



STRATEGISCHE MEERJARENAGENDA 2026-2030

Arbeidsmarkt Zuid-Limburg

Juni 2026

Strategische Meerjarenagenda 2026-2030 Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg

Datum:

juni 2026

Opgesteld door Ecorys en Neimed:

Dr. Inge Hooijen

Tim van Doorn, MSc

Drs. Joost Hoedemakers

Prof. Dr. Jol Stoffers

In samenwerking met het Programmteam en het Regionaal Beraad
van de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg



Voorwoord

Samen bouwen aan een veerkrachtig Zuid-Limburg

De Zuid-Limburgse arbeidsmarkt is volop in beweging. Hoewel de vraag naar arbeid onverminderd groot is, worden we geconfronteerd met stevige structurele uitdagingen. De vergrijzing zet onverminderd door en onze participatiegraad behoort nog altijd tot de laagste van Nederland. Tegelijkertijd vragen transities in zorg, techniek en duurzaamheid om nieuwe vaardigheden van onze beroepsbevolking.

Deze opgaven zijn te complex en veelomvattend om als individuele gemeente, onderwijsinstelling of werkgever op te lossen. Ze vragen om een gezamenlijke visie en daadkracht. Met deze Strategische Meerjarenagenda slaan we de handen ineen. We transformeren van losse initiatieven naar een krachtig, integraal netwerk waarin we de verbinding leggen tussen economie, onderwijs en arbeidsmarkt.

De ambitie is helder: we willen een arbeidsmarkt die inclusief, wendbaar en toekomstbestendig is. Iedere inwoner van Zuid-Limburg verdient een eerlijke kans op ontwikkeling en duurzaam werk. Dat betekent dat iedereen moet kunnen meedoen: via werk of op een andere manier een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving, betrokken zijn bij ontwikkelingen in de eigen omgeving en perspectief ervaren om zich te ontwikkelen. En iedere werkgever moet kunnen beschikken over het juiste talent. Dit doen we onder meer door onze regionale dienstverlening, zoals zichtbaar in het Werkcentrum Zuid-Limburg, optimaal te laten aansluiten bij de behoeften uit de praktijk.

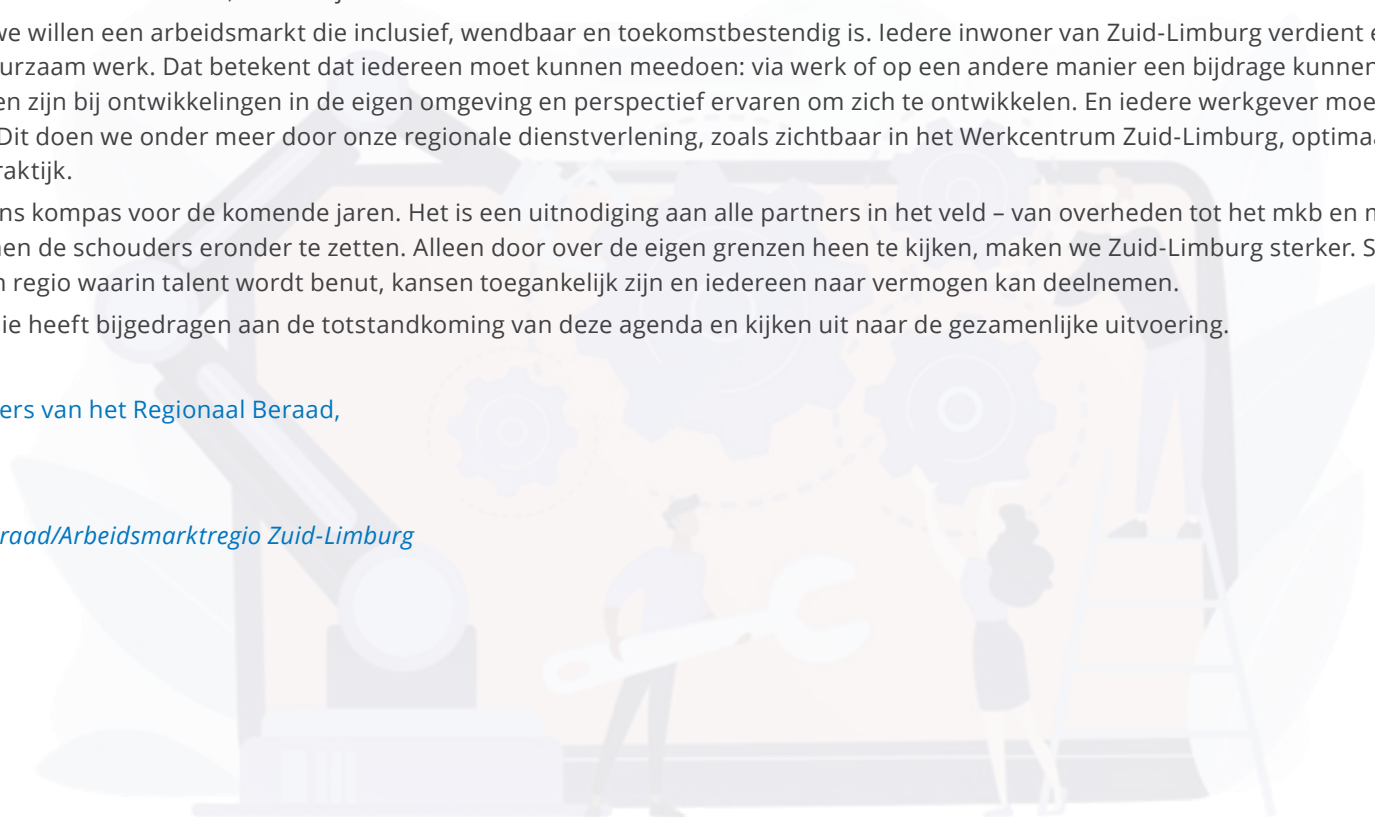
Dit document vormt ons kompas voor de komende jaren. Het is een uitnodiging aan alle partners in het veld – van overheden tot het mkb en maatschappelijke organisaties – om samen de schouders eronder te zetten. Alleen door over de eigen grenzen heen te kijken, maken we Zuid-Limburg sterker. Samen creëren we de voorwaarden voor een regio waarin talent wordt benut, kansen toegankelijk zijn en iedereen naar vermogen kan deelnemen.

Wij danken iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze agenda en kijken uit naar de gezamenlijke uitvoering.

Namens alle bestuurders van het Regionaal Beraad,

Tom Dragstra

Voorzitter Regionaal Beraad/Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg





Het Programmteam Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg heeft gedurende het gehele traject actief bijgedragen aan de totstandkoming van deze Strategische Meerjarenagenda. Door middel van periodieke overleggen en inhoudelijke reflectie hebben de leden richting gegeven aan de analyse, ambities en strategische keuzes die in deze agenda zijn opgenomen. Het Programmteam bestaat uit (in alfabetische volgorde): Pascal Debie (UWV), Roger Hoenen (MKB Limburg), Ank Jeurissen (VISTA College), Ta'Sangka Jurgens (Zuyd Professional), Gaby Lendi (gemeente Maastricht), Bianca Mackintosh (FNV), Danny Mevissen (gemeente Heerlen), Mérie Michels (SBB), Floor Salden (LWV), Ineke Simons (CNV), Taurean L'Ortye (gemeente Heerlen) en Lisette van de Gazelle (gemeente Sittard-Geleen). Daarnaast is Ramona Corvers (Welcome to Maastricht Region) aangesloten tijdens de werksessies. Het Programmteam wordt ondersteund door Desiree Hermans (gemeente Heerlen).

1 Inleiding

Aanleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder grote druk. Demografische ontwikkelingen, zoals de vergrijzing van de beroepsbevolking, zetten de omvang van het beschikbare arbeidspotentieel onder druk. Tegelijkertijd veranderen digitalisering en de opkomst van AI de inhoud van werk en de gevraagde vaardigheden in hoog tempo. Ook de verduurzaming van economie en samenleving leidt tot nieuwe arbeidsmarktvraagstukken.

De spanning tussen vraag en aanbod van arbeid neemt hierdoor verder toe. In steeds meer sectoren doen zich structurele personeelstekorten voor, terwijl tegelijkertijd de gevraagde kennis en vaardigheden veranderen. De krapte raakt daarbij steeds vaker sectoren die essentieel zijn voor de maatschappelijke infrastructuur, zoals zorg, techniek, onderwijs, energietransitie en publieke dienstverlening. Dit stelt hoge eisen aan de flexibiliteit en wendbaarheid van werkgevers, werkenden en werkzoekenden.

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 inrichten van een gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur op zowel landelijk als regionaal niveau. In 2024 zijn de contouren van deze aanpak verder uitgewerkt, onder meer met de ontwikkeling van regionale Werkcentra en de invoering van één [gezamenlijke meerjarenagenda](#) per arbeidsmarktregio. Deze meerjarenagenda bestaat uit een strategische beleidsagenda voor vijf jaar en een uitvoeringsagenda voor twee jaar, zoals in regelgeving wordt vastgelegd.

Doel

Binnen deze landelijke context geven wij als arbeidsmarktregio Zuid-Limburg met deze SMA richting aan de gezamenlijke ontwikkeling van een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarktregio voor de periode 2026–2030. De agenda vormt het gezamenlijke regionale kader voor een integrale benadering van arbeidsmarkt, onderwijs en economie, met als doel de regionale arbeidsmarkt veerkrachtiger en toekomstbestendiger te maken. Daarnaast biedt de agenda richting aan de gezamenlijke inzet van overheid, onderwijs, werkgevers, werknemersorganisaties en maatschappelijke partners en vormt zij de basis voor gezamenlijke keuzes, prioriteiten en investeringen in de komende jaren. De SMA vormt daarnaast ook de basis voor:

- de ontwikkeling van een gezamenlijke uitvoeringsagenda;
- verdere regionale samenwerking binnen de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur over arbeidsmarktregio's heen;
- kennisgedreven en datagedreven arbeidsmarktbeleid;
- de verbinding met bredere regionale agenda's, waaronder de [Agenda Zuid-Limburg](#), en de momenteel in ontwikkeling zijnde [Human Capital Agenda Zuid-Limburg](#) en de [Economische Propositie Zuid-Limburg](#), die naar verwachting in de zomer van 2026 worden opgeleverd (zie figuur 1.1).

DE ARBEIDSMARKTREGIO ZUID-LIMBURG KIEST VOOR DE KOERS ZOALS UITGEZET IN DE AGENDA ZUID-LIMBURG, WAARIN BREDE WELVAART CENTRAAL STAAT. VANUIT DIE GEDACHTE WERKEN WIJ AAN EEN TOEKOMSTBESTENDIGE ARBEIDSMARKT DIE BIJDRAAGT AAN HET VERSTERKEN VAN HET REGIONAAL VERDIENVERMOGEN, HET BENUTTEN VAN GRENDOVERSTIJGENDE KANSEN EN HET VERGROTEN VAN DE BESTAANSZEKERHEID, LEEFBAARHEID EN GEZONDHEID VAN INWONERS. ZO DRAGEN WIJ BIJ AAN VITALE GEMEENSCHAPPEN EN EEN AANTREKKELIJKE REGIO OM TE WONEN, WERKEN EN LEVEN. DAARMEE ZIEN WIJ DE ARBEIDSMARKT ALS EEN BELANGRIJKE RANDVOORWAARDE VOOR DE BREDE WELVAART EN DE SCHAALSPRONG DIE ZUID-LIMBURG DE KOMENDE JAREN WIL REALISEREN.

De agenda biedt een gezamenlijke strategische koers voor de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg en biedt ruimte om tussentijds in te spelen op nieuwe ontwikkelingen, maatschappelijke transities en regionale opgaven in de komende jaren.

De kracht van deze agenda zit niet alleen in de inhoud, maar ook in de samenhang. Door regionale strategieën op elkaar af te stemmen, creëren we meer focus, meer uitvoeringskracht en meer maatschappelijke impact.

Figuur 1.1: Samenhang tussen regionale strategische agenda's in Zuid-Limburg



“Het arbeidsmarktvraagstuk raakt vrijwel alle beleidsterreinen. De waarde ervan is bovendien meer dan alleen economisch; het gaat ook om bestaanszekerheid, zingeving en maatschappelijke participatie. In al deze dimensies heeft de arbeidsmarktregio een belangrijke rol te vervullen.”

— Annabelle Pereboom, clustermanager Economie en Innovatie, Provincie Limburg



Leeswijzer

- **Hoofdstuk 2: Strategische Meerjarenagenda in vogelvlucht**, beschrijft de kern van de agenda op hoofdlijnen
- **Hoofdstuk 3: Samenwerking**, benoemt (het belang van) regionale samenwerking en de governancestructuur
- **Hoofdstuk 4: De vier strategische ambities**, beschrijft de ambities waar het samenwerkingsverband in de komende vijf jaar naar toe wil werken
- **Hoofdstuk 5: Wat vraag Zuid-Limburg van het Rijk?** beschrijft de randvoorwaarden waar de regio geen controle over heeft
- **Hoofdstuk 6: Uitvoering monitoring en adaptiviteit**, beschrijft compact hoe de agenda operationeel vormgegeven en gemonitord gaat worden
- **Hoofdstuk 7: Totstandkoming van de agenda**, beschrijft de stappen die zijn ondernomen om deze agenda op te stellen



2 Strategische Meerjarenagenda in vogelvlucht

Strategie uitgewerkt in vier ambities

De agenda is vormgegeven aan de hand van de vier overkoepelende ambities die in 2025 met het Regionaal Beraad zijn vastgesteld. Dit betekent dat de Strategische Meerjarenagenda (SMA) zich op hoog abstractieniveau richt op:

Figuur 2.1 Vier strategische ambities voor de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg (2026–2030)



Deze ambities vormen gezamenlijk het strategisch kompas voor de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg voor de periode 2026–2030. De ambities zijn nadrukkelijk met elkaar verbonden en versterken elkaar onderling. Zo vraagt het versterken van de regionale economie om voldoende beschikbaar talent, terwijl tegelijkertijd investeringen in scholing, inclusie en arbeidsmobiliteit noodzakelijk zijn om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. Voor werkgevers betekent dit concreet dat zij waar nodig werk anders moeten inrichten, blijven investeren in hun mensen en breder kijken naar talent, om

ook in de toekomst voldoende personeel te hebben en concurrerend te blijven. In deze agenda worden de ambities op basis van de knelpunten in de regio verder gespecificeerd. In Figuur 2.2 staan de ambities weergegeven in een schematische weergave van de dynamiek van de arbeidsmarkt.

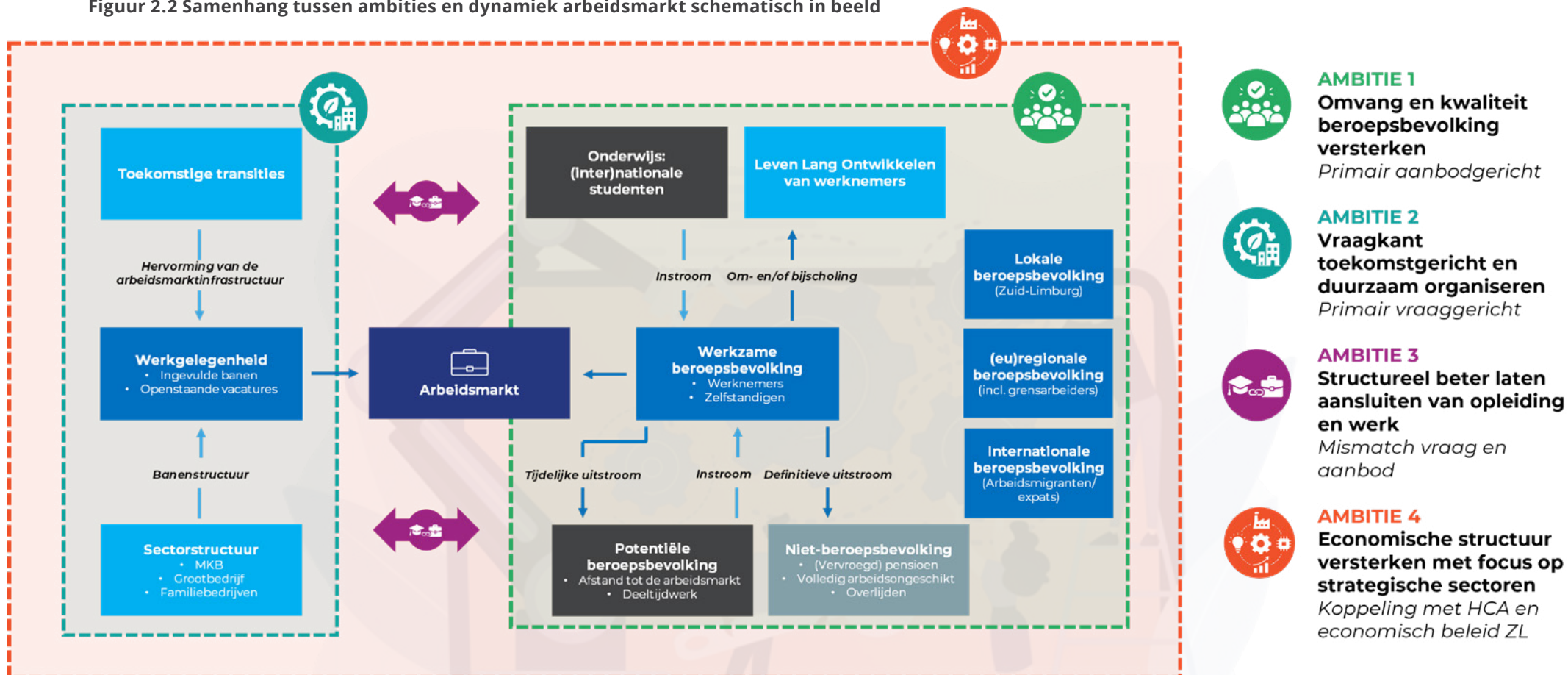
Opgebouwd vanuit knelpunten Regioanalyse

De Strategische Meerjarenagenda (SMA) van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg bouwt voort op de knelpunten en opgaven geïdentificeerd in de [Regioanalyse Arbeidsmarkt Zuid-Limburg](#). Hiermee wordt geborgd dat de ambities aansluiten op de overkoepelende uitdagingen van de regio, zijnde (onder andere) de dubbele vergrijzing, een gebrek aan basisvaardigheden bij een deel van de bevolking, achterlopende arbeidsproductiviteit en krapte in belangrijke sectoren als zorg, techniek en ICT.

Opstap naar uitvoeringsagenda

Met de vaststelling van deze agenda is een gezamenlijk strategisch kader vastgesteld. De verdere concretisering van de ambities vindt plaats in een gezamenlijke uitvoeringsagenda die onder regie van het Programmteam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg verder wordt uitgewerkt. In deze uitvoeringsagenda worden de strategische ambities uitgewerkt in concrete doelstellingen en beoogde resultaten. Daarbij worden per ambitie nadere keuzes gemaakt ten aanzien van focuspunten, doelgroepen en activiteiten, passend bij de regionale opgaven en beschikbare middelen. Deze vormen het uitgangspunt voor de verdere uitwerking van activiteiten, samenwerkingsafspraken, prioriteiten, monitoring en uitvoeringsstructuren. Daarbij wordt vastgelegd hoe de voortgang wordt gevolgd en welke partijen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. Tevens wordt nadrukkelijk aangesloten bij bestaande regionale initiatieven en programma's passend binnen de ambities van de SMA.

Figuur 2.2 Samenhang tussen ambities en dynamiek arbeidsmarkt schematisch in beeld



3 Samenwerking

Samen werken aan een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarktregio

Een toekomstbestendige vitale, regionale arbeidsmarkt vraagt om intensieve samenwerking tussen overheid, onderwijs, werkgevers, werknemersorganisaties en maatschappelijke partners. Alleen door een gezamenlijke aanpak kan er effectief worden ingezet op:

- een sterke aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt;
- een innovatieve grensoverstijgende regionale (kennis)economie met duurzaam verdienvermogen;
- regionale arbeidsmarktvraagstukken (krapte, mismatch en inclusie).

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur onderstreept dit belang nadrukkelijk. Binnen Zuid-Limburg bouwen wij voort op bestaande regionale netwerken en samenwerkingsstructuren, waarbij de verbinding tussen arbeidsmarkt, onderwijs en economie centraal staat.

Het Regionaal Beraad

De verantwoordelijkheid voor het vaststellen, het monitoren en eventueel bijstellen van de regionale Strategische Meerjarenagenda (SMA) ligt bij het Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg: een publiek-private netwerksamenwerking van partijen binnen de arbeidsmarktregio. Binnen dit samenwerkingsverband werken de drie centrumgemeenten, [Heerlen](#), [Sittard-Geleen](#) en [Maastricht](#), [CNV](#), [FNV](#), [Limburgse Werkgeversvereniging \(LWV\)](#) die alle werkgevers in Limburg vertegenwoordigt en mede op arbeidsmarkt-afstemt met [MKB-Limburg](#) en [LLTB](#) (ondermeer via het samenwerkingsverband [Ondernemend Limburg](#)), [SBB](#), [UWV](#), [VISTA College](#) en [Zuyd Hogeschool](#) aan gezamenlijke arbeidsmarktvraagstukken en regionale prioriteiten.

Het Regionaal Beraad functioneert als bestuurlijk overlegplatform waarin partners afspraken maken over gezamenlijke aanpakken, regionale prioriteiten en streven naar het bevorderen van samenwerking binnen de arbeidsmarktregio. Het Regionaal Beraad stelt de inhoud van de Strategische Meerjarenagenda en de inzet van gezamenlijke middelen vast. Formele besluitvorming vindt plaats via het College van B&W van de centrumgemeente Heerlen op voorstel en bindend advies van het Regionaal Beraad, met uitzondering van de inzet van impulsmiddelen, waarover de samenwerkingspartners gezamenlijk afspraken kunnen maken.

Het Programmteam

Ter ondersteuning van het Regionaal Beraad is een regionaal Programmteam ingericht dat verantwoordelijk is voor de inhoudelijke voorbereiding, coördinatie en uitwerking van de SMA en de uitvoeringsagenda. Binnen het Programmteam werken op ambtelijk niveau vertegenwoordigers samen van dezelfde organisaties die deelnemen aan het Regionaal Beraad. Het Programmteam draagt zorg voor:

- de inhoudelijke voorbereiding van besluitvorming;
- de onderlinge afstemming tussen partners (zoals met Welcome to Maastricht Region);
- de organisatie van regionale werksessies en thematafels gericht op de uitvoering van de vier ambities;
- het verbinden van bestaande initiatieven en regionale agenda's (zoals o.a. de Wet van School naar Duurzaam werk, Human Capital Agenda Zuid-Limburg);
- de doorontwikkeling van het Werkcentrum Zuid-Limburg;
- de uitwerking en uitvoering van de gezamenlijk opgestelde uitvoeringsagenda.

Samenwerking als randvoorwaarde

Uit het participatieve traject rondom deze SMA (zie volgend hoofdstuk voor een nadere toelichting) komt naar voren dat intensieve regionale samenwerking een essentiële randvoorwaarde vormt voor het realiseren van de gezamenlijke ambities. Partners benadrukken daarbij het belang van structurele publiek-private samenwerking, gezamenlijke prioritering, heldere governance en betere afstemming tussen arbeidsmarkt, onderwijs en economie. Ook is gewezen op de noodzaak om versnippering te voorkomen en bestaande initiatieven sterker met elkaar te verbinden.

Partners zien voor zichzelf met name een verbindende, agenderende, signalerende, kennis leverende en uitvoerende rol binnen de SMA. De financierende rol wordt door minder partijen benoemd, wat erop wijst dat de samenwerking binnen de SMA primair wordt gezien als een gezamenlijke inhoudelijke en uitvoeringsgerichte opgave, gericht op regionale afstemming, kennisdeling en gezamenlijke uitvoering.





4 De vier strategische ambities

De ambities in deze SMA zijn opgesteld vanuit de knelpunten die we hebben geïdentificeerd in de [Regioanalyse Arbeidsmarkt Zuid-Limburg](#). De ambities geven richting aan waar we als arbeidsmarktregio gezamenlijk op willen inzetten. Ze vormen het strategisch kader voor keuzes en samenwerking in de periode 2026–2030.





Ambitie 1: Versterken van de omvang en kwaliteit van de beroepsbevolking

Deze ambitie richt zich op het “aanbod” van arbeid. In deze context bedoelen we daarmee de beschikbaarheid van werknemers en de kwaliteiten die zij met zich meebrengen. Daarbij staat de (toekomstige) inwoner centraal, met eigen talenten, mogelijkheden en ontwikkelwensen. We streven naar een arbeidsmarkt waarin iedereen naar vermogen kan deelnemen en zich kan blijven ontwikkelen.

Geïdentificeerde knelpunten

- In Zuid-Limburg krimpt en vergrijsst de beroepsbevolking. Er stromen minder jongeren in op de arbeidsmarkt, terwijl een steeds groter deel van de werkenden de pensioenleeftijd nadert. Tussen 2014 – 2024 is de regionale beroepsbevolking nagenoeg gelijk gebleven, terwijl die landelijk met ruim 11% groeide.
- Naast de vergrijzing is het ook een uitdaging om jongeren na afstuderen binnen de regio te houden en talent van buiten de regio aan te trekken. Van de universitair opgeleiden die in Zuid-Limburg opgroeien, woont op 28-jarige leeftijd nog 20 tot 38% in een van de Zuid-Limburgse gemeenten. Van de internationaal afgestudeerden woont vijf jaar na afstuderen nog 11,6% in de regio (laatstgenoemde is mogelijk een onderschatting, omdat grensbewoners niet worden meegeteld).
- De arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg is in 2024 met 67% relatief laag (landelijk rond 73%), waardoor een kleiner deel van de bevolking werkt.

- In Zuid-Limburg constateren we dat basisvaardigheden (taal-, reken-, digitale vaardigheden) achterblijven.
- Tussen 2014 en 2024 is het ziekteverzuim onder werknemers in Zuid-Limburg gestegen van 5% naar 8%. Tegelijkertijd nam de gemiddelde verzuimduur toe van 7,6 naar 12,9 werkdagen, waarmee Zuid-Limburg boven het landelijk gemiddelde ligt.

Ambities

Daarom richten we ons in Zuid-Limburg tussen 2026 en 2030 op het versterken van de omvang en kwaliteit van de beroepsbevolking door:

- **Beter benutten van het onbenut arbeidspotentieel** door een gerichte benadering van verschillende doelgroepen (waaronder inwoners met een Participatiewet-uitkering, partners van expats, statushouders en vsv'ers, alsook deeltijd- en doorwerkers als toekomstig arbeidspotentieel), passend bij hun (potentiële) arbeidsmarktpositie, en door inzet op om- en bijscholing en het anders organiseren van werk.
- **Verbeteren van vaardigheden, duurzame inzetbaarheid, waaronder employability¹ en arbeidsproductiviteit** door het versterken van vaardigheden (o.a. door LLO) en het bevorderen van gezond, veilig en duurzaam werken. Hierbij zetten we nadrukkelijk in op preventie: het voorkomen van werkloosheid, uitval en langdurige arbeidsongeschiktheid door tijdige ondersteuning en een goede werk-privé balans.

Het aanpassingsvermogen van mensen wordt cruciaal. We weten niet precies hoe de arbeidsmarkt er over vijf of tien jaar uitziet, maar wel dat wendbaarheid steeds belangrijker wordt.

— Dave Beijer, CEO CHILL



“Leven Lang Ontwikkelen (LLO) moet geen doel op zichzelf zijn, want dan ga je alleen maar kijken naar deelname zonder de relatie te hebben met de effectiviteit. LLO heeft een grote potentie in het weerbaarder maken van mensen en in het competitiever maken van bedrijven. Het beseft dat LLO eigenlijk al begint in de kleuterklas is volgens mij heel belangrijk. We zien dat het vaak fout gaat bij mensen die slechte ervaringen hebben gehad met leren; die krijg je later veel moeilijker weer aan het leren. Daarom is het mijns inziens belangrijk om al vroeg aandacht te besteden aan plezier in leren, omgaan met onzekerheden enz.”

— Annemarie Künn,
associate professor
Research Centre for
Education and the
Labour Market (ROA)/
Maastricht University



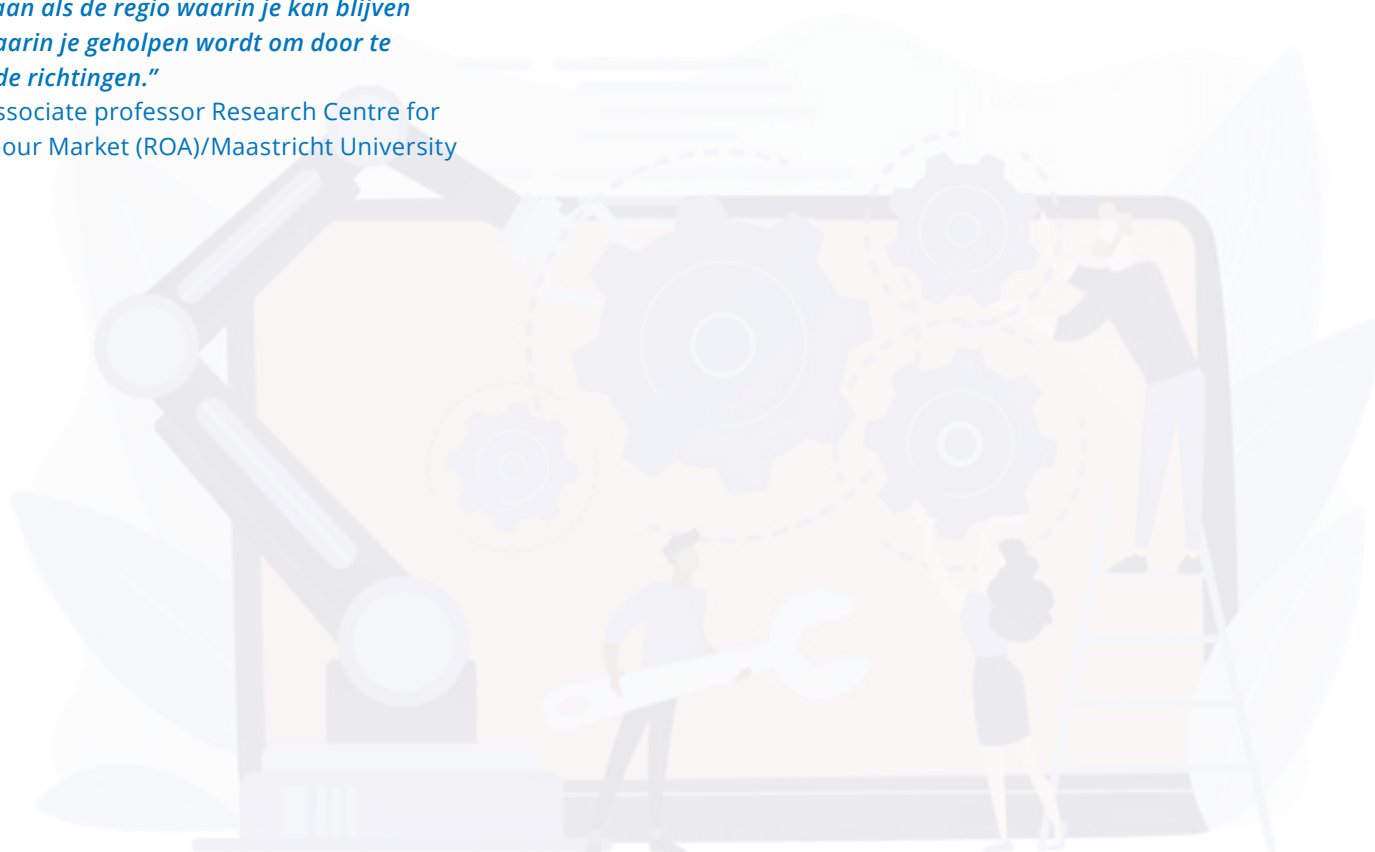
¹ De HCA en Economische Propositie Zuid-Limburg zijn nog niet gepubliceerd. Uit de tussenresultaten van deze trajecten komen deze clusters (op hoofdlijnen) naar voren als prioriteit.

- Versterken van de beroepsbevolking door behoud en aantrekken van talent
door te sturen op het aantrekken en behouden van (eu) regionaal en internationaal talent op alle opleidingsniveaus, met oog voor de inzetbaarheid van meerdere generaties, ondersteund door levensfase- en seniorenbeleid.

“Als jij als regio wil dat mensen hier blijven, dan moet je een aantrekkelijke regio blijven. Dat kan je niet wegleggen bij één werkgever, ook niet bij een werknemer zelf. Je kan proberen bekend te staan als de regio waarin je kan blijven doorontwikkelen en waarin je geholpen wordt om door te ontwikkelen in bepaalde richtingen.”

— Annemarie Künn, associate professor Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)/Maastricht University

Werkgevers verrichten vaak extra inspanningen om personeel te behouden.





Ambitie 2: Toekomstgericht en duurzaam organiseren van de vraagkant van de arbeidsmarkt

Deze ambitie richt zich op de “vraag” naar arbeid. In deze context bedoelen we daarmee de behoeften en uitdagingen van werkgevers in de arbeidsmarkt. Dit gaat dus grotendeels om de groep mkb'ers, maar ook publieke werkgevers en grote bedrijven.

Geïdentificeerde knelpunten

- Werkgevers ervaren structurele personeelstekorten.
- Werkgevers, met name in het mkb, hebben vaak beperkte capaciteit om te investeren in innovatie, scholing en duurzaam werkgeverschap.
- De arbeidsorganisatie is bij veel bedrijven traditioneel ingericht: er is te weinig aandacht voor begeleiding, functiecreatie (jobcarving, het opsplitsen en herschikken van taken uit bestaande banen) en skillsgericht werken.
- De arbeidsproductiviteit blijft met 10% achter in Zuid-Limburg ten opzichte van het landelijk gemiddelde.
- Tegelijk veranderen technologie en de mogelijkheden die dat met zich meebrengt snel. Dit brengt kansen voor arbeidsproductiviteit maar ook uitdagingen op het gebied van scholing en inclusie.

Ambities

Daarom richten we ons in Zuid-Limburg tussen 2026 en 2030 op het faciliteren van het toekomstgericht en duurzaam organiseren van de vraagkant van de arbeidsmarkt door:

- **Ondersteunen van (klein) mkb bij arbeidsmarktzoekstukken**
door gerichte kennisdeling en praktische, sectorgerichte ondersteuning gericht op implementatie op de werkvloer, bijvoorbeeld bij het anders organiseren van werk en inzet van personeel.
- **Bevorderen van inclusief en duurzaam werkgeverschap**
door werkgevers te ondersteunen met praktische kennis en voorbeelden gericht op arbeidsvoorwaarden, jobcarving, skillsgericht werken, duurzaam werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid. Partijen binnen de arbeidsmarktregio zetten gezamenlijk in op het ondersteunen van werkgevers, in samenspraak met werknemers. Daar binnen krijgt ook voorlichting over het werken met expats, grenswerkers, internationale talenten op alle opleidingsniveaus en andere werkenden op de arbeidsmarkt aandacht.
- **Stimuleren van innovatie en automatisering**
door voorlichting en het delen van best practices in nauwe aansluiting op bestaande regionale werkgeversinitiatieven. We trachten ook bedrijven te bereiken die niet zijn aangesloten in de traditionele werkgeverskoepels.



Door meer in te zetten op een sterke leercultuur in bedrijven kun je al veel bereiken. Leren en ontwikkelen moeten niet iets uitzonderlijks zijn, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het werk.

— Annemarie Künn,
associate professor Research
Centre for Education and
the Labour Market (ROA)/
Maastricht University

Wat je zeker gaat zien, en waar we vanaf moeten, is de gedachte: er verdwijnen banen en er komen banen misschien bij. En dan is het netto-effect misschien wel nul. Want die nieuwe banen vereisen andere skills dan de oude banen. En dus ga je met een soort mismatch te maken krijgen en neemt de macrodoelmatigheid van de arbeidsmarkt af.

— Prof. dr. Mark Levels,
Research Centre for
Education and the Labour
Market (ROA), Maastricht
University en de Nederlandse
Defensie Academie





Ambitie 3: Structureel beter laten aansluiten van opleiding en werk

Deze ambitie richt zich op de verbinding tussen opleiding en de behoefte aan personeel en vaardigheden vanuit de arbeidsmarkt.

Geïdentificeerde knelpunten

- Het onderwijsaanbod sluit nog niet voldoende aan bij de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Er zijn tekorten in cruciale sectoren (zorg, techniek, ICT), tegelijkertijd hebben opleidingsinstellingen moeite hun curricula tijdig aan te passen aan nieuwe vraag (bv. digitale vaardigheden, AI-implementatie, technische profielen). Dit is niet de oorzaak van de mismatch op de arbeidsmarkt maar is wel een kans om die mismatch te verkleinen.
- Diploma's staan vaak centraal, terwijl de onderliggende vaardigheden/skills nog onvoldoende zichtbaar en benut worden. Hierdoor blijft talent minder herkenbaar en wordt het lastiger om mensen gericht te scholen en te begeleiden naar werk.
- In Zuid-Limburg daalt de instroom in mbo en hbo al enkele jaren, waardoor de toekomstige aanwas van regionale arbeidskrachten onder druk komt te staan.

Ambities

Daarom richten we ons in Zuid-Limburg tussen 2026 en 2030 op het structureel beter laten aansluiten van opleiding en werk door:

- **Talentgericht onderwijs aansluitend op cruciale sectoren** door te werken met een skillsgerichte benadering (het

geheel van kennis, vaardigheden en gedrag dat nodig is om taken en werk goed uit te voeren) met expliciete koppeling aan maatschappelijk cruciale sectoren als de zorg en sectoren die bijdragen aan het regionale verdienvermogen (zie ambitie 4).

- **Versterken van structurele samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en werknemers** door actieve betrokkenheid en dialoog in stage-, onderwijs- en werkarrangementen, gericht op een betere aansluiting tussen opleidingsaanbod en de (toekomstige) vraag van werkgevers en werknemers. Bijvoorbeeld door loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) vanaf het primair onderwijs en de inzet en benutting van praktijkopleiders in de regio, zodat leerlingen en studenten tijdig kennismaken met sectoren, beroepen en loopbaanperspectieven.
- **Flexibele en laagdrempelige scholingsroutes voor werkenden en niet-werkenden** door te investeren in, en het faciliteren van korte, praktijkgerichte routes, om- en bijscholing, sectorale ontwikkelpaden, praktijkleren en microcredentials. We zorgen ervoor dat deze toegankelijk zijn voor (o.a.) klein mkb, werkenden met lage scholingsbereidheid en kwetsbare groepen, aangevuld met structurele inzet op loopbaan- en beroepsoriëntatie en begeleiding (bijvoorbeeld de Wet van school naar duurzaam werk), waarbij scholing niet alleen gericht is op kwalificatie, maar ook op duurzame loopbanen, mobiliteit tussen sectoren en het voorkomen van uitstroom uit arbeid.

“Het omscholingstraject waarmee 160 zij-instromers werden opgeleid tot operator voor bedrijven op Chemelot en het Safety & Skill Center laten zien wat samenwerking oplevert. Door onderwijs en bedrijfsleven te verbinden, kunnen we mensen sneller opleiden, efficiënter investeren en duurzaam inspelen op de arbeidsmarktvaart van morgen.”

— Dave Beijer, CEO CHILL



De opdracht voor het onderwijs is: zorg ervoor dat mensen snel gedegen worden opgeleid in die competenties die nodig zijn om te kunnen werken met AI of complementair te zijn aan AI, plus basisvaardigheden, probleemoplossend vermogen en kritisch denkvermogen. Dat blijf je nodig hebben.

— Prof. dr. Mark Levels,
Research Centre for
Education and the Labour
Market (ROA), Maastricht
University en de Nederlandse
Defensie Academie





Ambitie 4: **Versterken van de economische structuur met focus op strategische sectoren**

Deze ambitie bevindt zich op een hoger abstractieniveau dan de voorgaande ambities, als zichtbaar in figuur 2. In de regio is afgesproken om toe te werken naar een grensoverstijgende innovatieve kenniseconomie ([Agenda Zuid-Limburg, 2024](#)).

Geïdentificeerde knelpunten

- Het ontbreekt aan een concrete keuze over de economische visie in de regio.
- In Zuid-Limburg staan sectoren, zorg en onderwijs, techniek en ICT onder druk door personeelstekorten.
- Tegelijkertijd staat ook Chemelot, een belangrijke motor voor werkgelegenheid, innovatie en de circulaire economie in Zuid-Limburg, voor grote verduurzamings- en concurrentieopgaven. Hoge energiekosten, netcongestie en het ontbreken van waterstof- en CO₂-infrastructuur vragen om gerichte investeringen in het vestigings- en innovatieklimaat van de regio.
- Om brede welvaart en toekomstig verdienvermogen te behouden, is prioritering en gerichte versterking van de economische structuur nodig. Dat vraagt om samenhang tussen economie, arbeidsmarkt en

onderwijs, maar ook om een sterke maatschappelijke basis, waaronder goede zorgvoorzieningen, een aantrekkelijk woon- en leefklimaat en een goede bereikbaarheid.

Tegenover deze uitdagingen staan ook belangrijke economische kansen waarop Zuid-Limburg kan voortbouwen. Met onder meer de Brightlands-campussen als motor van innovatie beschikt de regio over een sterk kennis- en innovatie-ecosysteem. Mede dankzij deze campussen behoort Limburg volgens het Intelligent Community Forum (ICF) sinds 17 juni 2026 tot de zeven meest innovatieve regio's ter wereld!

Ambities

Daarom richten we ons in Zuid-Limburg tussen 2026 en 2030 op het versterken van de economische structuur door:

- **Gericht versterken van strategische sectoren** in samenhang met de economische propositie en de Human Capital Agenda Zuid-Limburg richten we onze aandacht op 3 economisch prioritaire clusters: 1) Chemelot Industrial Park en Chemical Complex, 2) Hoogwaardige maakindustrie (o.a. defensie gerelateerde maakindustrie bij VDL-Nedcar) en 3) Life sciences en health ([R&D Maastricht, UM/MUMC+](#), [Brightlands Health Campus](#) & MedTech)², waarbij AI, data en ICT belangrijke aanjagers zijn voor het realiseren van de ambitie.

”

Wat daarvoor nodig is om de Nederlandse krijgsmacht effectief in stelling te kunnen brengen is een productiefaciliteit die helpt om goedkoop, kortcyclisch en op schaal drones te kunnen produceren. Het liefst decentraal, dus niet alleen in Born. Daarvoor heb je een beroepsbevolking nodig van theoretisch opgeleide R&D-experts én praktijkexperts die spullen gewoon kunnen bouwen.

— Prof. dr. Mark Levels, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), Maastricht University en de Nederlandse Defensie Academie

“

² De HCA en Economische Propositie Zuid-Limburg zijn nog niet gepubliceerd. Uit de tussenresultaten van deze trajecten komen deze clusters (op hoofdlijnen) naar voren als prioritair).

- **Versterken van de structurele afstemming tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie**
gericht op talentontwikkeling in de vastgestelde prioritaire sectoren en het regionale verdienvermogen (wederom in samenhang met de economische propositie en de Human Capital Agenda Zuid-Limburg). Hierbij wordt aangehaakt op de reeds bestaande samenwerkingen in Zuid-Limburg (Brightlands campussen en Medlands) en ingespeeld op relevante ontwikkelingen, als bijvoorbeeld de mogelijke komst van de Einstein Telescoop.
- **Stimuleren van innovatie, samenwerking en randvoorwaarden voor groei**
door inzet op sleuteltransities (digitalisering, energietransitie en circulariteit) ondersteund door de inzet van Artificiële Intelligentie als aanjager van innovatie en productiviteitsgroei en verbetering van het vestigingsklimaat, inclusief het positioneren van Zuid-Limburg als grensoverstijgende (euregionale) kenniseconomie.



5 Wat vraagt Zuid-Limburg van het Rijk?

De arbeidsmarktregio Zuid-Limburg constateert dat een deel van de knelpunten buiten de directe regionale beïnvloedingssfeer ligt. Voor het realiseren van de ambities uit deze Strategische Meerjarenagenda zijn aanpassingen in landelijke en – waar relevant – Europese wet- en regelgeving, financiering en uitvoeringskaders noodzakelijk. Tijdens de werksessies is vastgesteld dat met name nationale regelgeving en systeemkeuzes bepalend zijn voor de uitvoerbaarheid van de regionale ambities. Zie tabel 5.1 voor een overzicht van de belangrijkste regionale knelpunten en aandachtspunten richting het Rijk.

Tabel 5.1 Belangrijkste regionale knelpunten en aandachtspunten richting het Rijk

Thema	Attentiepunt
Structurele financiering en vereenvoudiging van subsidieregelingen	Tijdelijke, versnipperde en complexe arbeidsmarkt- en scholingsregelingen beperken de slagkracht van regio's, werkgevers en onderwijsinstellingen.
	Landelijke LLO-subsidieregelingen, zoals de SLIM-regeling, sluiten onvoldoende aan op de praktijk van het hoger onderwijs door aanvullende NLQF-eisen, wat leidt tot extra administratieve lasten en beperkte toegankelijkheid van flexibel scholingsaanbod.
Meer ruimte voor flexibel en skillsgericht opleiden	De huidige landelijke onderwijs- en bekostigingssystematiek sluit onvoldoende aan op regionale ambities rondom praktijkleren, microcredentials, mbo-certificaten en modulair onderwijs.
	De huidige UWV-kaders voor scholing vanuit een uitkeringssituatie beperken sectoroverstijgende omscholing en langere ontwikkelpaden, doordat scholing veelal gekoppeld is aan een specifieke werkgever, vacature en korte looptijden.
Minder belemmeringen voor grensarbeid en internationaal talent	Fiscale regels, sociale zekerheid, visumprocedures en diploma-erkenning vormen structurele belemmeringen voor grensoverstijgend werken, internationaal talent en hybride werken in Zuid-Limburg als grensregio. De omkeerregeling mbo is een goed voorbeeld van een regeling die deze belemmeringen zouden verminderen.
Meer uitvoeringsruimte en minder systeembelemmeringen	Landelijke regelgeving rondom gegevensdeling, SUWI, praktijkleren en arbeidsmarktinstrumenten leidt tot hoge administratieve lasten en beperkt de regionale uitvoeringsruimte.
Ondersteuning van economische randvoorwaarden	Randvoorwaarden voor het versterken van de regionale economische structuur, zoals netcongestie, energie-infrastructuur en toegang tot innovatie- en investeringsmiddelen, zijn regionaal niet zelfstandig oplosbaar.

6 Uitvoering, monitoring en adaptiviteit

Van strategie naar uitvoering

Met de vaststelling van deze Strategische Meerjarenagenda (SMA) is een gezamenlijk strategisch kader vastgesteld voor de periode 2026–2030. De verdere concretisering van de ambities vindt plaats in een gezamenlijke uitvoeringsagenda die onder regie van het Programmateam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg verder wordt uitgewerkt. In deze uitvoeringsagenda worden concrete doelstellingen en beoogde resultaten opgenomen. Deze vormen het uitgangspunt voor de verdere uitwerking van activiteiten, samenwerkingsafspraken, prioriteiten, monitoring en uitvoeringsstructuren. Daarbij wordt vastgelegd hoe de voortgang wordt gevolgd en welke partijen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. Tevens wordt nadrukkelijk aangesloten bij bestaande regionale initiatieven en programma's. De realisatie van de ambities uit deze Strategische Meerjarenagenda vraagt niet alleen om samenwerking, maar ook om voldoende uitvoerings- en investeringskracht.

“Een belangrijk knelpunt in arbeidsmarktregio's is vaak het gebrek aan duurzame financiële slagkracht. Een gezamenlijk regionaal fonds onder het Regionaal Beraad is spannend, maar biedt de mogelijkheid om regionale ambities ook daadwerkelijk gezamenlijk te financieren en realiseren.”

— Arjen Edzes, lector Regionale Arbeidsmarkt aan Hanze

Een adaptieve en lerende aanpak

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich in hoog tempo onder invloed van demografische ontwikkelingen, technologische innovatie, economische transitie en veranderende vaardighedenbehoeften. Dit vraagt om een adaptieve en lerende aanpak, waarbij ruimte bestaat om tussentijds bij te sturen op basis van nieuwe inzichten, ontwikkelingen en regionale opgaven. Een lerende aanpak is een wijze van werken waarin beleid, programma's of projecten continu worden getest, geëvalueerd en bijgesteld op basis van nieuwe data en ervaringen. Het doel is flexibel inspelen op veranderende omstandigheden en sneller leren wat wél en niet werkt.

Theory of change als uitgangspunt voor de monitoring

Voor monitoring en evaluatie wordt aangesloten bij het principe van de [Theory of Change](#), oftewel de beleidstheorie³. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- input: de inzet van middelen, capaciteit, samenwerking en ondersteuning;
- output: concrete activiteiten, samenwerkingen en resultaten die voortkomen uit de gezamenlijke regionale inzet;
- outcome: de bredere maatschappelijke en economische impact op de arbeidsmarkt en de regio.

De gezamenlijke inspanningen binnen de arbeidsmarktregio zijn uiteindelijk gericht op het versterken van een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. De inzet van partners binnen de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld in de vorm van samenwerking, projecten, kennisdeling, dienstverlening of scholingsactiviteiten, moet bijdragen aan de vastgestelde ambities in concrete resultaten.

3) Deze methodiek is onderdeel van de Regeling Periodiek Evaluatieonderzoek (RPE) van het Ministerie van Financiën (en het daarvan afgeleide Beleidskompas). De RPE bepaalt dat alle evaluaties van overheidsbeleid uitgevoerd dienen te worden met gebruik van Theory of Change.

“Met incrementeel beleid lossen we de grote arbeidsmarktproblemen niet op. We hebben doorbraakprojecten nodig, zoals een individuele leerrekening die inwoners meer regie geeft op hun ontwikkeling en werkcentra die doorgroeien tot volwaardige arbeidsmarkt- en leercampussen waar onderwijs, werk en ondersteuning samenkomen. Juist dit soort initiatieven kan leiden tot echte systeemverandering.”

— Arjen Edzes, lector Regionale Arbeidsmarkt aan Hanze

Daarnaast wordt binnen de uitvoeringsagenda expliciet aandacht besteed aan participatieve beleidsontwikkeling en monitoring, door periodieke raadpleging van werkenden, werkgevers en uitvoeringsprofessionals, via bijvoorbeeld panels en vragenlijstonderzoek. Zodoende ontstaat een continu leerproces waarin beleid en dienstverlening kunnen worden getoetst en bijgesteld op basis van praktijkervaringen. Dit sluit aan bij de ambitie om kennis-, datagedreven én lerend samen te werken. Op langere termijn dragen deze inspanningen naar verwachting bij aan bredere maatschappelijke effecten, zoals een betere arbeidsmarktmatch, hogere arbeidsparticipatie, grotere arbeidsproductiviteit en een sterker regionaal verdienvermogen.

Tegelijkertijd wordt onderkend dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt mede worden beïnvloed door externe factoren waarop de arbeidsmarktregio slechts beperkt invloed heeft, zoals economische conjunctuur, landelijke wet- en regelgeving, demografische ontwikkelingen en internationale economische ontwikkelingen. Hierdoor is het niet mogelijk om maatschappelijke impact volledig toe te schrijven aan regionale interventies alleen.

Een afname van personeelstekorten in de technieksector kan bijvoorbeeld samenhangen met regionale scholingsinspanningen en verbeterde samenwerking tussen onderwijs en werkgevers, maar wordt tegelijkertijd ook beïnvloed door veranderende marktvraag, technologische innovatie of landelijke beleidsmaatregelen.

De monitoring laat daarmee zien welke ontwikkelingen zich voordoen, maar niet in welke mate deze rechtstreeks veroorzaakt zijn door interventies vanuit de SMA. Hierom is het belangrijk om te monitoren op output-niveau en niet op outcome-niveau.



Kennisgedreven en datagedreven werken

Binnen deze Strategische Meerjarenagenda worden nog geen uitgewerkte outputindicatoren of uitvoeringsgerichte KPI's opgenomen. De verdere operationalisering hiervan vindt plaats binnen de gezamenlijke uitvoeringsagenda. Daarbij wordt ingezet op kennisgedreven en datagedreven werken, ondersteund door de regionale werkgroep data.

Monitoring richt zich niet alleen op arbeidsmarktontwikkelingen en de mate van match of mismatch op de arbeidsmarkt, maar ook op het versterken van gezamenlijke regionale sturing, samenwerking en lerend vermogen binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg.

Monitoringraamwerk uitvoeringsagenda

Vanuit het gedachtengoed van de Theory of Change wordt voor de uitvoeringsagenda een monitoringraamwerk opgesteld waarin de strategische doelen worden vertaald naar concrete **inputs**, **outputs** en **indicatoren** voor zowel **kwantitatieve** als **kwalitatieve monitoring** en evaluatie. Per focuspunt worden daarbij **concrete doelstellingen** geformuleerd, zodat de voortgang en het doelbereik systematisch kunnen worden gevolgd. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt welke **middelen** beschikbaar zijn voor de uitvoering, uit welke **financieringsbronnen** deze afkomstig zijn en hoe de financiering over de verschillende activiteiten is verdeeld. Indien relevant wordt er ook aangesloten bij reeds bestaande projecten en programma's, waarbij onder meer aandacht wordt besteed aan de **looptijd**, de **beoogde resultaten** en de **bijdrage aan de realisatie van de strategische ambities**. Onderstaand is ter illustratie een basisvoorbeeld opgenomen van hoe een dergelijk monitoringraamwerk binnen de uitvoeringsagenda vorm zou kunnen krijgen.

Tabel 6.1 Fictief voorbeeld van een basis monitoringraamwerk

Ambitie	Focuspunten per ambitie	Indicatoren – KPI's op outputniveau	Maatschappelijke doorwerking
 Versterken van de omvang en kwaliteit van de beroepsbevolking	Verbeteren van vaardigheden, (duurzame) inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit	# inwoners geholpen met kortlopende trajecten i.h.k.v. basisvaardigheden of digitale vaardigheden	Toename arbeidsproductiviteit en participatie
	Versterken van de beroepsbevolking door behoud en aantrekken van talent	# voorlichtingen op scholen over de kansen van het werken op Chemelot	Afname tekort technisch geschoold personeel
	Beter benutten van het onbenut arbeidspotentieel	# projecten gericht op onbenut arbeidspotentieel	

7 Totstandkoming van de agenda

Een gezamenlijk traject

De Strategische Meerjarenagenda (SMA) is tot stand gekomen via een regionaal participatief traject waarin wij als partners binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg gezamenlijk hebben gewerkt aan het formuleren van de belangrijkste arbeidsmarktopgaven, ambities en prioriteiten voor de periode 2026–2030. Als voorgeschreven in de [Handreiking van SZW](#) zijn de SMA-ambities geformuleerd: gezamenlijke, kennisgedreven keuzes, gericht op het oplossen van mismatch en het versterken van samenwerking. Zoals voorgeschreven worden deze strategisch (niet operationeel) geformuleerd. Tijdens het proces stonden dialoog en gezamenlijke beleidsvorming vanuit de bevindingen van de arbeidsmarktanalyse centraal.

Regionale werksessies

Voor de agenda is voortgebouwd op de [Regioanalyse Arbeidsmarkt Zuid-Limburg](#), waarin de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt en de mate van match of mismatch daartussen centraal staan. Daarnaast zijn de belangrijkste demografische ontwikkelingen en economische structuurkenmerken van de regio in beeld gebracht. Deze feitelijke analyse vormde het inhoudelijke vertrekpunt voor de verdere uitwerking van de SMA.

Om de analyse gezamenlijk te vertalen naar strategische keuzes voor de periode 2026–2030 zijn vervolgens meerdere [inhoudelijke werksessies](#) georganiseerd met het Programmateam van de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. Daarnaast vond een [ambtelijke werksessie](#) plaats waarvoor alle [zestien Zuid-Limburgse gemeenten](#) waren uitgenodigd, evenals [vertegenwoordigers van de Provincie Limburg en Stichting Samenwerking Zuid-Limburg](#). De opbrengsten uit deze sessies vormden belangrijke input voor de verdere aanscherping van de ambities van de SMA.

- [Programmateam - Inhoudelijke werksessie 1 \(10 maart 2026\)](#): voortgebouwd op de aanbevelingen voor de ambities uit de Regioanalyse Arbeidsmarkt Zuid-Limburg en gesproken over de verdere aanscherping, focus en prioritering van deze ambities.
- [Programmateam - Inhoudelijke werksessie 2 \(7 april 2026\)](#): In deze sessie zijn de ambities verder verdiept en uitgewerkt, waarbij input is opgehaald over randvoorwaarden, samenwerking, sturing (wat kan wel/niet regionaal);
- [Programmateam - Inhoudelijke werksessie 3 \(12 mei 2026\)](#): In deze sessie zijn de ambities getoetst aan [toekomstscenario's van TNO](#) om hun robuustheid te beoordelen.
- [Programmateam - Feedbacksessie en aanscherping concept \(9 juni 2026\)](#): In deze sessie is het concept besproken van de SMA.
- [Validatiesessie ambtelijke werksessie \(15 april 2026\)](#): In deze sessie zijn de ambities gevalideerd op ambtelijk niveau, met aanvullende input vanuit gemeenten over doelgroepen, sectoren en uitvoerbaarheid.
- Bestuurlijke afstemming [Regionaal Beraad \(27 mei 2026\)](#): In dit overleg zijn de bestuurders meegenomen in de concept ambities van de agenda. Dit gaf ruimte voor discussie en bijsturing voor het opstellen van de SMA.
- [Schriftelijke feedbackronde Regionaal Beraad \(12-30 juni 2026\)](#): de conceptversie van de agenda is ter consultatie voorgelegd aan het Regionaal Beraad. De ontvangen feedback is verwerkt in de eindversie, die daarna is vastgesteld.

Verdiepende expertinterviews

Ter aanvullende verdieping van de SMA zijn in mei en juni 2026 vijf expertinterviews afgenomen rondom de vier ambities van de SMA met:

1. Annabelle Pereboom: clustermanager Economie en Innovatie Provincie Limburg
2. Annemarie Künn: associate professor Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)/Maastricht University
3. Arjen Edzes: lector Regionale Arbeidsmarkt binnen het lectoraat Arbeidsmarkttransities Hanze
4. Dave Beijer: CEO CHILL
5. Koos van Haasteren: Executive Director of Chemelot industrial park and chemical complex
6. Mark Levels: hoogleraar Research Centre for Education and the Labour Market (ROA)/Maastricht University en de Nederlandse Defensie Academie

De opbrengsten uit deze gesprekken zijn benut ter reflectie van de strategische ambities voor de agenda.

Verbinding met de Human Capital Agenda Zuid-Limburg

Gedurende het traject heeft continue afstemming plaatsgevonden met de ontwikkeling van de Human Capital Agenda (HCA) Zuid-Limburg, waarvoor eerder tevens een [quickscan](#) is uitgevoerd naar lopende en afgeronde human capital-initiatieven in de regio. Beide trajecten bouwen voort op dezelfde regioanalyse en raken aan dezelfde arbeidsmarkt-, onderwijs- en economische vraagstukken. Door beide trajecten in samenhang te ontwikkelen, is toegewerkt naar een sterkere verbinding tussen arbeidsmarktbeleid, economisch beleid en human capital-vraagstukken binnen Zuid-Limburg.

De opbrengsten uit de regioanalyse, ambachtelijke werksessies, interviews en bestuurlijke afstemming vormen gezamenlijk de basis voor de strategische keuzes en ambities die in deze agenda centraal staan.



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

ecorys.nl