



Regioanalyse arbeidsmarkt Zuid-Limburg

FACTSHEET

DECEMBER 2025

Regioanalyse arbeidsmarkt Zuid-Limburg

Deze factsheet bevat de hoofdlijnen van de resultaten van de regioanalyse. Het volledige rapport is op te vragen bij het programmteam van de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg.

Wij danken alle deelnemers aan de werksessies voor hun tijd en waardevolle input. In het bijzonder danken wij het kernteam data binnen het programmteam 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.

AUTEURS ECORYS/NEIMED

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)



Answering
tomorrow's
challenges
today



Regioanalyse arbeidsmarkt Zuid-Limburg

Zuid-Limburg kampt met een hoge 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%. 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.

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder grote druk. De combinatie van een vergrijzende beroepsbevolking, snelle technologische en maatschappelijke transities en een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod maakt dat structurele krapte een hardnekkig en urgent probleem is geworden. 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 regioanalyse arbeidsmarkt Zuid-Limburg vormt de inhoudelijke basis voor de ontwikkeling van de meerjarenagenda in deze arbeidsmarktregio.

De regioanalyse

De regioanalyse Zuid-Limburg brengt actuele en toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in beeld, met aandacht voor structurele knelpunten en strategische kansen. De analyse richt zich op de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt, en op de mate van match of mismatch daartussen.

De aanpak combineert kwantitatieve data-analyse volgens het [landelijke raamwerk](#) met input uit vier

regionale werksessies. In september en oktober 2025 zijn hierbij meer dan 50 vertegenwoordigers betrokken geweest van het Regionaal Beraad, het Programmteam, de zestien Zuid-Limburgse gemeenten en de Economic Board Zuid-Limburg:

- het Regionaal Beraad AMR-ZL (CNV, FNV, Gemeenten Heerlen, Maastricht en Sittard-Geleen, LWV, MKB Limburg, SBB, UWV, VISTA College, Zuyd Hogeschool)
- het Programmteam 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)

Regionale context Zuid-Limburg

Zuid-Limburg ambieert een transitie naar een innovatieve, duurzame en internationaal verbonden kennisregio. Die ambitie krijgt vorm via diverse kansrijke ontwikkelingen, zoals de mogelijke komst van de Einstein Telescope, de

herontwikkeling van de voormalige VDL Nedcar-locatie tot productiesite voor defensiematerieel, en de verdere uitbouw van de Brightlands Campussen en de MedTech-sector. Voor zo'n schaa sprong is een toekomstbestendige arbeidsmarkt essentieel: een arbeidsmarkt die in staat is om mee te bewegen met economische en technologische veranderingen, met een goede balans tussen vraag en aanbod, sterke verbindingen tussen onderwijs en werk, en een hogere arbeidsproductiviteit door technologische innovatie. Tegelijkertijd kampt Zuid-Limburg met structurele uitdagingen die deze ontwikkeling belemmeren. De regio heeft te maken met hardnekkige personeelstekorten, een sterk vergrijzende en krimpende beroepsbevolking, en druk op publieke voorzieningen. Daarnaast zijn er onzekerheden rond het internationale studentenbeleid en bezuinigingen in het onderwijs. Externe factoren, zoals veranderende geopolitieke verhoudingen en technologische ontwikkelingen als digitalisering en kunstmatige intelligentie, brengen extra onzekerheid met zich mee. Dit alles zet de arbeidsmarkt en het vestigingsklimaat onder druk en beperkt de ruimte voor economische en maatschappelijke vooruitgang. Een wendbare, inclusieve en grensoverschrijdend verbonden arbeidsmarkt is daarom randvoorwaardelijk voor het benutten van de kansen die de regio rijk is. Daarbij is het belangrijk te beseffen dat Zuid-Limburg geen geïsoleerde entiteit is, maar onderdeel van een groter functioneel gebied dat zich uitstrekt over de euregio Maas-Rijn en de rest van Limburg. Regionale samenwerking en een integrale benadering zijn daarmee onmisbaar.



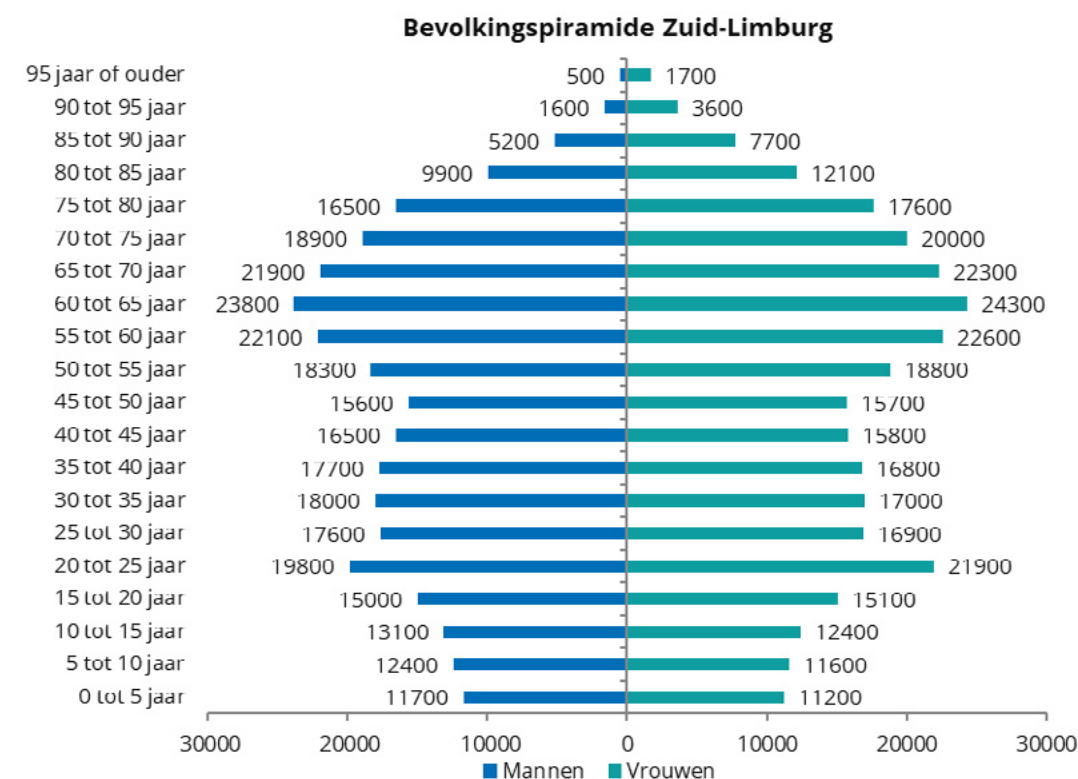
Aanbod

Demografie

De demografische trends in Zuid-Limburg beïnvloeden direct de omvang en samenstelling van het beschikbare arbeidspotentieel. Het aantal geboorten daalt al jaren, wat leidt tot minder instroom in het basisonderwijs, minder doorstroom naar het vervolgonderwijs en uiteindelijk een kleinere toetreding tot de arbeidsmarkt. Prognoses laten zien dat het aantal studenten de komende jaren verder zal afnemen, met name in het mbo en hbo, wat de toekomstige aanwas van regionale arbeidskrachten onder druk zet. Hoewel mbo- en hbo-afgestudeerden relatief vaker in de regio blijven wonen (respectievelijk 56% en 48%), blijft van de universitaire opgeleiden die op hun 16e in Zuid-Limburg woonden, op hun 28e nog slechts 27% in de regio.

De leeftijdsopbouw is bovendien scheef: een groot aandeel ouderen nadert de pensioengerechtigde leeftijd, wat de vervangingsvraag in vrijwel alle sectoren vergroot. Door het structureel negatieve geboorteoverschot wordt Zuid-Limburg in toenemende mate afhankelijk van migratie om de natuurlijke bevolkingskrimp te compenseren. Blijvende instroom én het behoud van nieuwe inwoners, waaronder internationale studenten, arbeidsmigranten en kenniswerkers zijn daarom cruciale voorwaarden om het arbeidspotentieel op peil te houden en de regionale economische veerkracht te versterken, nu en in de toekomst.

Het behoud én de instroom van nieuwe inwoners, waaronder internationale studenten, arbeidsmigranten en kenniswerkers, zijn cruciale voorwaarden om het arbeidspotentieel op peil te



Bron: CBS Statline bevolkingsopbouw (2024)

houden en de regionale economische veerkracht te versterken. Ook pendel speelt hierin een belangrijke rol. Er wonen meer mensen in Zuid-Limburg die buiten de regio werken, dan mensen die van buiten naar de regio pendelen voor werk. Dit is een trend die de afgelopen jaren is toegenomen. Tegelijkertijd is het aantal inkomende grenspendelaars vanuit België en Duitsland groter dan het aantal mensen dat de regio uit pendelt. Daarbij gaat het vaak om Nederlanders die over de grens wonen, maar in Zuid-Limburg werken.

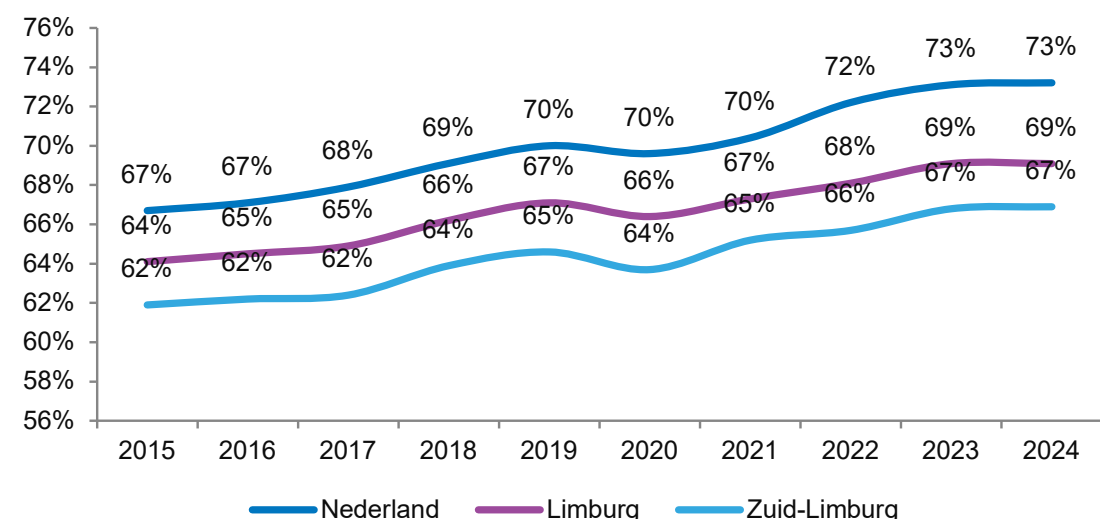
Arbeidsdeelname en productiviteit in Zuid-Limburg

- 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 (-52%) tussen 2014 en 2024, wat duidt op een **hogere arbeidsdeelname**. Landelijk daalde de niet-werkzame beroepsbevolking met 49%.
- Ook kent Zuid-Limburg met 67% een **structureel lagere arbeidsparticipatie** dan het landelijke gemiddelde 73%.
- Zuid-Limburg realiseert met een gemiddelde arbeidsproductiviteit van **minder dan €60 per gewerkt uur** structureel **minder economische output per uur** dan gemiddeld in Nederland.
- Daarnaast zien we dat werknemers met 34% in Zuid-Limburg iets **vaker parttime werken** dan in de rest van Nederland (31%).

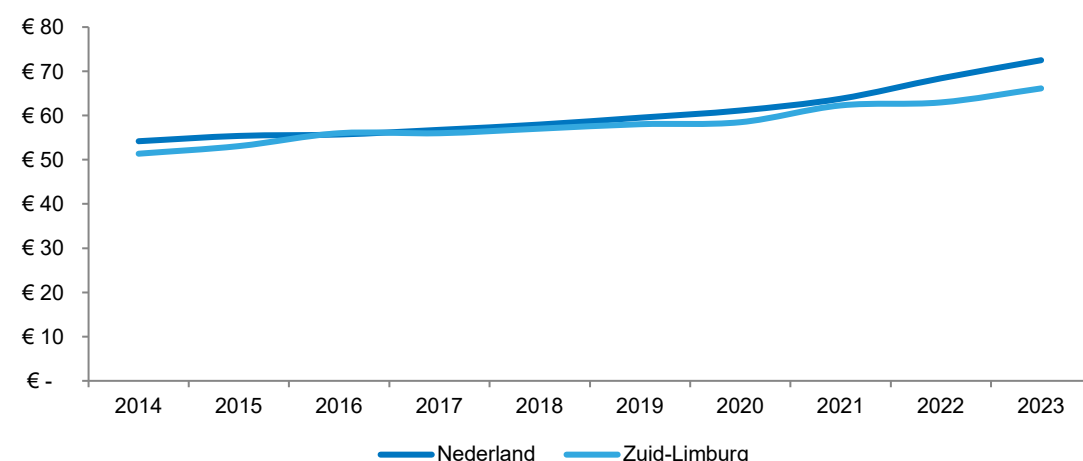


Netto arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg, Limburg en Nederland



Bron: CBS Statline Arbeidsdeelname; regionale indeling (2024)

Arbeidsproductiviteit in Zuid-Limburg en Nederland



Bron: CBS Statline (2023)

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-master, doctor) licht toe in de regio (van 8% in 2016 naar 10% in 2023), wat bijdraagt aan de kennisbasis van Zuid-Limburg en perspectief biedt voor verdere ontwikkeling richting een innovatieve en veerkrachtige regionale economie.

Kwetsbare en 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 **onbenutte arbeidspotentieel is gehalveerd** in Zuid-Limburg in de afgelopen 10 jaar, in lijn met landelijke trends, hoewel dit nog altijd 11,3% van de beroepsbevolking (68.000 mensen) betreft.
- Bijna 19.000 Zuid-Limburgers (6% van de beroepsbevolking) ontvangen een **bijstandsuitkering**. De percentages voor de **Wajong, WIA/WAO en WW** liggen beduidend lager.

- Jongeren vormen een belangrijke risicogroep: het aandeel voortijdig **schoolverlaters en NEET-jongeren ligt structureel hoger** dan het landelijk gemiddelde. Bij de interpretatie van het aandeel NEET-jongeren moet de kanttekening gemaakt worden dat de cijfers mogelijk een overrepresentatie zijn: het grensoverschrijdende karakter van de regio kan het beeld wat vertekenen. Sommige jongeren verlaten het Nederlandse onderwijssysteem om in België of Duitsland een diploma te behalen.
- 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.

Onbenut potentieel ten opzichte van de beroepsbevolking

	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)

Vraag

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, ondanks de regionale ambities, 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. Inzicht in o.a. dominante sectoren, groei en krimp en bepalende transitie is essentieel voor strategisch arbeidsmarktbeleid dat verder reikt dan alleen het vergroten van het aanbod.

- Sectoren als onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg zijn in Zuid-Limburg bovengemiddeld vertegenwoordigd ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Daarentegen zijn sectoren zoals de bouwnijverheid en de informatie- en communicatiesector juist ondervertegenwoordigd in de regio.
- Tussen 2014 en 2024 is de **grootste banengroei** zichtbaar in de sector vervoer en opslag (+30,9%), gevolgd door advisering en onderzoek (+20,4%) en de gezondheids- en welzijnszorg (+18,8%). Daarentegen **daalde het aantal banen** het sterkst in de financiële dienstverlening (-9,6%), gevolgd door de sector verhuur en handel in onroerend goed (-7,0%) en de industrie (-2,6%).
- Zuid-Limburg kent een **negatief**

vestigingsklimaat: de regionale economische prestaties blijven achter bij het landelijke gemiddelde.

- Er ontstaat een **tweedeling** op de arbeidsmarkt: enerzijds meer zelfstandigen zonder personeel en anderzijds verdere groei van grote organisaties tussen 2014 en 2024. Het middenbedrijf laat daarentegen een stabiel of zelfs licht dalend beeld zien in Zuid-Limburg.

De regio laat kansen 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 hoger onderwijs, technologische innovatie, circulaire maakindustrie en een sterke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

Krapte op de arbeidsmarkt

- Er is **krapte op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt** die vrijwel alle sectoren treft, door onder meer een vergrijzde beroepsbevolking en een beperkte instroom. Ook een mismatch tussen vraag en aanbod en een hoge baanmobiliteit kunnen een rol spelen.
- Zowel **middelbaar als hoger opgeleide beroepsgroepen getroffen door krapte**. Vooral in sectoren die van groot maatschappelijk belang zijn, zoals zorg, onderwijs, kinderopvang, techniek en ICT, zijn de personeelstekorten nijpend → dit zorgt voor 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 2024 en 2025 (Q2) 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.

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder druk door ingrijpende maatschappelijke, technologische en economische transitie. Denk aan de energietransitie, digitalisering, de opkomst van kunstmatige intelligentie 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.

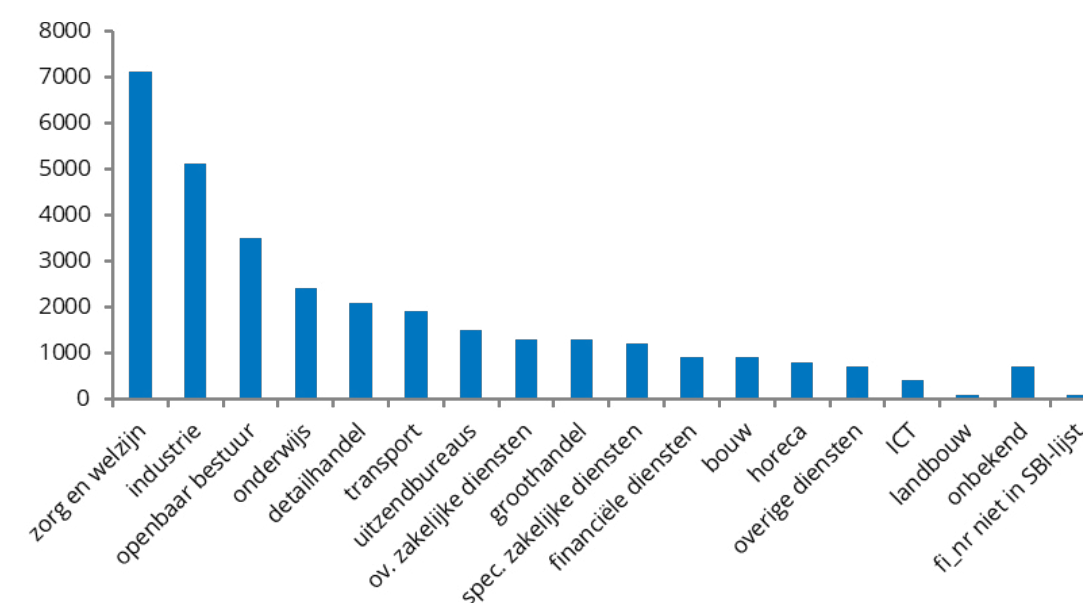
- In Zuid-Limburg wordt tot 2028 een **overwegend negatieve uitbreidingsvraag** voorzien met een gemengd beeld zien: sectoren als groothandel, informatie en communicatie, en specialistische zakelijke dienstverlening groeien nog licht, net als de gezondheids- en welzijnszorg. Daartegenover staat een forse krimp in onder meer de

overige industrie, chemische industrie, financiële dienstverlening en vastgoed.

- Tegelijkertijd blijft de **vervangingsvraag** hoog, veroorzaakt door uitstroom van personeel, vooral in sectoren met een relatief hoog aandeel oudere werknemers, zoals de industrie (17,5%), de zorg (11,5%) en het onderwijs (10,9%). 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 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.

De arbeidsmarkt in Zuid-Limburg groeit dus niet in omvang, maar blijft sterk afhankelijk van verjonging en vervanging. Tegelijkertijd staan deze prognoses op gespannen voet met de ambitie om in Zuid-Limburg een schaa sprong te realiseren. Het duurzaam aantrekken, opleiden en behouden van arbeidskrachten vormt daarmee een van de belangrijkste uitdagingen richting 2028.

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



Bron: UWV (2025); Etil, Vestigingenregister Limburg (2024)



Match en mismatch

Een match ontstaat niet alleen door voldoende personeel en een goede aansluiting van opleiding, vaardigheden en ervaring op de gevraagde functies, maar ook doordat werk geografisch bereikbaar is én aantrekkelijke werkomstandigheden biedt, zoals autonomie, flexibele werktijden, opleidingsmogelijkheden en een inclusieve, veilige werkomgeving.

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. Deze ontwikkeling laat zien dat in tien jaar tijd meer werkzoekenden en werkgevers succesvol aan elkaar zijn gekoppeld.

Tegelijk blijft actie nodig: vooral in maatschappelijk cruciale sectoren is een betere match nodig. Dat vraagt om gerichte investeringen in vaardigheden, nauwere samenwerking tussen onderwijs en werkgevers, en het slim inzetten op mobiliteit: zowel tussen sectoren als over (eu)regionale grenzen heen.

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 verschuift van diploma's naar vaardigheden. Tools

zoals CompetentNL maken overstapmogelijkheden inzichtelijk op basis van gedeelde skills. Dit biedt kansen voor zijinstroom, met name in sectoren met structurele tekorten zoals zorg en techniek.

De **sectorale match** beschrijft de balans tussen vraag en aanbod binnen specifieke sectoren. In Zuid-Limburg groeit de werkgelegenheid nauwelijks, maar de vervangingsvraag is hoog. Structurele tekorten doen zich voor in onder andere zorg, onderwijs en ICT. Omscholing, bijscholing en intersectorale mobiliteit worden steeds belangrijker, zeker gezien de geplande economische schaa sprong.

Een goede **informatie-match** houdt in dat werkzoekenden en werkgevers elkaar weten te vinden. In Zuid-Limburg vormen onduidelijkheden over regelgeving, bijvoorbeeld rond statushouders of grenswerkers, een drempel voor inclusieve werving. Jongeren zijn vaak beperkt op de hoogte van regionale kansen. Daarnaast nemen werkgevers kandidaten aan die niet volledig voldoen aan het gevraagde profiel, wat wijst op een mismatch tussen verwachtingen en realiteit.

De **geografische match** gaat over de afstemming tussen woon- en werkplaats. In Zuid-Limburg neemt het aantal inwoners dat woont én werkt in de regio af, terwijl grenspendel vanuit België en Duitsland groeit. Denk aan technisch opgeleiden die naar de Brainportregio trekken of Belgische verpleegkundigen die hier tekorten helpen opvangen. Dit toont hoe geografische dynamiek de regionale arbeidsmarkt beïnvloedt.

Bij een **organisatorische match** draait het om de aansluiting tussen werkomstandigheden en de behoeften van werkenden. Autonomie, ontwikkelkansen, flexibiliteit en een inclusieve werkcultuur vergroten duurzame inzetbaarheid én het behoud van personeel en dragen zo bij aan een bestendige arbeidsrelatie, maar ook aan de kwaliteit en de duurzaamheid van de match.

Aanbevelingen voor ambities strategische meerjarenagenda

Op basis van de kwantitatieve en kwalitatieve regioanalyse worden aanbevelingen geformuleerd voor de ambities binnen de strategische agenda. Deze zijn gericht op het benutten van de 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 transitie 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.



Thema	Ambitie	Samenvatting van de strategieën
Toekomstbestendig arbeidsaanbod	De beroepsbevolking in omvang én kwaliteit versterken.	Er wordt ingezet op het versterken van loopbaanoriëntatie, het aantrekken en behouden van jongeren en (internationale) werkenden, en het activeren van onbenut arbeidspotentieel. Ook inclusieve werving, Leven Lang Ontwikkelen, een sterke leercultuur en het toepassen van arbeidsbesparende technologie spelen hierbij een rol.
Slimmere organisatie van werk	De vraagkant van de arbeidsmarkt toekomstgericht en duurzaam organiseren.	Er wordt ingezet op versterking van regionale samenwerking, goed werkgeverschap en een slimmere organisatie van werk. Dit gebeurt via technologie-inzet, functiedifferentiatie en betere afstemming tussen onderwijs, ontwikkelpartijen en werkgevers. Daarnaast is er aandacht voor het effectiever benutten van middelen en het vergroten van bewustwording bij werkgevers over sociale innovatie en duurzame inzetbaarheid.
Verbeteren van match tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie	Structureel beter laten aansluiten van opleiden en werk.	De focus ligt op een betere aansluiting van onderwijs op de regionale arbeidsmarkt, met flexibeler en modulier aanbod en meer aandacht voor toekomstgerichte vaardigheden. Door skills monitoring en het zichtbaar maken van sectorale mobiliteit kunnen tekorten sneller worden gesignaleerd en loopbaanovergangen beter worden ondersteund. Ook wordt ingezet op het bevorderen van grensarbeid door belemmeringen te verminderen en samenwerking over grenzen heen te versterken.
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.	De strategieën richten zich op het versterken van de regionale economie door heldere keuzes te maken in speerpuntsectoren die bijdragen aan innovatie, duurzaamheid en waardig werk. Economische ontwikkeling wordt verbonden aan ruimtelijke opgaven. Het mkb en startups worden ondersteund met gerichte stimulansen en grensoverschrijdende samenwerking wordt beter benut.

Partners

