technisch of data gedreven profiel, een groot deel (maar zeker niet uitsluitend) hoger opgeleid. Een impuls aan de lokale economie heeft daarnaast ook een

breder uitwerking in de vraag naar arbeid, vanuit toeleveranciers en voorzieningen voor werkenden die zich vestigen in de regio en dus niet alleen naar werknemers met een (zorg)technisch profiel. Een impuls aan de lokale economie heeft daarnaast ook een bredere uitwerking in de vraag naar arbeid, vanuit toeleveranciers en voorzieningen voor werkenden die zich vestigen in de regio en dus niet alleen naar werknemers met een (zorg)technisch profiel.

Een deel van de oplossing ligt in het beter benutten van sectoren waar nog wel ruimte is op de arbeidsmarkt, of een keuze te maken in welke sector vanuit regionaal beleid prioriteit heeft. Door te investeren in gerichte omscholing en intersectorale mobiliteit, kunnen bestaande matches worden benut om bestaande mismatches deels op te vangen. Dit onderstreept de noodzaak om breder te kijken naar inzetbaarheid, waarbij overstapmogelijkheden worden verkend op basis van bijvoorbeeld relevante vaardigheden.

5.1.3 Informatie-match

Een informatie-match betekent dat vraag en aanbod elkaar ook daadwerkelijk weten te vinden. Op een aantal gebieden hebben we opgehaald dat deze match niet altijd even makkelijk wordt gevonden. Uit de werksessies blijkt dat Zuid-Limburg zich actief profileert als een regio waar het prettig werken, wonen en leven is. Toch is er op een aantal punten sprake van een mismatch op het vlak van informatie.

Zo kwam in een van de werksessies naar voren dat ondernemers barrières ervaren bij het aannemen van statushouders, grenswerkers en mensen met een ‘afstand tot de arbeidsmarkt’. Een belangrijke oorzaak is het gebrek aan duidelijke informatie over wat mag en kan binnen bestaande regelingen. Dit belemmert inclusieve werving en kan een van de oorzaken zijn van een bepaalde terughoudendheid bij werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te overwegen als kandidaat.

Hetzelfde geldt voor de mogelijkheden van werkend leren, ook daar zijn werkgevers niet altijd van op de hoogte. Werkend leren via praktijkleren biedt kansen aan groepen die buiten de reguliere eisen vallen, zoals jongeren zonder startkwalificatie of statushouders, vooral in sectoren met tekorten. Toch zijn de drempels voor werkgevers om deze mensen aan te nemen ondanks subsidies vaak hoog, en sluit de aansluiting tussen vraag en aanbod niet altijd goed aan.⁶⁰ Ter beeldvorming, er zijn in Zuid-Limburg op dit moment zo’n 6.500 erkende leerbedrijven, waarvan er ongeveer 4.800 actief zijn.⁶¹

Ook is tijdens de werksessies benoemd dat jongeren beperkt op de hoogte zijn van de banenkansen in de regio. Het is bekend dat een significant deel hun loopbaan buiten Zuid-Limburg voortzet, wat de regionale binding en het arbeidspotentieel onder druk zet. Daarnaast is het behoud van afgestudeerden een aandachtspunt. Het is niet vanzelfsprekend dat zij na hun studie in Zuid-Limburg blijven. Door studenten tijdens hun opleiding actief in contact te brengen met (eu)regionale werkgevers, via stages, projecten en netwerken, neemt de kans toe dat zij hun loopbaan in de regio voortzetten.

⁶⁰ Rijksoverheid (2025)

⁶¹ SBB (2025b)

Een ander aspect van de mismatch betreft de formulering van vacature-eisen. Uit onderzoek van UWV⁶² blijkt dat zeven op de tien werkgevers in Zuid-Limburg de afgelopen twee jaar kandidaten hebben aangenomen die niet voldeden aan alle gestelde eisen, zoals opleiding, werkervaring of specifieke vaardigheden. Dit wijst op een spanningsveld tussen het geformuleerde profiel en het beschikbare aanbod. Werkgevers geven aan dat het lastig is om kandidaten te vinden die voldoen aan het volledige eisenpakket. Tegelijkertijd roept dit de vraag op in hoeverre de gestelde profielen realistisch zijn. In vacatureteksten worden soms eisen gecombineerd die moeilijk verenigbaar zijn, zoals meerdere jaren ervaring in een schaars profiel.

5.1.4 Geografische match

Uit de aanbodanalyse (hoofdstuk 3) komt naar voren dat de geografische mismatch tussen wonen en werken nationaal is toegenomen, terwijl deze euregionaal juist lijkt af te nemen. Cijfers van het CBS laten zien dat binnen Zuid-Limburg het aantal mensen dat zowel in de regio woont als werkt is afgenomen: van 257.000 in 2019 naar 250.000 in 2023. Tegelijkertijd is het aantal inwoners dat buiten de regio werkt gestegen van 23.000 naar 31.000.

Euregionaal is zichtbaar dat tussen 2015 en 2019 het aantal grenspendelaars uit België en Duitsland dat in Zuid-Limburg werkt is toegenomen. Uitgesplitst naar nationaliteit blijkt dat het vaak Nederlanders zijn die in België wonen maar in Zuid-Limburg werken, terwijl Duitse werknemers juist vaker in Nederland wonen én werken. Dit duidt op grensoverstijgende arbeidsmobiliteit, met een wisselend patroon naar nationaliteit en woonplaats.

Deze mobiliteitscijfers illustreren hoe geografische dynamiek de regionale arbeidsmarkt beïnvloedt. Denk bijvoorbeeld aan tekorten aan technisch geschoold personeel in Zuid-Limburg, terwijl veel technisch opgeleiden uit de regio juist werken in de Brainportregio rond Eindhoven. Of aan tekorten in de zorg die deels worden opgevangen door Belgische verpleegkundigen die in Zuid-Limburg werken, terwijl aan Belgische zijde in diezelfde sector ook tekorten bestaan. Zulke bewegingen maken de arbeidsmarkt complexer: ze bieden verlichting voor werkgevers, maar verplaatsen de krapte ook geografisch.

De uitgaande grenspendel is door beperkte datatoegang lastig volledig in beeld te brengen. Wel lijkt de aantrekkelijkheid van Zuid-Limburg als werkregio de afgelopen jaren te zijn afgenomen ten opzichte van andere Nederlandse regio's, maar juist verbeterd ten opzichte van buurlanden.

5.1.5 Organisatorische match

Naast inhoudelijke en structurele factoren speelt ook de aansluiting tussen werkzoekenden en de werkomstandigheden een belangrijke rol in het realiseren van een **duurzame match**. Uit zowel werksessies als eerder onderzoek blijkt dat werkzoekenden sneller kiezen voor een functie wanneer de organisatie aansluit bij hun waarden en behoeften. Denk aan autonomie, ontwikkelmogelijkheden, flexibele werktijden, een veilige en inclusieve werkomgeving en duidelijke groeipaden. Dit is niet alleen van belang voor het aantrekken van personeel, maar ook voor het versterken van **duurzame inzetbaarheid**: werknemers moeten zich veilig, gezond en gewaardeerd voelen om goed inzetbaar te blijven, ook op de lange termijn. Werkgevers

⁶² Wester (2025)

kunnen hierin actief sturen door aandacht te besteden aan werkdruk, roosters, arbeidsvoorwaarden, ontwikkeling en sfeer op de werkvloer. Ook helpt het om goed te luisteren naar de verschillende behoeften van werknemers. Zo worden functies aantrekkelijker, kunnen organisaties personeel langer behouden, en versterken zij de structurele match tussen mens en werk. Tevreden medewerkers functioneren bovendien als ambassadeurs, wat de wervingskracht van de organisatie vergroot.⁶³

⁶³ SER. (z.d.), Stoffers (2023), UWV (2025a)

Samenvatting

Een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een nauwe aansluiting tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkenden. Die balans staat onder druk door technologische, economische en demografische ontwikkelingen. We onderscheiden vijf typen arbeidsmarktmatches onderscheiden: vaardighedenmatch, sectorale match, informatie-match, geografische match en organisatorische match.

Bij een **vaardighedenmatch** gaat het om de afstemming tussen het opleidingsniveau en de gevraagde vaardigheden van werkzoekenden en de functie-eisen van werkgevers. De aandacht voor vaardigheden, in plaats van enkel diploma's, wordt steeds belangrijker. Tools zoals CompetentNL maken het mogelijk om overstapmogelijkheden inzichtelijk te maken op basis van gedeelde vaardigheden. Vooral voor sectoren met structurele tekorten, zoals zorg en techniek, biedt dit kansen om zijinstroom te vergemakkelijken.

De **sectorale match** beschrijft hoe goed vraag en aanbod binnen specifieke sectoren in balans zijn. In Zuid-Limburg wordt er volgens berekeningen nauwelijks groei in de werkgelegenheid verwacht, maar de vervangingsvraag blijft hoog. Sectoren als zorg, onderwijs en ICT kampen met structurele tekorten. De analyse laat zien dat krapte vrijwel alle sectoren raakt. Omscholing, bijscholing en het benutten van overstapmogelijkheden worden daardoor steeds belangrijker. Deze inschattingen zijn exclusief de geplande economische schaa sprong in de regio; om die ambitie waar te maken is een extra inspanning nodig om menselijk kapitaal duurzaam beschikbaar te krijgen.

Een goede **informatie-match** betekent dat werkzoekenden en werkgevers elkaar weten te vinden. In Zuid-Limburg blijken informatieproblemen een rem te vormen op inclusieve werving: werkgevers ervaren onduidelijkheid over regelgeving rond bijvoorbeeld statushouders en grenswerkers. Grensoverstijgende arbeidsmarktdienstverlening zou hierin, met de juiste randvoorwaarden, een efficiëntieslag kunnen opleveren. Ook zijn jongeren beperkt op de hoogte van baankansen in de regio. Daarnaast blijkt dat werkgevers vaak kandidaten aannemen die niet volledig voldoen aan hun vacature-eisen, wat wijst op een spanningsveld tussen profiel en realiteit.

De **geografische match** betreft de balans tussen woon- en werkplaats. Het aantal mensen dat in Zuid-Limburg woont én werkt is de afgelopen jaren afgenomen, terwijl het aantal inwoners dat elders werkt juist is gestegen. Tegelijkertijd groeit de grenspendel vanuit België en Duitsland naar Zuid-Limburg. Deze mobiliteitscijfers illustreren hoe geografische dynamiek de regionale arbeidsmarkt beïnvloedt. Denk bijvoorbeeld aan technisch opgeleiden uit Zuid-Limburg die in de Brainportregio werken of Belgische verpleegkundigen die in de zorgtekorten van Zuid-Limburg voorzien. Dit onderstreept dat geografische verschuivingen de (eu)regionale balans van vraag en aanbod beïnvloeden.

Bij een **organisatorische match** draait het om de afstemming tussen werkomstandigheden en de behoeften van werkenden. Werknemers kiezen sneller voor een functie die past bij hun waarden, zoals autonomie, ontwikkelmogelijkheden, flexibiliteit en een inclusieve werkcultuur. Deze factoren dragen bij aan een duurzame inzetbaarheid, behoud van personeel versterken en dus een meer duurzame match.

Zuid-Limburg laat op meerdere fronten zien dat de match op de arbeidsmarkt is verbeterd: de arbeidsparticipatie is gestegen en het onbenutte arbeidspotentieel is gehalveerd. Tegelijk blijven er mismatches bestaan, vooral in maatschappelijk cruciale sectoren. Gerichte beleidsmaatregelen, betere benutting van vaardigheden, en samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheden zijn nodig om de balans verder te versterken.

6 Aanbevelingen ambities strategische meerjarenagenda

In opdracht van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is een regioanalyse arbeidsmarkt uitgevoerd die zowel kwantitatieve gegevens (over vraag, aanbod, mismatch en match) als kwalitatieve inzichten uit werksessies met regionale stakeholders omvat. Doel van deze analyse is om onderbouwde aanbevelingen te formuleren voor ambities die als input dienen voor een strategische beleidsagenda met een looptijd van vijf jaar, aangevuld met een uitvoeringsagenda voor de eerste twee jaar.

De urgentie van deze agenda is groot. Zuid-Limburg kent een unieke combinatie van structurele arbeidsmarkttuitdagingen. De regio vergrijst sneller dan het landelijk gemiddelde en het geboortecijfer daalt al decennialang. Deze demografische druk leidt tot een krimpende potentiële beroepsbevolking en een steeds schevere verhouding tussen werkenden en niet-werkenden. Dit zet publieke voorzieningen en economische ontwikkeling onder druk. Tegelijkertijd is de participatiegraad relatief laag ten opzichte van het Nederlands gemiddelde en ligt de arbeidsproductiviteit iets onder het landelijk gemiddelde. Daarbovenop neemt de arbeidsmarktkrapte toe, wat de druk op werkgevers en werknemers verder vergroot, omdat er steeds minder beschikbare arbeidskrachten zijn om openstaande vacatures te vervullen, de werkdruk toeneemt en de concurrentie om talent intensiever wordt. In dit krachtenveld neemt ook de vraag naar internationale arbeidskrachten toe, zoals arbeidsmigranten en kenniswerkers. Dit vraagt om een arbeidsmarkt die aantrekkelijk is voor (internationaal) talent, met oog voor goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid en waardig werk. De oplossingen liggen deels in het verkleinen van de mismatch, maar daarnaast ook sturen op een duurzame vraag en aanbod van arbeid dat past bij de economische visie van de regio, bijvoorbeeld door het verhogen van de arbeidsparticipatie en het stimuleren van mensen om meer of langer te gaan werken, inzetten op waardig werk en brede welvaart.

Zonder gezamenlijke en doelgerichte actie dreigt Zuid-Limburg de aansluiting met landelijke economische en arbeidsmarktontwikkelingen te verliezen. Tegelijkertijd biedt deze situatie ook kansen. De strategische agenda bevat aanbevelingen die zich richten op het benutten van deze kansen via vier samenhangende thema's:

1. Toekomstbestendig arbeidsaanbod
2. Slimmere organisatie van werk
3. Betere aansluiting tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie
4. Versterking van strategische sectoren en het regionaal profiel

Deze thema's vragen om een integrale aanpak waarin economische, sociale en demografische opgaven in samenhang worden opgepakt. De agenda moet richting geven aan keuzes die bijdragen aan een sterke, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt in Zuid-Limburg. Cruciaal daarbij is intensieve samenwerking tussen overheden, onderwijsinstellingen, werkgevers, brancheorganisaties en maatschappelijke partners, niet alleen om acute tekorten op te vangen, maar ook om structurele transities te ondersteunen, zoals digitalisering, de opkomst van AI en de energietransitie. Tegelijkertijd vraagt dit om wendbaarheid in beleid en uitvoering, gezien de toenemende onzekerheden in het mondiale speelveld, zoals geopolitieke spanningen, handelsconflicten, economische schommelingen en veranderende regelgeving.

Tabel 6.1 Aanbevelingen ambities voor de Strategische Meerjarenagenda Zuid-Limburg 2025-2030

Thema	Ambitie	Strategieën	Wie kan hier op (be)sturen?
Toekomstbestendig arbeidsaanbod	De beroepsbevolking in omvang én kwaliteit versterken.	1. Loopbaanoriëntatie versterken vanaf de basisschool, met nadruk op regionale sectoren en beroepen 2. Aantrekken én behouden van jongeren (studenten en recent afgestudeerden) via o.a. stages en traineeships, bijvoorbeeld specifiek gericht op Euregionaal talent. Inclusief inzicht verkrijgen in daadwerkelijk woon en werkgedrag van jongeren. 3. Aantrekken én behouden van (internationale) werkenden, met aandacht voor partnerbanen, passende huisvesting en goede arbeidsomstandigheden 4. Activeren van onbenut arbeidspotentieel (NEET, statushouders, ouderen, mensen met een arbeidsbeperking), met oog voor de diversiteit in mogelijkheden en het besef dat niet iedereen (direct) inzetbaar is, waarbij detectie en analyse van deze doelgroepen een noodzakelijke eerste stap vormt 5. Stimuleren van inclusieve wervings- en selectiepraktijken, door ondersteuning van werkgevers bij inclusieve werving en selectie 6. Bevorderen van zijinstroom en Leven Lang Ontwikkelen voor de huidige en potentiële werkenden (microcredentials, leerwerktrajecten, praktijkleren) 7. Stimuleren van een leercultuur binnen organisaties en bedrijven 8. Inzetten van arbeidsbesparende technologie	Brancheorganisaties Overheid (lokaal, regionaal, provinciaal en nationaal) Onderwijsinstellingen Samenwerkingsorganisatie tussen mbo en bedrijfsleven Uitkeringsinstantie Vakbond Welcome/Expat Centers Werkgevers(organisaties)

Thema	Ambitie	Strategieën	Wie kan hier op (be)sturen?
Slimmere organisatie van werk	De vraagkant van de arbeidsmarkt toekomstgericht en duurzaam organiseren.	1. Versterken van regionale regie op beleid, uitvoering en middelen, door gezamenlijke afstemming en bundeling van krachten via onder andere het Werkcentrum 2. Bevorderen van goed werkgeverschap, met aandacht voor waardig werk, duurzame inzetbaarheid, werk-privébalans en het stimuleren van behoud van personeel via ondersteuning aan werkgevers bij preventieve maatregelen. 3. Stimuleren van sociale innovatie en technologie-inzet, zoals functiedifferentiatie, job carving en inzet van AI om werk slimmer te organiseren 4. Verankeren van functiedifferentiatie en job redesign, gericht op het beter benutten van talent en het creëren van passende functies voor verschillende doelgroepen 5. Verbeteren van de afstemming tussen onderwijs, ontwikkelorganisaties en werkgevers, zodat technologische ontwikkelingen beter aansluiten op scholing, praktijkleren en personeelsbehoefte 6. Effectiever benutten van bestaande publieke en privatemiddelen, zoals subsidies, fondsen en regelingen gericht op innovatie en duurzame werkorganisatie 7. Vergroten van bewustwording bij werkgevers over mogelijkheden voor slimmere organisatie van werk, door gerichte voorlichting, goede voorbeelden en sectorgerichte ondersteuning	Brancheorganisaties Overheid (lokaal, regionaal, provinciaal en nationaal) Onderwijsinstellingen Samenwerkingsorganisatie tussen mbo en bedrijfsleven Uitkeringsinstantie Vakbond Werkcentrum Werkgevers(organisaties)

Thema	Ambitie	Strategieën	Wie kan hier op (be)sturen?
Verbeteren van match tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie	Structureel beter laten aansluiten van opleiden en werk.	1. Afstemmen van opleidingen op regionale profielen en speerpuntsectoren, zodat het onderwijsaanbod aansluit op de economische structuur en arbeidsmarktvraag in Zuid-Limburg, op basis van structurele samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid 2. Inspelen op arbeidsmobiliteit met onderzoek en verkenning gerichte beleidsmaatregelen op sectoren met potentie en economische wenselijkheid 3. Stimuleren van flexibel en modulair opleidingsaanbod, inclusief Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en praktijkleren, om beter in te spelen op veranderende loopbanen en tekorten, bijvoorbeeld door middel van een leercultuuragenda 4. Integreren van toekomstgerichte vaardigheden in curricula, zoals digitale geletterdheid, probleemoplossend vermogen en samenwerking, om jongeren en werkenden wendbaarder te maken 5. Ontwikkelen van regionale skills monitoring en het promoten van sturen op skills, inclusief real-time dashboards en datagedreven signalering van tekorten en overschotten, ter ondersteuning van beleidsvorming en onderwijsaanpassing 6. Bekendmaken en faciliteren van sectorale mobiliteit, door meer zichtbaarheid en ondersteuning bij overstappen tussen sectoren 7. Bevorderen van grensarbeid, door juridische, culturele en infrastructurele belemmeringen te verminderen en aan te sluiten bij bestaande (inter)nationale initiatieven	Brancheorganisaties Economic Board Overheid (lokaal, regionaal, provinciaal en nationaal) Onderwijsinstellingen Samenwerkingsorganisatie tussen mbo en bedrijfsleven Uitkeringsinstantie Vakbond Werkcentrum Werkgevers(organisaties)

Thema	Ambitie	Strategieën	Wie kan hier op (be)sturen?
Gerichte economische keuzes & brede ontwikkeling	De economische structuur van Zuid-Limburg versterken door te focussen op strategische sectoren en het verbeteren van het regionale vestigingsklimaat.	1. Bepalen van economische speerpuntsectoren op regionaal niveau, met focus op sectoren die passen bij het gewenste toekomstbeeld van Zuid-Limburg en een koppeling tussen provinciaal, regionaal en gemeentelijk beleid. Overwegingen daarbij zijn onder meer de bijdrage aan innovatiekracht, duurzame ontwikkeling en beschikbaarheid van waardig werk. 2. Verbinden van economische ontwikkeling aan ruimtelijke opgaven, zoals woningbouw, mobiliteit en infrastructuur, met het oog op brede welvaart in de regio. 3. Versterken van het mkb en startups, door gerichte innovatiestimulering en betere toegang tot kapitaal, talent en ondersteuning, passend bij de regionale economische profilering. 4. Benutten van euregionale samenwerking, voor kennisdeling, grensoverstijgende arbeidsmobiliteit en gezamenlijke projecten binnen de EMR-regio. 5. Inspelen op toekomstige vervangingsvraag, met speciale aandacht voor cruciale maatschappelijke sectoren, zodat economische groei wordt ondersteund door voldoende arbeidsaanbod.	Economic Board Overheid (lokaal, regionaal, provinciaal en nationaal) Onderwijsinstellingen Samenwerkingsorganisatie tussen mbo en bedrijfsleven Uitkeringsinstantie Vakbond Werkgevers(organisaties) Regionale ontwikkelmaatschappij

Samenhang en integraliteit

De vier thema's en bijbehorende ambities in deze strategische agenda staan niet los van elkaar, maar versterken elkaar juist. Een toekomstbestendig arbeidsaanbod vraagt om goede loopbaanoriëntatie, ontwikkeling en activering, maar is pas effectief als ook de organisatie van werk slimmer wordt ingericht én de aansluiting met onderwijs en economie structureel wordt verbeterd. De economische keuzes die Zuid-Limburg maakt, bepalen op hun beurt mede welke vaardigheden, functies en structuren nodig zijn. Omgekeerd ondersteunen investeringen in onderwijs, arbeidsmarkt en organisatie van werk de economische veerkracht van de regio. Het is daarom van belang om de uitvoering van deze agenda integraal en in samenhang op te pakken, met oog voor wederzijdse afhankelijkheden en een gedeeld langetermijnperspectief.

Vervolgstep: van analyse naar gezamenlijke actie

Op basis van de uitkomsten van de regioanalyse, de gevoerde werksessies en de aanbevelingen bij de geformuleerde ambities, gaat het programmateam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg aan de slag met het opstellen van een strategische meerjarenagenda voor de komende vijf jaar, aangevuld met een uitvoeringsagenda voor de eerste twee jaar. Belangrijk daarbij is om dit proces in gezamenlijkheid voort te zetten en in kaart te brengen welke bestaande initiatieven, programma's en samenwerkingen al in de regio aanwezig zijn. Door bewust aan te sluiten bij wat er al gebeurt, kan versnippering van inspanningen worden voorkomen en ontstaat er ruimte om beschikbare middelen en capaciteit doelgericht en effectief in te zetten. Succesvolle uitvoering vereist nauwe samenwerking tussen regionale partners.

De provincie Limburg analyseerde de innovatie op de arbeidsmarkt recentelijk in een zogenaamd [Talent Charter](#). Daarin bleek dat er sinds 2016 in Limburg ondanks nieuwe technologieën een dalende trend is in arbeidsproductiviteit. Er wordt minder resultaat geboekt in hetzelfde aantal uren. Dit heeft weer negatieve gevolgen voor de concurrentiepositie.⁶⁴

Een integrale en wendbare aanpak vraagt bovendien om het structureel samen lerend evalueren van voortgang, resultaten en effecten, en waar nodig bijsturen op basis van nieuwe inzichten en veranderende omstandigheden. Dit vraagt om een kennisgedreven aanpak, waarbij kwantitatieve data gecombineerd worden met praktijkkennis van partners. Door het opzetten van een lerend netwerk ontstaat een gedeelde structuur voor reflectie, uitwisseling van ervaringen en gezamenlijke doorontwikkeling. Daarbij is het van belang te onderkennen dat sommige resultaten zich op korte termijn laten zien, terwijl andere pas op langere termijn zichtbaar worden en mede afhankelijk zijn van bredere maatschappelijke, economische en bestuurlijke ontwikkelingen. Door uit te gaan van samenhang en wederzijdse beïnvloeding tussen verschillende factoren, wordt toegewerkt naar een uitvoerbare, samenhangende en adaptieve aanpak voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Zuid-Limburg.

⁶⁴ Provincie Limburg (2025, 18 september)

Bijlage 1: Literatuurlijst

Allen, J., & Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434>

ArbeidsmarktInZicht.nl. (2020). Laaggeletterdheid in Limburg. Zie <https://arbeidsmarktinzicht.nl/laaggeletterdheid-in-limburg>

ArbeidsmarktInZicht.nl. (2025a). Arbeidsmigranten die werken in de regio. Internationals Limburg – Internationals Limburg; arbeidsmigranten. Van: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/verkenning-internationals-limburg/>

ArbeidsmarktInZicht.nl. (2025b) Inzicht in de ontwikkeling en opbouw van het onbenut arbeidspotentieel in jouw regio. Van: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/limburg/inzicht-in-de-ontwikkeling-en-opbouw-van-het-onbenut-arbeidspotentieel-in-jouw-regio-2>

ArbeidsmarktInZicht.nl (2025c). Arbeidsmarktpositie jongeren, Van: <https://arbeidsmarktinzicht.nl/limburg/arbeidsmarktpositie-jongeren>

ArboNed. (2025, 23 september). *Verzuim door stress blijft toenemen*. van <https://www.arboned.nl/nieuws/verzuim-door-stress-blijft-toenemen>

Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (2024). *Ziekteverzuim in zorg en welzijn – CBS*. Via <https://www.azwinfo.nl/longread/ziekteverzuim-in-zorg-en-welzijn-cbs-onderzoek/>

Bakens, J., Cobben, L., Cörvers, F., & Meijer, R. (2025). Regionale prognoses: rapportage arbeidsmarktregio's. *ROA Reports* (4).

Bosma, J. & Van Solinge H. (2025). Doorwerken na pensioen draait vooral om werkplezier – maar niet voor iedereen. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*. 41 (3), 5-7.

Bishesar, R. (2020). Ex-gedetineerden treffen (on)zichtbare tralies. *Sociaal Bestek*. 82(1), 51-53.

CBS. (2020) *Minder geboorten door studie en flexwerk?* Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/minder-geboorten-door-studie-en-flexwerk-/1-inleiding>

CBS. (2024) *Ziekteverzuim naar bedrijfstak: ontwikkelingen en verschillen*. Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/ziekteverzuim-naar-bedrijfstak-ontwikkelingen-en-verschillen>

CBS. (2025, 2 november) Bedrijven die AI gebruiken zijn vaak groter, CBS. Van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/44/bedrijven-die-ai-gebruiken-zijn-vaak-groter>

CBS. (2025, 24 april). De regionale economie 2024. Via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/diversen/2025/de-regionale-economie-2024?onpage=true#:~:text=In%202024%20groeide%20de%20Nederlandse,de%20groe%20mogelijk%20heeft%20afgeremd>

CBS. (26 juni 2025). *Stijgende woningprijzen, minder geboorten*. Via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2025/stijgende-woningprijzen-minder-geboorten?>

CBS grensdata. (2025). Leerlingen en mbo-studenten; onderwijs, nationaliteit, schoolregio (NUTS3). CBS Grensdata. Van <https://opendata.grensdata.eu/#/InterReg/nl/dataset/22043NED/table?ts=1761809057023>

CBS Statline (2025). Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt; regio (indeling 2024), Van: <https://opendata.cbs.nl/StatLine/#/CBS/nl/dataset/86111NED/table?ts=1755246862974>

CEDEFOP. (2010). *The skill matching challenge: Analysing skill mismatch and policy implications* (No. 3056). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cörvers, F., Hooijen, I., & Mertens, P. (2025). Niet over grenzen, maar door grenzen heen: De student als structurele grensganger. *Vakblad Grensoverschrijdend Werken*, (71), 23-25.

CPB. (2018). *Arbeidsparticipatie*. Den Haag: Centraal Planbureau. Van <https://www.cpb.nl/system/files/cpbmedia/omnidownload/CPB-Notitie-20dec2018-Arbeidsparticipatie.pdf>

CPB. (2025). *Lessen voor productiviteitsbeleid*. Den Haag: Centraal Planbureau.

De Beer, P. (2025). Een ander perspectief op arbeidsmarktkrapte. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 41(3), 273-294.

Decisio. (2024a). *Actualisatie onderzoek arbeidsmigranten provincie Limburg: Eindrapportage*. Amsterdam: Decisio.

Decisio. (2024b). *Monitor Internationals 2010–2022: Regiorapportage Zuid-Limburg*. Amsterdam: Decisio.

De Winter, L. & Wienk, S. (2025). *Landelijk jaarrapport resultaten werkmonitor Jaar 2023 en 2024*. Kenniscentrum Phrenos. Van: <https://kenniscentrumphrenos.nl/kennisproduct/werkmonitor-hoofdzaak-werk/>

Dicks, A. (2023). NEET in the Netherlands. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht University.

Divosa (geen datum). *Werkwijzer jongeren. Wie zijn de jongeren buiten beeld?* Utrecht: Divosa. Van <https://www.divosa.nl/publicaties/werkwijzer-jongeren/jongeren-bereiken/wie-zijn-de-jongeren-buiten-beeld>

Dorenbos, R., Van der Hoeven, A., Jongkind, R., Kerklingh, A., Koelemaij, J., Wassenberg, F., & Wits, E. (2025). *Keuzes maken in tijden van spanning en schaarste: Stedelijke trends en opgaven voor 2026 en verder*. Den Haag: Platform31.

Hooijen, I. (2021). *Place attractiveness: A study of the determinants playing a role in residential settlement behaviour*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. ROA.
<https://doi.org/10.26481/dis.20210205ih>

Hooijen, I., Habets, O., Stoffers, J., & Canisius, E. (2025). Anders kiezen. In K. Nagelkerke, J. Janssen, & C. van Koppen (Red.), *Van meer waarde. Brede welvaart in de beleidspraktijk* (pp. 43–60). Nationaal Netwerk Brede Welvaart.

Intelligence Group. (2025). *De werkelijke omvang van arbeidsmigratie in Nederland: Een analyse van de verborgen en onzichtbare arbeidsmigratie in Nederland en de impact daarvan op het bedrijfsleven*. Rotterdam: Intelligence Group.

Keiren, R. & Kalkhoven, F. (2025). *Breder kijken naar skills in de zorg*. UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies, Amsterdam: UWV.

Kromhout, J. & Souren, M. (2024, 10 oktober). Onderbenutte deeltijders: van meer willen werken naar meer gaan werken, CBS, Van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/onderbenutte-deeltijders-van-meer-willen-werken-naar-meer-gaan-werken>

Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt. (2025). *Psychische kwetsbaarheid*. Van <https://www.samenvoordeklant.nl/onderwerp/psychische-kwetsbaarheid>.

Maslowski, R. (2020). Onderwijs. In: Sociaal en Cultureel Planbureau (Red.), *De sociale staat van Nederland: 2020*. Geraadpleegd op 12 november 2025 van <https://digitaal.scp.nl/ssn2020/onderwijs>.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2022). *Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur* (Kamerbrief). Den Haag: Rijksoverheid.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2024). *Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur* (Kamerbrief). Den Haag: Rijksoverheid.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2025). *Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie* (Versie 1.1, juli 2025). Den Haag: Rijksoverheid.
https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/20250722_Handreiking_Meerjarenagenda_en_Arbeidsmarktinformatie_v1_1.pdf

Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO). (2024). *Voorbij Grenzen, Ontwikkelperspectief NOVEX-gebied Zuid-Limburg* (Rapport). Den Haag: Rijksoverheid.
[Voorbij grenzen: Ontwikkelperspectief NOVEX-gebied Zuid-Limburg | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO). (2025). *Ontwerp-Nota Ruimte*. Den Haag: Rijksoverheid. [Ontwerp-Nota Ruimte 2025](#)

NOS (2025). *UWV-alarm: Personeelstekort in Limburgse bouw neemt steeds verder toe*. Via <https://nos.nl/regio/limburg/artikel/693693-uwv-alarm-personeelstekort-in-limburgse-bouw-neemt-steeds-verder-toe>

Nu.nl. (2023, 19 juni). *Werkloze ouderen komen nog altijd moeilijk aan een baan*. *Nu.nl*. Van: <https://www.nu.nl/economie/6268270/werkloze-ouderen-komen-nog-altijd-moeilijk-aan-een-baan.html>

NUFIC. (2025). *Stayrate en arbeidsmarktpositie van internationale afgestudeerden 2013-2022*. Den Haag; Nuffic. Van <https://www.nuffic.nl/onderzoek-en-cijfers/onderzoeken/stayrate-en-arbeidsmarktpositie-van-internationale-afgestudeerden>

Organisatie en Personeel Rijk (2025). *Banenafpraak*, Van: <https://www.oprijk.nl/inclusiviteit/werken-met-een-arbeidsbeperking/veelgestelde-vragen-over-de-banenafpraak>

Provincie Limburg. (2024). *NOVEX De Peel en Zuid-Limburg*. Van [NOVEX De Peel en Zuid-Limburg - Provincie Limburg](#)

Provincie Limburg. (2025, 18 september). *Provincie Limburg maakt van Talent Charter volwaardig actieprogramma: nauwe betrokkenheid Provinciale Staten geborgd*. Via <https://www.limburg.nl/actueel/nieuws/nieuwsberichten/2025/september/provincie-limburg-maakt-talent-charter/>

Provincie Limburg. (2025, 16 oktober). *Chemische industrie op Chemelot wil blijven investeren, maar vraagt duidelijkheid over toekomst*. Van <https://www.limburg.nl/actueel/nieuws/nieuwsberichten/2025/oktober/chemische-industrie-chemelot-blijven/>

Putters, K. (2024, 22 oktober). *Zicht op duurzame groei en ons verdienvermogen*. Sociaal-Economische Raad. Van <https://www.ser.nl/nl/actueel/zicht/op/art-duurzame-groei-verdienvermogen>

Reinold, J., & Hooijen, I. (2024, 25 april). *Waarom Limburg internationale afgestudeerden nodig heeft* (F. Raith, Interviewer). Van: <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/nieuws/waarom-limburg-internationale-afgestudeerden-nodig-heeft>

Reinold, J., & Hooijen, I. (2022). *International Student Mobility. Trends, benefits and challenges*. *THEMA Hoger Onderwijs*, (3), 30-33.

Rijksoverheid. (2025). *Sectorale ontwikkelpaden, Rijksoverheid*. Van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hervormingen-arbeidsmarkt/meer-geschiedt-personeel-en-blijven-ontwikkelen-tijdens-werk>

Roerdink, Y. (2022, 12 juni). *Tienduizenden ongewenst werkloze 55-plussers ondanks recordkrapte*. *NOS.nl*, Van: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2432366-tienduizenden-ongewenst-werkloze-55-plussers-ondanks-recordkrapte>

Schenderling, P. (2025). *Continent van de kwaliteit: Hoe Europa een eigen economische koers kan varen*. Leiden: Bot Uitgevers.

SBB. (2024a). Vacatures en instroom mbo-studenten. Direct aangeleverd.

SBB. (2024b). Kansenbestand. Direct aangeleverd.

SBB. (2024c). Dashboard onderwijs SBB. Via:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzYzYjY4YTQzMjc2ZS00YjI1LWFiJG9EtdMWNmNDAzY2QwNjA3IiwidCI6IjYkYjY3YzRmLTU3YmUtNGQ3OC1iNzk4LWQ3NjUwN2I2NTBINSIsImMiOiJh9>

SBB. (2025a). Leerbedrijven per Regio. Via:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNjQyODAzZTU0NzZjNy00OTJILWI5ODEtZWY3MTJlOWZkMTRIiwidCI6IjYkYjY3YzRmLTU3YmUtNGQ3OC1iNzk4LWQ3NjUwN2I2NTBINSIsImMiOiJh9>

SBB. (2025a). Regioschetsen Basiscijfers Jeugd 2024.

SBB. (2025b). Dashboard vacatures SBB. Via:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzcwMjE2NzgtZTlmNS00Mzg1LWlwMmEtYzI5YTc1NGM0MDImIiwidCI6IjYkYjY3YzRmLTU3YmUtNGQ3OC1iNzk4LWQ3NjUwN2I2NTBINSIsImMiOiJh9>

Sociaal-Economische Raad (SER). (z.d.). *Duurzame inzetbaarheid: Zo realiseer je het*. SER. Van: <https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/duurzame-inzetbaarheid>

Sociaal-Economische Raad (SER). (2024a). *Werk en onderwijs*. SER. Van:

<https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

Sociaal-Economische Raad (SER). (2024b). *Perspectief op brede welvaart in 2040: Bouwen aan de economie van de toekomst*. Den Haag: SER.

Stoffers, J. (2023). Employability in de context van een innovatieve en lerende regio. *Gedrag & Organisatie*, 36(3), 235-255.

Tinbergen, J. (1972). The impact of education on income distribution. *Review of Income and Wealth*, 18(3), 255-265.

UWV. (2023a). Onbenut talent in Zuid-Limburg (september 2023). Van:

https://www.uwv.nl/assets/files/080644d0-4800-4837-ab8f-37531a3072e0/Onbenut_Talent_in_Regio_Zuid-Limburg.pdf

UWV. (2023b). Achter de cijfers: Wat is het verschil tussen krapte en mismatch op de arbeidsmarkt?. UWV. Van: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/trends-ontwikkelingen/achter-cijfers-verschil-krapte-mismatch>

UWV. (2025a). *Regio in Beeld: Zuid-Limburg, 2025–2026*. Amsterdam: UWV.

- UWV. (2025b). Dashboard Spanningsindicator. UWV. Van: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-spanningsindicator>
- UWV. (2025c). Werkgevers: aanpassingsvermogen personeel steeds belangrijker. UWV. Van: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/skills/werkgevers-aanpassingsvermogen-personeel-belangrijker>
- UWV. (2025d). Geregistreerde werkzoekenden UWV, Van: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-geregistreerde-werkzoekenden>
- UWV. (2025e). Dashboard vluchtelingen uit Oekraïne. UWV. Van: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-vluchtelingen-oekraïne>
- UWV. (2025f). Krapte op de arbeidsmarkt – hoe werkgevers het werk anders organiseren. UWV. Van <https://www.uwv.nl/assets/files/bc677172-d668-4691-98cd-92eabccfb4ae/Krapte-op-de-arbeidsmarkt-Hoe-werkgevers-het-werk-anders-organiseren.pdf>
- Van Dalen en Henkens, NIDI (2020), Zorgen over het vruchtbaarheidscijfer. Demos: bulletin over bevolking en samenleving 36 (7): 8. Via <https://nidi.nl/demos/zorgen-over-het-vruchtbaarheidscijfer/>
- Vos, T. (2024, 22 maart). Limburgse bestuurders sturen brandbrief aan onderwijsminister. *Binnenlands Bestuur*. van <https://www.binnenlandsbestuur.nl/financien/rechtsstaat/limburgse-bestuurders-sturen-brandbrief-aan>
- Verduijn, F., Eskes, F., Faber, J., Kalkhoven, F., Toxopeus, J. (2025). *Op weg naar AI die werkt voor iedereen: Hoe de opkomst van AI doorwerkt in beroepen, sectoren en skills*. Amsterdam: UWV.
- Wester, M. (2025). Loslaten van functie-eisen bij werving. *UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies*.
- Zuyd, Open Universiteit, & NEIMED. (2024). *Verder bouwen aan Brede Welvaart in Limburg: Ruimte voor onderzoek, initiatief en samenwerking*. Heerlen: Zuyd, Open Universiteit, NEIMED.

Bijlage 2: Aanwezigen werksessies

Overzicht deelnemers werksessies

Werksessies	Werksessie 1 Regionaal Beraad AMR-ZL	Werksessie 2 Programmateam AMR-ZL	Werksessie 3 Gemeenten ZL	Werksessie 4 Economic Board ZL
Structurele deelnemers	CNV, FNV, Gemeenten Heerlen en Maastricht, LWV, MKB, SBB, UWV, Vista College	CNV, Gemeenten Heerlen, Maastricht, Sittard-Geleen, LWV, MKB-Limburg, UWV, VISTA College, Zuyd Hogeschool	Beek, Beekdaelen, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Sittard-Geleen, Stein	Brightlands Chemelot Campus, CHILL, VISTA college, FNV, LLTB, MKB-Limburg, ESZL, SBB, Universiteit Maastricht, VDL Mobility Innovation Centre, gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen, Zuyd Hogeschool
Extra genodigden	n.v.t.	Expat Centre Maastricht Region Welcome to Maastricht Region	Parkstad Limburg Provincie Limburg	Euregio Maas-Rijn LIOF Zorg aan Zet
Afwezig	Gemeente Sittard-Geleen Zuyd Hogeschool	SBB FNV	Brunssum, Gulpen-Wittem, Margraten, Meerssen, Simpelveld, Vaals, Valkenburg, Voerendaal	ASML, Stichting Trevianum, Innowastion BV, LWV, NMF Limburg, Oostwegel Collection, Hotels & Restaurants, Stichting LVO



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl