



Human Capital Agenda Zuid-Limburg 2026-2030

September 2026



Human Capital Agenda Zuid-Limburg 2026-2030

Datum:

September 2026

Opgesteld door: Neimed, Zuyd Lectoraat Employability

Dr. Joost Hoedemakers

Drs. Tom Brandsma, MA

Prof. Dr. Jol Stoffers

Ecorys

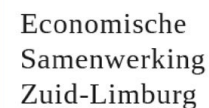
Dr. Inge Hooijen

Erik van Ossenbruggen, MSc

Tim van Doorn, MSc

Bram van Wersch, MSc

In samenwerking met de Stuurgroep HCA van de Economic Board Zuid-Limburg en het kernteam van Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL).



Voorwoord

Menselijk kapitaal is voor economie en samenleving van cruciaal belang. Het vergt voortdurende aandacht, zeker in tijden van ingrijpende demografische en technologische ontwikkelingen. Daarbij gaat het om een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, maar evenzeer om talentbehoud, individuele en levenslange ontwikkeling, arbeidsproductiviteit en toekomstbestendigheid. Dat zijn zaken die niet vanzelf totstandkomen, maar om regie en gezamenlijke inspanningen vragen.

Met trots én met een sterk gevoelde urgentie presenteren we de Human Capital Agenda 2026-2030 van onze regio, Zuid-Limburg. Deze agenda biedt ons niet alleen inzicht, maar ook handelingsperspectief. En zij is voor wat betreft insteek en gehanteerde systematiek uitstekend schaalbaar naar het niveau van Limburg en de euregio. Alle reden dus om hier gezamenlijk de schouders onder te zetten. Aan de slag!

Hartelijke groet,

André Postema

Voorzitter Economic Board Zuid-Limburg



Voorliggende Human Capital Agenda (HCA) voor Zuid-Limburg staat niet op zichzelf, maar volgt de koers van Agenda Zuid-Limburg en sluit daarnaast aan bij de parallel ontwikkelde Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg (juni 2026) en de Economische Propositie Zuid-Limburg (laatstgenoemde in uitvoering). In samenhang bieden deze trajecten richting aan de verdere versterking van economie, arbeidsmarkt en talentontwikkeling in Zuid-Limburg. In opdracht van de Economic Board Zuid-Limburg en Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) is deze agenda opgesteld door Neimed, Zuyd Lectoraat Employability en Ecorys. Het traject is begeleid door het kernteam van ESZL en de Stuurgroep HCA Zuid-Limburg. Wij danken alle deelnemers aan de expertconsultaties en ondernemersavond voor hun betekenisvolle bijdrage aan dit traject. Deze Human Capital Agenda vormt een gezamenlijk vertrekpunt voor verdere samenwerking en investeringen in talentontwikkeling, arbeidsmarktversterking en duurzame economische groei in Zuid-Limburg.



Inhoudsopgave

1	Samen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt en grensoverstijgende economie	6
2	HCA in vogelvlucht	8
3	Investeren in kennis en innovatie, over grenzen heen	9
4	Vier ambities	13
5	Handelingsperspectief	21
6	Uitvoering, monitoring en adaptiviteit	24
7	Bijlagen	
	Bijlage A Totstandkoming van de agenda	27
	Bijlage B Deelnemers aan expertconsultaties	29
	Bijlage C SBI-indeling Zuid-Limburg, Locatiequotiënten (LQ) Zuid-Limburg per sector , Shift-and-share componenten Zuid-Limburg 2014-2024, industry relatedness analyse	31

1 Samen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt en grensoverstijgende economie

Aanleiding

Zuid-Limburg staat voor een belangrijke opgave. Demografische ontwikkelingen, zoals de vergrijzing van de beroepsbevolking, zetten de omvang van het beschikbare arbeidspotentieel in de regio onder druk. Tegelijkertijd bevindt de regio zich midden in een aantal ingrijpende maatschappelijke en economische transitie's, zoals de energietransitie, de overgang naar een circulaire economie en de voortschrijdende digitalisering van samenleving en de economie. Daarbij staat het creëren van economische en maatschappelijke toegevoegde waarde en impact voor de regio centraal.

Deze ontwikkelingen leiden tot een toenemende druk op de arbeidsmarkt. In steeds meer sectoren doen zich structurele personeelstekorten voor, terwijl de gevraagde kennis en vaardigheden snel veranderen. De krapte raakt daarbij steeds vaker sectoren die essentieel zijn voor de maatschappelijke infrastructuur, zoals de zorg, de techniek, het onderwijs en de publieke dienstverlening. Dit vraagt om een arbeidsmarkt die voldoende veerkrachtig en adaptief is om met deze veranderingen mee te bewegen.

De gevolgen raken niet alleen de arbeidsmarkt, maar ook het toekomstig verdienvermogen van de regio. De beschikbaarheid van voldoende en passend talent wordt steeds meer een bepalende factor voor economische ontwikkeling, innovatiekracht en brede welvaart. Dat vraagt om een gezamenlijke aanpak waarin economie, onderwijs en arbeidsmarkt nadrukkelijk met elkaar worden verbonden.

De Human Capital Agenda (HCA) Zuid-Limburg is opgesteld vanuit deze integrale benadering. De agenda sluit aan bij de koers van de Agenda Zuid-Limburg (2024) en staat in nauwe samenhang met de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg 2026–2030 (vastgesteld in juni 2026) en de Economische Propositie Zuid-Limburg (vaststelling voorzien inde

zomer van 2026). Daarmee vormt de HCA een gezamenlijke strategie voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal en de versterking van het economisch toekomstperspectief van Zuid-Limburg (zie Figuur 1).

Figuur 1

Samenhang tussen regionale strategische agenda's in Zuid-Limburg



Zuid-Limburg kiest voor de koers zoals uitgezet in de Agenda Zuid-Limburg, waarin brede welvaart centraal staat. Vanuit die gedachte investeren wij in de ontwikkeling, het behoud, de aantrekking en de benutting van (eu) regionaal en internationaal talent. Een sterke human capital-basis draagt bij aan het versterken van het regionale verdienvermogen en aan het vergroten van de bestaanszekerheid, de leefbaarheid en de gezondheid van inwoners. Zo bouwen wij aan vitale gemeenschappen, innovatieve bedrijven en een aantrekkelijke regio om te wonen, werken, leren en ondernemen. Menselijk kapitaal zien wij daarom als een cruciale randvoorwaarde voor de brede welvaart en voor de economische en maatschappelijke ontwikkeling van Zuid-Limburg.

Het belang van Human capital

Human Capital omvat de kennis, vaardigheden, competenties en talenten van mensen. Het vormt een belangrijke basis voor economische ontwikkeling en brede welvaart. Een sterke human capital-basis draagt eraan bij dat de beroepsbevolking productief, innovatief en wendbaar is en zich kan aanpassen aan veranderende economische en maatschappelijke omstandigheden.

Investeren in menselijk kapitaal begint bij goed onderwijs, maar houdt daar niet op. Ook een leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, arbeidsmobiliteit en het benutten van talent zijn essentieel om de uitdagingen van de toekomst het hoofd te bieden. Voor Zuid-Limburg is dit extra relevant. De regio staat voor demografische uitdagingen, een toenemende krapte op de arbeidsmarkt en de opgave om het vestigingsklimaat voor inwoners en bedrijven verder te versterken. Tegelijkertijd biedt de unieke ligging in het hart van de euregio kansen om talent, kennis en innovatie over grenzen heen met elkaar te verbinden. Een sterke human capital-basis is daarom een belangrijke voorwaarde voor de ambitie van Zuid-Limburg om uit te groeien tot een innovatieve, grensoverstijgende kenniseconomie.

Doel

De Human Capital Agenda Zuid-Limburg geeft richting aan de gezamenlijke ontwikkeling van menselijk kapitaal in de periode 2026–2030. De agenda vertrekt vanuit een prioriteitenanalyse waarin de prioritaire economische clusters voor Zuid-Limburg worden geïdentificeerd, en verbindt economische ontwikkeling, arbeidsmarkt en onderwijs. Daarmee richt de HCA zich op het ontwikkelen, behouden, aantrekken en benutten van talent als motor voor brede welvaart en een sterk regionaal verdienvermogen.

Met deze agenda werken we aan een regio waarin inwoners zich kunnen ontwikkelen, werkgevers beschikken over voldoende en passend talent en economische groei hand in hand gaat met maatschappelijke vooruitgang.

De agenda draagt daarmee bij aan een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor inwoners en bedrijven, een toekomstbestendige arbeidsmarkt en een innovatieve, grensoverstijgende economie.

De agenda biedt een gezamenlijke strategische koers voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal in Zuid-Limburg. Daarbij geeft richting aan de economische prioriteiten en opgaven die van belang zijn voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt, een sterk regionaal verdienvermogen en een innovatieve, grensoverstijgende economie.

2 HCA in vogelvlucht

Strategie uitgewerkt in vier ambities

De HCA Zuid-Limburg is opgebouwd rond dezelfde vier strategische ambities als de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg 2026-2030, die in juni 2026 bestuurlijk is vastgesteld door de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. Daarmee sluiten beide agenda's inhoudelijk op elkaar aan en dragen zij vanuit een gedeelde visie bij aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, een sterke economie en brede welvaart in Zuid-Limburg. De HCA benadert deze ambities vanuit het perspectief van human capital (menselijk kapitaal) en richt zich daarbij op de ontwikkeling, het behoud, de aantrekking en de benutting van talent, in het bijzonder voor de economisch prioritaire sectoren van de regio. Dit betekent dat de HCA zich op een hoog abstractieniveau richt ten aanzien van de vier ambities zoals weergegeven in Figuur 2.

Deze ambities vormen gezamenlijk het strategisch kompas voor Zuid-

Figuur 2

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



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 investeringen in scholing, inclusie en arbeidsmobiliteit tegelijkertijd noodzakelijk zijn om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken. In deze agenda worden de ambities op basis van de knelpunten in de regio verder geconcretiseerd.

Opstap naar één gezamenlijke uitvoeringsagenda

Met de vaststelling van deze agenda is, in samenhang met de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg en de Economische Propositie Zuid-Limburg, een gezamenlijk strategisch kader vastgesteld. De verdere concretisering van de ambities vindt plaats in één gezamenlijke uitvoeringsagenda die onder regie van de Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) verder wordt uitgewerkt. In deze uitvoeringsagenda worden de strategische ambities vertaald naar concrete activiteiten, samenwerkingsafspraken, prioritering, monitoring en uitvoeringsstructuren. Daarbij wordt waar relevant aangesloten bij bestaande regionale initiatieven.

3 Investeren in kennis en innovatie, over grenzen heen

Uitdagingen voor arbeidsmarkt en economie

Zuid-Limburg wordt geconfronteerd met belangrijke uitdagingen die de arbeidsmarkt en economie onder druk zetten. De regio kent een relatief sterke vergrijzing en ontgroening, waardoor de (toekomstige) beroepsbevolking afneemt. Ook blijven de groei van de werkgelegenheid en de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit achter bij het landelijk gemiddelde. Aan deze lagere arbeidsproductiviteit liggen verschillende structurele factoren ten grondslag, waaronder het relatief grote aandeel laagproductieve sectoren, een hoger aandeel laag- en middelbaar opgeleiden, een sterkere vergrijzing, een lagere arbeidsparticipatie en een hogere werkloosheid. Daarnaast kampen cruciale sectoren, zoals de zorg, de techniek en de ICT, met aanhoudende personeelstekorten. De arbeidsmarkt is daarbij krap in ICT en techniek, en zelfs zeer krap in zorg en welzijn. Ook de aantrekkelijkheid van de regio voor bedrijven en talent vraagt blijvende aandacht. Het vestigingsklimaat wordt immers niet alleen bepaald door economische prestaties, maar ook door de beschikbaarheid van talent, woningen, bereikbaarheid, voorzieningen en een aantrekkelijk leefklimaat. De regioanalyse, waarvan enkele belangrijke uitkomsten laten zien dat het vestigingsklimaat in Zuid-Limburg thans nog niet de bijdrage levert aan de regionale economie die wenselijk is.

Kansen voor een innovatieve grensoverstijgende kenniseconomie

Tegelijkertijd beschikt Zuid-Limburg over belangrijke economische en maatschappelijke kansen. De regio heeft de ambitie om zich verder te ontwikkelen tot een krachtige, innovatieve en internationaal verbonden kenniseconomie.

Met onder meer de Brightlands-campussen als motor van innovatie beschikt Zuid-Limburg over een sterk kennis- en innovatie-ecosysteem, waarinkennisontwikkeling, ondernemerschap en innovatie nauw met elkaar zijn

verbonden. Deze internationale positie wordt ook erkend: sinds 17 juni 2026 behoort Limburg volgens het Intelligent Community Forum (ICF) tot de zeven meest innovatieve regio's ter wereld.

De combinatie van innovatieve bedrijven, toonaangevende kennisinstellingen, een goed ontwikkelde infrastructuur en de ligging tussen economische kerngebieden als de Randstad, Brainport Eindhoven, Aken, Hasselt en Luik vormt een belangrijk fundament onder deze ambitie. Juist de nauwe samenwerking en fysieke nabijheid van kennisinstellingen, bedrijven en innovatiecampussen versterken de wisselwerking tussen onderzoek, innovatie en toepassing en vormen daarmee een onderscheidende kracht van het regionale innovatieecosysteem. Daarnaast bieden ontwikkelingen zoals de herontwikkeling van de voormalige VDL Nedcar-locatie, de verdere groei van de Brightlands-campussen, de doorontwikkeling van het Life Science & Health-cluster, waaronder het MedTech ecosysteem Medlands, de mogelijke komst van de Einstein Telescope en de nabijheid van de JUPITER-supercomputer in Jülich nieuwe kansen voor innovatie, talentontwikkeling en hoogwaardige werkgelegenheid. Samen versterken deze ontwikkelingen het grensoverschrijdende kennis- en innovatieecosysteem en het economisch toekomstperspectief van Zuid-Limburg.*

Economische prioriteiten voor de toekomst

Om deze kansen optimaal te benutten en de gesignaleerde uitdagingen het hoofd te bieden, hebben Neimed, het Zuyd Lectoraat Employability en Ecorys onderzocht welke economische activiteiten het meest kunnen bijdragen aan het toekomstige verdienvermogen van Zuid-Limburg.

Hiervoor zijn relevante beleidsdocumenten systematisch geanalyseerd, is een data-analyse van de regionale economie uitgevoerd, waarvan de belangrijkste inzichten zijn samengevat in Bijlage C, en zijn gesprekken gevoerd met experts op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs en economie. Voorafgaand aan deze gesprekken hebben de experts de diverse ambities beoordeeld op basis van

*Gebaseerd op de resultaten van de documentenanalyse

impact en haalbaarheid. De combinatie van beide dimensies maakt het mogelijk om per ambitie een passend handelingsperspectief te bepalen. Zie Bijlage A voor een nadere toelichting op de gehanteerde methodologie voor de totstandkoming van deze agenda.

Op basis hiervan zijn drie prioritaire economische clusters geïdentificeerd die, bij voldoende beschikbaar talent en een aantrekkelijk vestigingsklimaat, de grootste potentie hebben om bij te dragen aan een duurzaam economisch toekomstperspectief voor Zuid-Limburg. Deze economische clusters zijn geografische concentraties van onderling verbonden bedrijven, kennis- en onderwijsinstellingen, overheden en andere organisaties die door samenwerking, kennisuitwisseling en innovatie hun concurrentiekracht versterken. Deze drie prioritaire economische clusters vormen de economische prioriteiten binnen deze HCA.

Dit betekent niet dat uitsluitend deze drie prioritaire economische clusters van belang zijn voor de economie van Zuid-Limburg. Ook bedrijven buiten deze clusters leveren een belangrijke bijdrage aan de regionale economie en brede welvaart, bijvoorbeeld door kennisontwikkeling en innovatie of samenwerking binnen regionale ecosystemen.

De HCA richt zich op deze drie prioritaire clusters, omdat het voor voldoende slagkracht in de uitvoering noodzakelijk is om de beschikbare middelen te concentreren op een beperkt aantal clusters. Tegelijkertijd biedt de agenda ruimte aan bedrijven uit andere clusters om aan te sluiten bij activiteiten en investeringen die in het kader van deze HCA worden ontwikkeld.

Prioriteit 1: Cluster Chemie

Cluster Chemie heeft prioriteit binnen Zuid-Limburg vanwege de sterke positie van de Brightlands Chemelot Campus en het brede cluster rondom chemie dat in de regio aanwezig is. Het Chemelot-cluster omvat circa 8.500 directe banen en circa 22.000 indirecte banen bij meer dan 200 vestigingen, waarvan ongeveer 4.400 directe banen in de industrie en logistiek. De totale toegevoegde waarde bedraagt circa € 1,5 miljard, waarvan de industrie ongeveer 85% voor haar rekening neemt.

Dit cluster vormt een belangrijke economische pijler van de regio en biedt werkgelegenheid voor zowel praktisch als theoretisch opgeleid technisch talent. De relevantie ligt niet alleen in het behoud van de bestaande industriële basis, maar vooral in de transitie naar duurzame chemie, circulaire materialen en nieuwe toepassingen. Bovendien vormt het cluster Chemie een belangrijke basis voor innovatie binnen het cluster Life Sciences & Health (zie prioriteit 3), waar chemische innovaties een essentiële rol spelen in de ontwikkeling van nieuwe materialen, medische technologieën en duurzame oplossingen. Daarmee levert het cluster een belangrijke bijdrage aan grote maatschappelijke opgaven op het gebied van gezondheid, verduurzaming, circulariteit en strategische autonomie.

Door voort te bouwen op de Brightlands Chemelot Campus kan Zuid-Limburg haar bestaande economische kracht verbinden aan nieuwe kennis, innovatie en duurzame bedrijvigheid.

Prioriteit 2: Cluster Hoogwaardige Maakindustrie

Het cluster Hoogwaardige Maakindustrie sluit goed aan bij de bestaande industriële basis van Zuid-Limburg en bij de behoefte aan productieve, toekomstgerichte werkgelegenheid. De regio beschikt over een sterk profiel waarin maakindustrie, technische kennis, geavanceerde materialen, engineering en toegepaste innovatie samenkomen.

Tegelijkertijd ontstaan nieuwe kansen op het gebied van hightech, defensiegerelateerde maakindustrie, energie-, batterijtechnologie en digitalisering. Deze ontwikkelingen vragen om voldoende technisch talent op alle opleidingsniveaus, maar ook om bedrijven die in staat zijn nieuwe technologieën succesvol toe te passen en op te schalen in de praktijk.

Prioriteit 3: Cluster Life Sciences & Health

Het cluster Life Sciences & Health heeft prioriteit vanwege de sterke kennisbasis rond Maastricht, de Universiteit Maastricht (UM), het Maastricht UMC+, de Brightlands Maastricht Health Campus en het bredere gezondheids-, Medlands- en biotech-ecosysteem. De Brightlands Maastricht Health Campus telde in 2024 111 bedrijven, circa 11.400 banen en circa 11.300 studenten. Daarnaast zijn binnen Medlands in Parkstad 19 medtechbedrijven actief, waar circa 6.000 mensen werken. Daarmee beschikt Zuid-Limburg over een sterke basis voor medische kennisontwikkeling, zorginnovatie, medtech en aanverwante innovatieve bedrijvigheid.

De grensligging versterkt deze positie: de driehoek Maastricht, Aken en Luik functioneert binnen een straal van zestig kilometer als één grensoverstijgende arbeidsmarkt, waarbij circa 7% van de werknemers in Zuid-Limburg in België of Duitsland woont. Dit biedt extra kansen voor grenspendel, kennisuitwisseling en internationale samenwerking.

De economische kansen liggen daarbij niet zozeer in de reguliere zorg als arbeidsintensieve maatschappelijke sector, maar vooral in life sciences, medtech, zorginnovatie, regeneratieve geneeskunde en de digitalisering van de zorg.

Het cluster kan bijdragen aan valorisatie van kennis, de ontwikkeling van nieuwe bedrijvigheid en hoogwaardige werkgelegenheid. Tegelijkertijd is een sterke verbinding met de arbeidsmarkt essentieel: er zijn voldoende laboranten, technici, zorgprofessionals, data- en IT-profielen en ondernemende kenniswerkers nodig om het cluster verder te laten groeien.

Door het cluster Life Sciences & Health te versterken kan Zuid-Limburg haar medische kennisbasis beter omzetten in innovatie en bedrijvigheid.

In 2026 behoort Maastricht volgens Innovatiespotter tot de drie Nederlandse gemeenten met relatief de meeste innovatieve bedrijven op het gebied van health. Deze sterke positie onderstreept de kracht van het regionale healthecosysteem, waarin onder meer de Universiteit Maastricht, het Maastricht UMC+, de Brightlands Maastricht Health Campus, LIOF en een groeiend netwerk van innovatieve health- en medtechbedrijven nauw samenwerken aan kennisontwikkeling, innovatie en valorisatie.

Aanjagers voor de prioriteiten

Vanuit een regionaal en sectoroverstijgend perspectief zijn AI, data en ICT geïdentificeerd als belangrijke aanjagers voor het realiseren van de strategische ambities. Door deze aanjagers nadrukkelijk te verbinden aan de prioritaire economische clusters kunnen zij bijdragen aan het versterken van het regionale verdienvermogen en de brede welvaart in Zuid-Limburg.

AI, data en ICT

De toepassing van AI, data en ICT biedt kansen om innovatie, arbeidsproductiviteit en concurrentiekracht binnen de prioritaire economische clusters te versterken. Door digitale technologieën doelgericht in te zetten kunnen organisaties efficiënter werken, nieuwe verdienmodellen ontwikkelen en beter anticiperen op maatschappelijke en economische transitie.

AI, data en ICT vormen daarmee niet alleen een belangrijke versneller van de ontwikkeling van deze clusters, maar ook een cruciale randvoorwaarde voor het versterken van het toekomstige regionale verdienvermogen. Juist in het licht van de toenemende arbeidsmarktkrapte bieden AI, data en ICT kansen om de arbeidsmarktproductiviteit te verhogen, arbeid slimmer te organiseren en economische groei minder afhankelijk te maken van de beschikbaarheid van arbeid.

De Brightlands Smart Services Campus in Heerlen biedt hiervoor al een sterke regionale infrastructuur en een aantrekkelijk ecosysteem voor digitale kennisontwikkeling, innovatie en toepassing. Ook de regionale zorgsector werkt gezamenlijk aan de verantwoorde toepassing van AI. De Limburgse ziekenhuizen voeren hiervoor een AI Readiness Scan uit als basis voor verdere implementatie en organisatieontwikkeling.

Leren en ontwikkelen

Een toekomstbestendig regionaal verdienvermogen vraagt om gerichte investeringen in leren en ontwikkelen. Door onderwijs, een leven lang ontwikkelen en scholing expliciet te verbinden aan de talentbehoefte van de prioritaire economische clusters kunnen interventies doelgerichter worden vormgegeven en beschikbare middelen effectiever worden ingezet.

De keuze om te focussen op deze clusters sluit aan bij bredere nationale en Europese discussies over het versterken van het toekomstige verdienvermogen. In zijn rapport uit 2025 benadrukt Peter Wennink het belang van structurele investeringen in innovatie, strategische industrieën, energie-infrastructuur en talentontwikkeling om Nederland ook op de lange termijn concurrerend te houden. Daarbij benadrukt hij dat toenemende geopolitieke spanningen, verstoringen van internationale waardeketens en stijgende energieprijzen de noodzaak vergroten om te investeren in een sterke kennisbasis, innovatieve bedrijvigheid en voldoende beschikbaar talent. De Sociaal-Economische Raad (SER) plaatst deze economische opgave in het bredere perspectief van brede welvaart en benadrukt dat economische ontwikkeling duurzaam moet bijdragen aan waardig werk, sociale inclusie en maatschappelijke vooruitgang.

Vanuit die gedachte zet Zuid-Limburg in op economische clusters die niet alleen bijdragen aan innovatie en arbeidsproductiviteit, maar ook kansen bieden voor talentontwikkeling, hoogwaardige werkgelegenheid en maatschappelijke waarde. Daarmee vormen de prioritaire economische clusters een belangrijk fundament voor een innovatieve, grensoverstijgende kenniseconomie, een sterk regionaal verdienvermogen en een duurzaam economisch toekomstperspectief voor Zuid-Limburg.



4 Vier ambities

De ambities in deze HCA zijn opgesteld op basis van de knelpunten en opgaven waarvoor Zuid-Limburg de komende jaren staat. Zij geven richting aan de gezamenlijke inzet van de economische samenwerking vanuit onder andere Economische Samenwerking Zuid-Limburg, de Economic Board Zuid-Limburg en de Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg en vormen het strategisch kader voor samenwerking en prioritering in de periode 2026–2030.



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

Deze ambitie richt zich op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Daarmee doelen we op de omvang, samenstelling en beschikbaarheid van mensen die kunnen en willen deelnemen aan de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, en de kwaliteiten die zij met zich meebrengen.

Geïdentificeerde knelpunten

- In Zuid-Limburg krimpt en vergrijsd de beroepsbevolking. Er stromen minder jongeren in op de arbeidsmarkt, terwijl een steeds groter deel van de werkenden de pensioengerechtigde leeftijd nadert. Tussen 2014 en 2024 is de regionale beroepsbevolking nagenoeg gelijk gebleven, terwijl deze landelijk met ruim 11% is gegroeid.
- 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. Dit percentage is mogelijk een onderschatting, omdat afgestudeerden die net over de grens in België of Duitsland wonen niet worden meegeteld.
- De komende jaren ontstaan er tekorten op de arbeidsmarkt, op alle opleidingsniveaus en binnen alle sectoren. Illustratief zijn de tekorten aan werkenden met een masterdiploma (Figuur 3).
- De arbeidsparticipatie in Zuid-Limburg bedraagt in 2024 circa 67% en ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde van ongeveer 73%, waaruit blijkt dat een relatief kleiner deel van de bevolking werkt.

- In Zuid-Limburg doen de grootste uitdagingen op het gebied van basisvaardigheden (taal, rekenen, digitaal) zich voor in Parkstad Limburg, waar de problematiek omvangrijker is dan in de overige subregio's van Zuid-Limburg.
- 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.

Figuur 3

Tekorten aan werkenden met masterdiploma

Opleidingsniveau	ITA ¹	Duiding
Master - techniek en ict	0,8	Veel meer vraag dan aanbod
Master - landbouw en natuur	0,8	Veel meer vraag dan aanbod
Master - zorg en onderwijs	0,9	Meer vraag dan aanbod
Master - economie en maatschappij	0,9	Meer vraag dan aanbod

Ambities

Om de geïdentificeerde knelpunten het hoofd te bieden, richten we ons in Zuid-Limburg in de periode 2026-2030 op het versterken van de omvang en kwaliteit van de beroepsbevolking door:

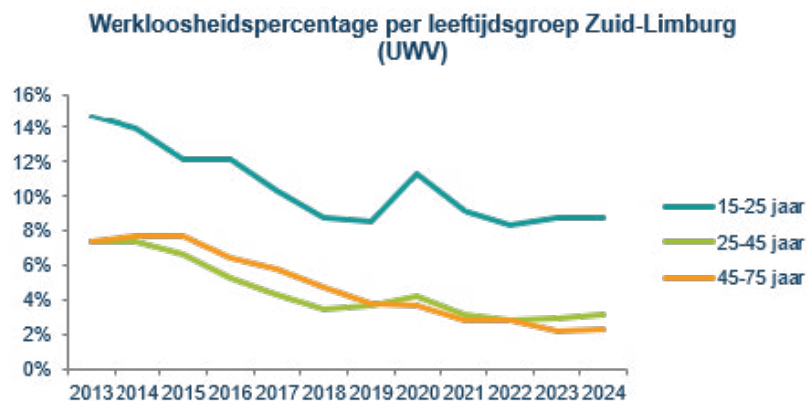
- **Het beter benutten van het onbenut arbeidspotentieel** door een gerichte benadering van verschillende doelgroepen, zoals nietwerkenden, partners van expats, statushouders, voortijdig schoolverlaters (vsv'ers), alsook deeltijd- en doorwerkers. Uitgangspunt is een aanpak die aansluit bij hun (potentiële) arbeidsmarktpositie, gecombineerd met gerichte inzet op om- en bijscholing en het anders organiseren van werk.

1) Bron: ROA (2026).

- **Verbeteren van vaardigheden, duurzame inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit**
door te investeren in het versterken van vaardigheden, het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het benutten van technologische ontwikkelingen wordt de arbeidsproductiviteit versterkt. Tegelijkertijd zetten we in op het bevorderen van gezond, veilig en duurzaam werken. Hierbij zetten we nadrukkelijk in op preventie: het voorkomen van werkloosheid (zie Figuur 4), uitval en langdurige arbeidsongeschiktheid door tijdige ondersteuning, om- en bijscholing en begeleiding van werkenden en werkgevers.
- **Versterken van de beroepsbevolking door behoud en aantrekken van talent** door gericht te sturen op het aantrekken en behouden van (eu)regionaal en internationaal talent op alle opleidingsniveaus.

Figuur 4

Werkloosheidspercentage Zuid-Limburg



Ondernemers aan het woord:

"Mensen vinden voor mijn bedrijf lukt, echter ze behouden is een aandachtspunt."

"Selecteer personeel op vaardigheden en waarden, in plaats van slechts op diploma's."





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

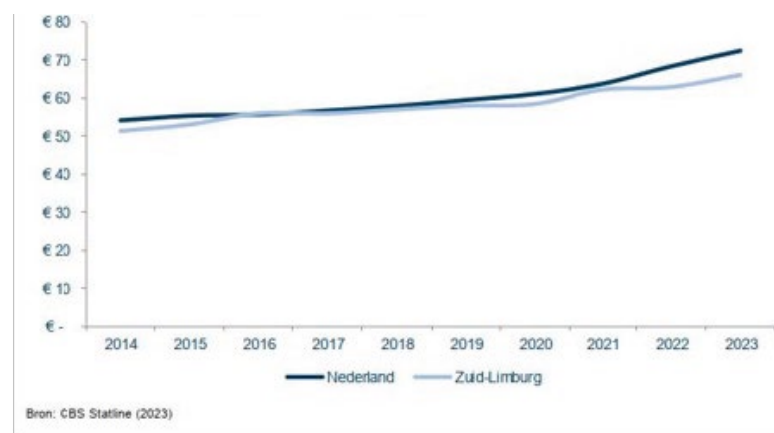
Deze ambitie richt zich op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. In deze context bedoelen we daarmee de behoeften, opgaven en uitdagingen van werkgevers. Het gaat hierbij in het bijzonder om het mkb, maar ook om publieke werkgevers en grote bedrijven.

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 nog traditioneel ingericht, waarbij er te weinig aandacht is voor begeleiding, functiecreatie (job carving, het herschikken of opdelen van taken binnen een functie) en skillsgericht werken.
- De arbeidsproductiviteit blijft in Zuid-Limburg met ongeveer 10% achter ten opzichte van het landelijk gemiddelde (zie Figuur 5).
- Tegelijkertijd ontwikkelen technologieën, zoals AI en digitalisering, zich in hoog tempo. Dit biedt kansen voor het verhogen van de arbeidsproductiviteit, maar vraagt ook om investeringen op het gebied van scholing en inclusie.

Figuur 5

Arbeidsproductiviteit: vergelijking Nederland - Zuid-Limburg



Ambities

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

- **Het ondersteunen van het brede mkb bij arbeidsmarkt vraagstukken** door gerichte kennisdeling en praktische, sectorgerichte ondersteuning helpt met name het mkb bij het toekomstbestendig organiseren van werk. Daarbij ligt de nadruk op het anders organiseren van werk, gericht op implementatie op de werkvloer en de inzet van personeel.
- **Bevorderen van inclusief en duurzaam werkgeverschap** door het bieden van voorlichting, kennisdeling en ondersteuning stimuleren we inclusief en duurzaam werkgeverschap, met een focus op arbeidsvoorwaarden, job carving, skillsgericht werken, duurzame inzetbaarheid, in samenspraak met werknemers. Daar waar duurzame inzetbaarheid doelt op het gezond, gemotiveerd en productief houden van medewerkers, heeft duurzaam werkgeverschap aandacht voor het creëren van een werkomgeving die hun ontwikkeling, welzijn en betrokkenheid ondersteunt. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het aantrekken en begeleiden van expats,

grenswerkers, internationale talenten en andere doelgroepen die kunnen bijdragen aan de regionale arbeidsmarkt.

- **Stimuleren van innovatie en automatisering** door voorlichting, kennisdeling en het delen van best practices stimuleren we innovatie en automatisering in nauwe aansluiting op bestaande regionale werkgeversinitiatieven. We trachten ook bedrijven te bereiken die niet zijn aangesloten bij de traditionele werkgeverskoepels.

Ondernemers aan het woord:

“Van grens naar verbinding: de arbeidsmarkt van morgen vraagt om nieuwe manieren van organiseren, waarbij regio's, werkgevers en overheden hun krachten bundelen.”

“Digitalisering biedt kansen om arbeid anders te organiseren. De uitdaging ligt niet in de technologie, maar in het vermogen van organisaties (en mensen) om mee te veranderen.”





Ambitie 3: Structureel beter laten aansluiten van opleiding en werk

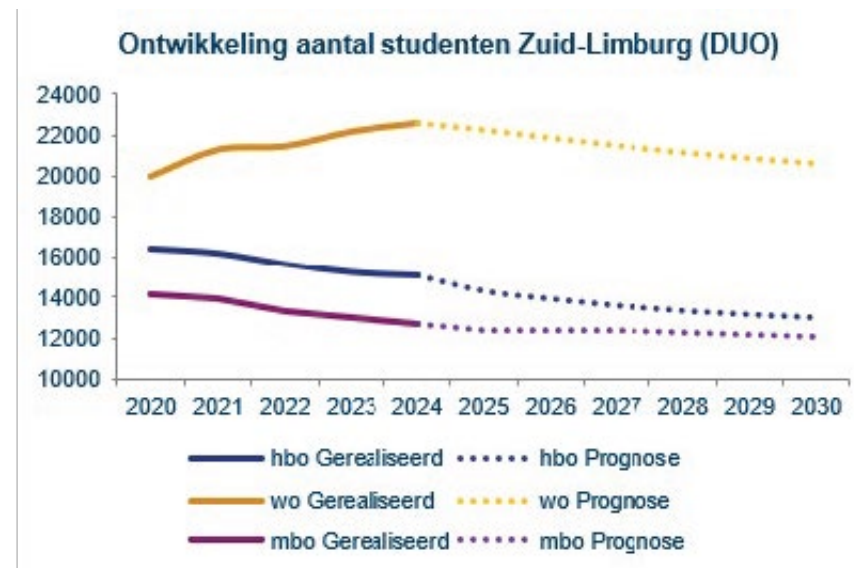
Deze ambitie richt zich op de verbinding tussen opleiding en de behoefte aan personeel en vaardigheden vanuit de arbeidsmarkt.

Geïdentificeerde knelpunten

- Het onderwijsaanbod sluit nog niet voldoende aan bij de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Zo ontstaan er tekorten in cruciale sectoren (zorg, techniek, ICT), terwijl opleidingsinstellingen moeite hebben hun curricula tijdig aan te passen aan deze nieuwe vraag (bijvoorbeeld digitale vaardigheden, AI-implementatie en technische profielen). Dit is niet de oorzaak van de mismatch op de arbeidsmarkt, maar 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 het mbo en hbo al enkele jaren, waardoor de toekomstige aanwas van regionale arbeidskrachten onder druk komt te staan (zie Figuur 6).

Figuur 6

Ontwikkeling aantal studenten naar opleidingsniveau, historie en prognose



Ambities

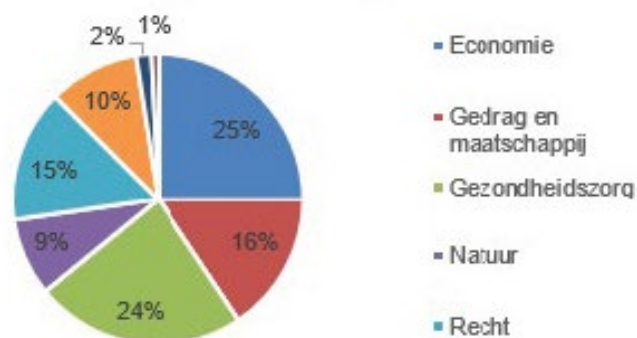
Daarom richten we ons in Zuid-Limburg tussen 2026 en 2030 op het structureel beter laten aansluiten van opleiding en werk door:

- **Talentgericht onderwijs dat aansluit op cruciale sectoren en prioritaire economische clusters** door onderwijs en scholing sterker te richten op een skillsgerichte benadering waarin kennis, vaardigheden en persoonlijke eigenschappen centraal staan en deze expliciet te verbinden aan maatschappelijk cruciale sectoren, zoals de zorg, en prioritaire economische clusters die bijdragen aan het regionale verdienvermogen (zie ambitie 4 en Figuur 7).

Figuur 7

Gekozen studierichting UM 2025-2026

Studierichting (CROHO sector) UM 2025-2026



- **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 het 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 vroegtijdig kennismaken met sectoren, beroepen en loopbaanperspectieven.

- **Flexibele en laagdrempelige scholingsroutes voor werkenden en niet-werkenden** door te investeren in, en het faciliteren van, korte en praktijkgerichte leertrajecten, om- en bijscholing, sectorale ontwikkelpaden, praktijkleren en microcredentials. Deze routes worden toegankelijk gemaakt voor onder meer het brede mkb, werkenden met een lage scholingsbereidheid en kwetsbare doelgroepen. Daarnaast investeren we structureel in loopbaan- en beroepsoriëntatie en begeleiding, onder andere in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk.

Ondernemers aan het woord:

“De arbeidsmarkt verandert sneller dan opleidingen kunnen bijbenen. Daarom moeten onderwijs en bedrijfsleven veel nauwer samenwerken, zodat studenten niet alleen de juiste kennis opdoen, maar ook de vaardigheden en mentaliteit ontwikkelen waar werkgevers vandaag om vragen.”

“Veel jongeren weten onvoldoende wat beroepen in de praktijk inhouden. Werkgevers moeten vaker de weg naar scholen vinden en leerlingen al vroeg laten kennismaken met het werkveld. Goede voorlichting en praktijkervaring zijn cruciaal om talent voor de regio te behouden.”





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

De Agenda Zuid-Limburg (2024) zet in op de ontwikkeling van een innovatieve, grensoverstijgende kenniseconomie. In hoofdstuk 3 zijn de prioritaire economische clusters geïdentificeerd die richting geven aan deze ambitie en bijdragen aan het toekomstige regionale verdienvermogen.

Geïdentificeerde knelpunten

- Het ontbreekt aan een concrete keuze over de economische visie in de regio. In Zuid-Limburg staan maatschappelijke sectoren zoals zorg, onderwijs, techniek en ICT onder druk door personeelstekorten.
- Tegelijk staat ook Chemelot, een belangrijke motor voor werkgelegenheid, innovatie en de circulaire economie in Zuid-Limburg, voor grote verduurzamings- en concurrentieopgaven. Hogere 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 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.

Ambities

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

- **Gericht versterken van de prioritaire economische clusters** in samenhang met de Economische Propositie Zuid-Limburg en de Strategische Meerjarenagenda (SMA) Zuid-Limburg richten we ons op de verdere ontwikkeling van de prioritaire economische clusters: Chemie, Hoogwaardige Maakindustrie en Life Sciences & Health.
- **Versterken van de structurele verbinding tussen onderwijs, arbeidsmarkt en economie** door talentontwikkeling nadrukkelijk te verbinden aan de prioritaire economische clusters en het regionale verdienvermogen. Hierbij werken we in samenhang met de Economische Propositie Zuid-Limburg en de Strategische Meerjarenagenda (SMA) Zuid-Limburg en bouwen we voort op de reeds bestaande regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Brightlands-campussen en het Medlands-ecosysteem. Daarnaast wordt ingespeeld op relevante ontwikkelingen, zoals de mogelijke komst van de Einstein Telescope.
- **Stimuleren van innovatie, samenwerking en randvoorwaarden voor groei** door inzet op sleuteltransities, zoals digitalisering, energietransitie en circulariteit, ondersteund door de inzet van artificiële intelligentie als aanjager van innovatie en productiviteitsgroei. Tegelijkertijd investeren we in een verbetering van het vestigingsklimaat en versterken we de positionering van Zuid-Limburg als grensoverstijgende euronale kenniseconomie.

Ondernemers aan het woord:

“De economische potentie van Zuid-Limburg is groot, maar fysieke bereikbaarheid en netcongestie vormen steeds vaker een belemmering voor groei.”

“Zuid-Limburg heeft meer te bieden dan vaak wordt gezien; de regio moet haar economische kracht en kwaliteit veel sterker uitdragen.”



5 Handelingsperspectief

De versterking van de drie prioritaire economische clusters (Chemie, Hoogwaardige Maakindustrie en Life Sciences & Health) en de realisatie van de vier ambities uit deze HCA vragen om een aantal randvoorwaarden op regionaal niveau. Hieronder worden deze strategische thema's uitgewerkt, inclusief een indicatie van mogelijke acties en eigenaarschap.

1. Randvoorwaarden op orde

Om als regio aantrekkelijk te zijn voor zowel talent als nieuwe bedrijvigheid, moet de basis op orde zijn op het gebied van:

Vestigingsklimaat

Een aantrekkelijk vestigingsklimaat is een belangrijke voorwaarde om talent te behouden, nieuw talent aan te trekken en bedrijven te stimuleren zich in Zuid-Limburg te vestigen, te investeren en verder te groeien of zich verder te ontwikkelen.

Programma's zoals Limburg Centraal dragen hieraan bij door de ruimtelijke ontwikkeling van wonen, bereikbaarheid en voorzieningen te versterken.

Voor de benodigde arbeidskrachten heeft dit betrekking op aspecten zoals een betaalbare en goed aansluitende woningvoorraad. Op dit moment is sprake van een mismatch door een te beperkt woningaanbod in het hoogwaardige segment waar hbo- en wo-gediplomeerden naar zoeken, en voorzieningen die de sfeer en beleving verhogen.

Voor bedrijven betekent dit voldoende fysieke ruimte en milieuruimte om uit te breiden, passend binnen de regionale programmering van bedrijventerreinen en werklocaties. Dit geldt in het bijzonder voor innovatiehotspots zoals Chemelot en de Brightlands-campussen, maar ook voor reguliere bedrijventerreinen en kantoorlocaties voor kennisintensieve dienstverlening.

Bereikbaarheid en infrastructuur

Voor het benodigde talent, in het bijzonder studenten en starters op de arbeidsmarkt, is een goede bereikbaarheid van bedrijven per openbaar vervoer van essentieel belang om een aantrekkelijke regio te zijn. De regio zal hier, samen met de Provincie Limburg als systeemverantwoordelijke en binnen de kaders van NOVEX en het Nationaal Programma Vitale Regio's (NPVR), gericht aan moeten werken.

Daarnaast vormt netcongestie een groot probleem voor onder meer de chemie en industrie in Limburg: aansluitstops voor bedrijven met uitbreidingsbehoefte en voor nieuwe bedrijven in de prioritaire economische clusters dienen voorkomen te worden.

Dit is een taak voor bedrijven onderling op bedrijventerreinen en campussen, onder meer door de ontwikkeling van energiehubs en gezamenlijke investeringen in lokale energieopwekking en -opslag, en voor de regio in dialoog met de netbeheerder.

AI, data en ICT

AI, data en ICT (o.a. automatisering en robotisering) vormen een aanjager voor bedrijven om slimmer te werken en produceren, zeker wanneer zij met personeelstekorten kampen. Op bedrijfsniveau is het daarom belangrijk dat door passend leiderschap AI-bewustwording op de werkvloer wordt bevorderd, medewerkers digitaal vaardiger worden en bedrijven worden ondersteund bij het toepassen van digitalisering en automatisering, waaronder het integreren van AI in bedrijfsprocessen.

Op regionaal niveau kan het aantrekken van bedrijven in het veld van AI, data en ICT het cluster van Chemie, Hoogwaardige Maakindustrie en Life Sciences & Health verder versterken.

2. Drie clustertafels

Om de samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven, overheid en werknemers te versterken, worden voor de drie prioritaire economische clusters, Chemie, Hoogwaardige Maakindustrie en Life Sciences & Health, clustertafels ingericht. Deze tafels bieden een structureel platform om clusterspecifieke opgaven te bespreken, gezamenlijke prioriteiten vast te stellen en afspraken te maken over de uitvoering. De clustertafels vormen daarmee een belangrijk onderdeel van de gezamenlijke uitvoeringsagenda van de HCA, de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg en de Economische Propositie Zuid-Limburg.

3. Clusterroadmaps

Vanuit de clustertafels worden clusterroadmaps ontwikkeld waarin de HCA wordt vertaald naar de specifieke opgaven en kansen van ieder cluster. De roadmaps bevatten onder meer een uitwerking van de toekomstige skillsbehoefte, ontwikkel- en leerroutes en de samenwerking tussen onderwijs en werkgevers, bijvoorbeeld op het gebied van stages, fieldlabs en kennischallenges. Daarnaast vormen zij de basis voor de prioritering van activiteiten, monitoring van de voortgang en gezamenlijke uitvoering binnen de uitvoeringsagenda.

4. Extra ondersteuning mkb

Het midden- en kleinbedrijf (mkb) speelt een belangrijke rol in de economie van Zuid-Limburg, maar beschikt vaak over minder personele capaciteit om te investeren in human capital, innovatie en organisatieontwikkeling. Hierdoor is het voor veel mkb-bedrijven uitdagender om de ambities uit deze HCA te realiseren.

Daarom is gerichte ondersteuning van mkb-bedrijven noodzakelijk. Dit kan onder meer via programma's, informele netwerken en lokale ondernemersplatforms, aangevuld met instrumenten zoals kennisvouchers, subsidieregelingen, gunstige financieringsmogelijkheden en praktische ondersteuning bij de implementatie van innovaties en de ontwikkeling van medewerkers.

5. Regiobranding

De regio Zuid-Limburg kan zich duidelijker en sterker profileren als aantrekkelijke woon- en werkregio én carrièreregio met carrièrekansen bij tal van bedrijven. Een gezamenlijke en herkenbare positionering van overheden, kennisinstellingen en bedrijven draagt bij aan het aantrekken en behouden van talent en aan het versterken van het vestigingsklimaat. Daarbij staan de carrièremogelijkheden binnen de drie prioritaire economische clusters centraal, met oog voor kansen in aanverwante en andere sectoren.

6. Grensoverstijgende samenwerking

De grensligging van Zuid-Limburg biedt bedrijven unieke kansen voor samenwerking, kennisontwikkeling en marktontwikkeling binnen de Euregio. Bedrijven in Zuid-Limburg zien volop kansen voor afzetmarkten en samenwerking over de landsgrenzen heen. Gezamenlijke kennisontwikkeling, innovatie en vergroting van de afzetmarkt in (ten minste) de drie prioritaire economische clusters vormen een kans voor zowel Zuid-Limburgse bedrijven als voor Duitse en Belgische bedrijven. Om deze kansen te benutten is het van belang de samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen en overheden verder te versterken.

Brancheverenigingen, ondernemersverenigingen, kamers van koophandel, de regionale ontwikkelingsmaatschappij en de Brightlands-campusen kunnen hierbij een belangrijke verbindende en faciliterende rol vervullen.

7. ESZL als netwerkorganisatie en Economic Board Zuid-Limburg als aanjager

De Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL), het regionale samenwerkingsverband van overheden, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen, vervult de netwerk- en regiefunctie bij de uitvoering van deze Human Capital Agenda. ESZL verbindt de betrokken partners, ondersteunt de ontwikkeling en uitvoering van de gezamenlijke uitvoeringsagenda en de clusterroadmaps en faciliteert de totstandkoming van projecten, investeringen en concrete acties.

De verantwoordelijkheid voor de realisatie van de afzonderlijke actielijnen en projecten ligt bij de uitvoerende partners. De Economic Board Zuid-Limburg vervult hierbij een strategische en aanjagende rol. Vanuit haar onafhankelijke positie brengt zij bestuurders, ondernemers en kennisinstellingen bijeen, stimuleert zij samenwerking en innovatie en draagt zij bij aan de strategische positionering van Zuid-Limburg als innovatieve, grensoverstijgende kenniseconomie. Daarmee versterkt de Economic Board de gezamenlijke uitvoeringskracht van de HCA en de samenhang met de Economische Propositie Zuid-Limburg en de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt Zuid-Limburg.

Een mooie next step is dat de drie regionale economic boards van Limburg onlangs een gezamenlijke stap naar meer economische slagkracht voor de provincie hebben gezet. ESZL heeft samen met Crossroads Limburg en Keyport afgesproken toe te werken naar één Limburgse economische agenda, die als basis dient voor de oprichting van een overkoepelende Economic Board voorheel

Limburg. In deze board gaat de Limburgse triple helix samenwerken aan versterking van het vestigingsklimaat en het verdienvermogen van de provincie. Arbeidsmarkt en talent zijn hierbij prioriteiten.

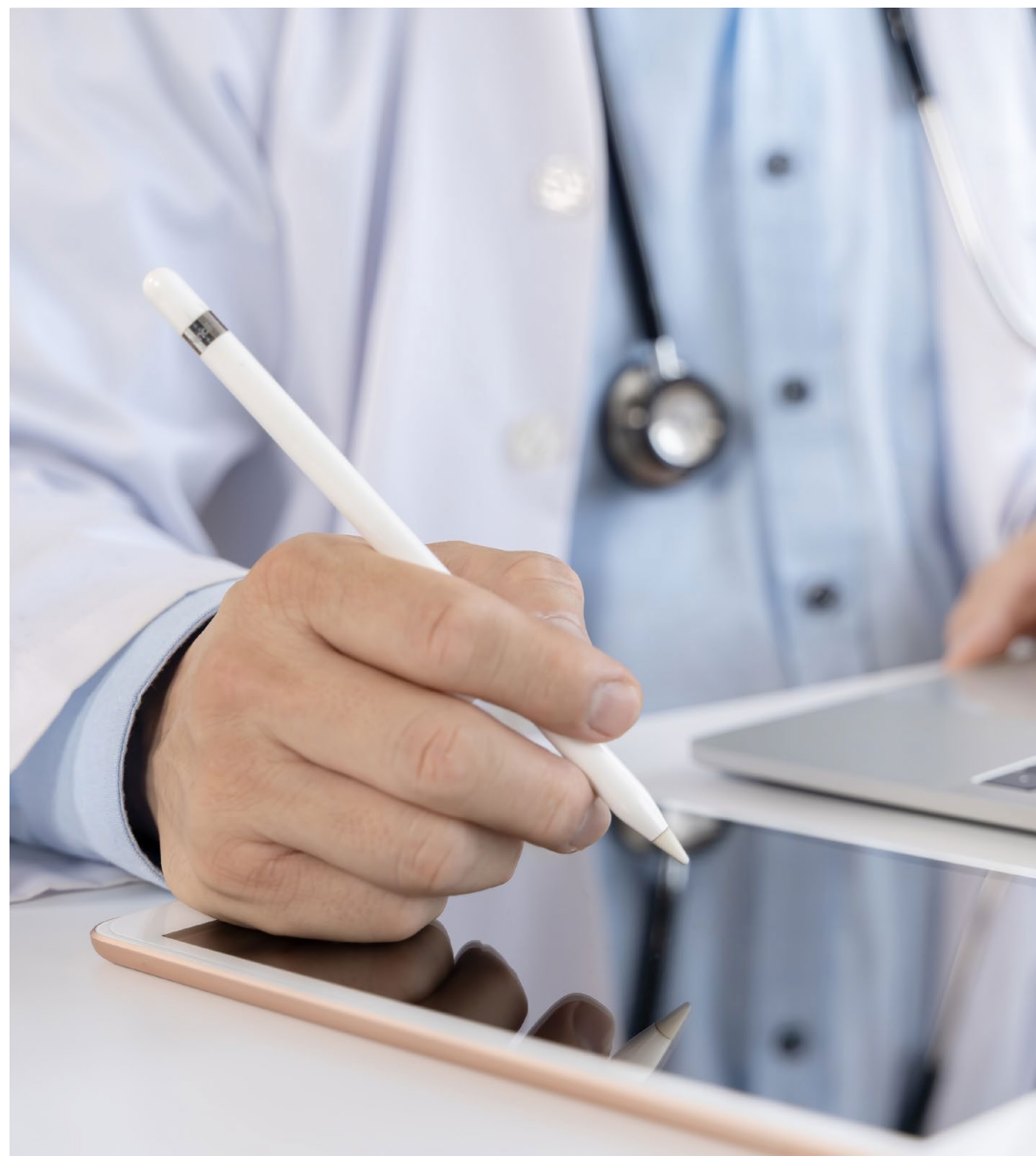
6 Uitvoering, monitoring en adaptiviteit

Van strategie naar uitvoering

Met de vaststelling van deze Human Capital Agenda (HCA) is een gezamenlijk strategisch kader vastgesteld voor de periode 2026–2030. De verdere concretisering van de ambities vindt plaats in één gezamenlijke uitvoeringsagenda, die onder regie van de Economic Board Zuid-Limburg en Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL) wordt uitgewerkt, in nauwe samenhang met de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarkt ZuidLimburg.

Binnen deze uitvoeringsagenda worden voor de drie prioritaire economische clusters vanuit de clustertafels roadmaps opgesteld. Hierin worden de strategische ambities vertaald naar concrete activiteiten, samenwerkingsafspraken, prioriteiten, een monitoringsplan en uitvoeringsafspraken. Daarbij wordt nadrukkelijk aangesloten bij bestaande regionale initiatieven en samenwerkingsverbanden.

In deze fase is het belangrijk dat verantwoordelijkheid en eigenaarschap op deelonderwerpen geleidelijk vorm krijgen. De governance van netwerken speelt een centrale rol in het functioneren en de effectiviteit van interorganisatorische samenwerking. Onder governance verstaan we het besturingsproces van domeinoverstijgende samenwerking, oftewel de wijze van besluitvorming, rolverdeling, verdeling van verantwoordelijkheden en de controle op de besturing. De keuze voor een bepaalde governancevorm beïnvloedt hoe informatie wordt gedeeld en hoe de deelnemers hun gezamenlijke verantwoordelijkheid invullen. Expliciete verantwoordelijkheidsgebieden en duidelijke afspraken tussen partners binnen de arbeidsmarktregio over de uitvoering helpen om de clusterroadmaps effectief te verankeren. Door betrokken partijen vroegtijdig actief te betrekken, ontstaat het draagvlak en worden samen afspraken gemaakt over governance en bestuurlijke samenwerking die nodig zijn om de



clusterroadmaps succesvol uit te voeren en waar nodig bij te sturen.

Een adaptieve en lerende aanpak

De arbeidsmarkt ontwikkelt zich in hoog tempo onder invloed van demografische ontwikkelingen, technologische innovatie, economische transities en veranderende behoeften aan vaardigheden. Daarom kiezen we voor 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 in te spelen op veranderende omstandigheden en sneller te leren wat wél en niet werkt. Zo blijft de agenda aansluiten bij de actuele en toekomstige opgaven van Zuid-Limburg.

Theory of change als uitgangspunt voor de monitoring

Voor de monitoring en evaluatie van de HCA wordt aangesloten bij de principes van de Theory of Change, oftewel de beleidstheorie. De monitoring sluit aan bij de vier ambities, de cluster roadmaps en de gezamenlijke uitvoeringsagenda, zodat de voortgang zowel op strategisch als operationeel niveau kan worden gevolgd. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

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

De gezamenlijke inspanningen van partners binnen de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld via samenwerking, projecten, kennisdeling, dienstverlening en scholingsactiviteiten, dragen bij aan de realisatie van deze HCA. Dit is uiteindelijk gericht op het versterken van een toekomstbestendige, inclusieve en wendbare arbeidsmarktregio Zuid-Limburg.

Samenwerking binnen de arbeidsmarktregio moet bijdragen aan de realisatie van de vastgestelde ambities en leiden tot concrete resultaten, zoals nieuwe leerwerktrajecten of versterkte werkgeversdienstverlening. 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 de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt mede worden beïnvloed door externe factoren waarop de arbeidsmarktregio slechts beperkt invloed heeft, zoals economische conjunctuur, landelijke wetgeving, demografische ontwikkelingen en internationale economische ontwikkelingen. Hierdoor is het niet mogelijk om maatschappelijke impact volledig toe te schrijven aan regionale interventies alleen. Monitoring heeft daarom niet alleen tot doel de voortgang en resultaten inzichtelijk te maken, maar ook om de gezamenlijke uitvoeringsagenda en de cluster roadmaps waar nodig tijdig bij te sturen op basis van nieuwe inzichten en ontwikkelingen.

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 worden veroorzaakt door interventies vanuit de HCA. Daarom is het belangrijk om te monitoren op outputniveau en niet op outcomeniveau.

Kennisgedreven en datagedreven werken

Binnen deze HCA worden nog geen uitgewerkte outputindicatoren of uitvoeringsgerichte KPI's opgenomen. De verdere operationalisering hiervan vindt plaats binnen de gezamenlijke uitvoeringsagenda en de cluster roadmaps. Daarbij wordt ingezet op kennisgedreven en datagedreven werken, zodat de voortgang en resultaten op een consistente wijze kunnen worden gevolgd.

Monitoring richt zich niet alleen op arbeidsmarktontwikkelingen en de structuurversterking van de Zuid-Limburgse economie, maar ook op het versterken van de gezamenlijke regionale sturing, samenwerking en het lerend vermogen binnen de triple helix in Zuid-Limburg.

Monitoringraamwerk uitvoeringsagenda

Vanuit het gedachtengoed van de Theory of Change wordt binnen de gezamenlijke uitvoeringsagenda een monitoringraamwerk opgesteld dat de strategische ambities van deze HCA vertaalt naar concrete inputs, outputs en indicatoren voor monitoring en evaluatie. Tabel 1 geeft ter illustratie een voorbeeld van de wijze waarop een dergelijk monitoringraamwerk binnen de uitvoeringsagenda vorm zou kunnen krijgen.

Tabel 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	# bedrijven geïnvesteerd in trajecten i.h.k.v. basisvaardigheden of digitale vaardigheden	Toename arbeidsproductiviteit en participatie
	Versterken van de beroepsbevolking door behoud en aantrekken van talent	#Bereikte leerlingen in PO/VO per regio #Gerealiseerde (BBL) stages en afstudeerplekken op Chemelot	Afname tekort technisch geschoold personeel
	Beter benutten van het onbenut arbeidspotentieel	# projecten gericht op onbenut arbeidspotentieel	

Bijlagen

Bijlage A Totstandkoming van de agenda

Deze HCA is ontwikkeld op basis van methodologische triangulatie, waarbij inzichten uit documentonderzoek, data-analyse en consultatie van regionale stakeholders systematisch zijn gecombineerd. Door verschillende onderzoeksmethoden en databronnen met elkaar te verbinden, is gestreefd naar een robuust en breed gedragen beeld van de humancapitalopgaven en economische ontwikkelkansen in Zuid-Limburg.

Fase 1. Voorbereiding

Het onderzoek startte met een kick-offsessie met de Economic Board Zuid-Limburg op 4 februari 2026. Tijdens deze bijeenkomst zijn de doelstellingen, aanpak, planning en uitgangspunten voor de totstandkoming van de agenda besproken en afgestemd.

Fase 2.1 Documentenanalyse

Als inhoudelijke basis is een systematische inhoudsanalyse uitgevoerd van 30 gemeentelijke, regionale, provinciale en landelijke beleidsdocumenten. Deze analyse bood inzicht in bestaande beleidsambities, economische ontwikkelrichtingen en arbeidsmarkt- en onderwijsopgaven die relevant zijn voor de HCA.

Fase 2.2. Aanvullende economische analyse

Ter aanvulling op de economische analyses uit de Regioanalyse Arbeidsmarkt Zuid-Limburg, waaronder de analyse van de sectorstructuur, regionale economische specialisaties en de shift-share-analyse, is een aanvullende analyse uitgevoerd naar potentiële cross-overs tussen economische sectoren (industry space). Deze analyse geeft inzicht in sectoren die momenteel nog beperkt ontwikkeld zijn binnen de regio, maar sterke raakvlakken hebben met bestaande economische sterktes. Hierdoor kunnen kansrijke ontwikkelrichtingen en nieuwe economische verbindingen worden geïdentificeerd (zie Bijlage C).

Fase 3. Expertconsultaties

Om de opgestelde ambities van de HCA te valideren en draagvlak te creëren voor de gekozen koers, is een brede consultatieronde georganiseerd (zie bijlage B).

Ter voorbereiding op de consultaties is een vragenlijst uitgezet, waarin respondenten de vier opgestelde ambities van de HCA hebben beoordeeld op impact en haalbaarheid. Daarnaast is gevraagd een eerste prioritering aan te brengen door 100 punten over de vier ambities te verdelen. Vervolgens zijn verdiepende gesprekken gevoerd met 26 experts uit onderwijs, kennisinstellingen, overheid, zorg en bedrijfsleven die de vragenlijst voorafgaand hadden ingevuld. Daarnaast heeft een groepsgesprek plaatsgevonden met een afvaardiging van de Employer Board Limburg.

Tijdens deze consultaties zijn de resultaten van de vragenlijst verdiept en is gezamenlijk gereflecteerd op de impact, haalbaarheid en prioritering van de vier ambities.

Fase 4. Ondernemersavond

Op 9 juni 2026 is een ondernemersavond georganiseerd om het perspectief van het regionale bedrijfsleven nadrukkelijk te betrekken. De ondernemersavond richtte zich op het brede midden- en kleinbedrijf (MKB) in Zuid-Limburg. Juist deze groep vormt de ruggengraat van de regionale economie en speelt een cruciale rol in het creëren van werkgelegenheid en het opleiden van vakmensen. Tijdens deze avond zijn MKB-ondernemers met elkaar in gesprek gegaan over de opgaven binnen hun bedrijf en sector. Aan de hand van thematafels, ingericht rond de vier ambities van de HCA, is gezamenlijk verkend welke opgaven en kansen ondernemers zien voor de toekomst van hun bedrijf.

Fase 5. Synthese

De opbrengsten uit de voorgaande stappen zijn samengebracht in een integrale synthese. Deze vormde de basis voor de prioritering van de ambities, economische sectoren en actielijnen binnen de HCA.

Fase 6. Validatie

Het concept van de HCA is besproken en gevalideerd met het kernteam van dit traject, namelijk met de programmamanager Economische Samenwerking Zuid-Limburg (ESZL), de beleidsmaker Arbeidsmarkt en Economie en de programmamanager Onderwijs en Arbeidsmarkt van de gemeente Heerlen en de programmamanager Economie en Toerisme van Stadsregio Parkstad Limburg. Daarnaast is het concept ook besproken en gevalideerd met de Stuurgroep Human Capital Agenda Zuid-Limburg (vertegenwoordigers uit de Economic Board Zuid-Limburg) tijdens een validatiesessie op 24 juni 2026.

Verbinding met de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg en de Economische Propositie Zuid-Limburg

Gedurende het traject heeft doorlopende afstemming plaatsgevonden met de betrokkenen bij de ontwikkeling van de Strategische Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Zuid-Limburg, alsook eenmalig met de betrokkenen bij de ontwikkeling van de Economische Propositie Zuid-Limburg. Deze trajecten bouwen voort op dezelfde regioanalyse en raken aan dezelfde arbeidsmarkt-, onderwijs- en economische vraagstukken. Door deze trajecten in samenhang te ontwikkelen, is toegewerkt naar een sterkere verbinding tussen arbeidsmarktbeleid, economisch beleid en human capital vraagstukken binnen Zuid-Limburg.

Figuur A1

De fasering van de totstandkoming van de agenda



Bijlage B

Tabel B1

Deelnemers aan expertconsultaties: vragenlijst en/of consultatie in de periode 8 april 2026 t/m 9 juni 2026

	Naam	Organisatie	Functie	Vragenlijst	Consultatie
1	Tys van Elk	VDL Nedcar	Managing director/CEO	Ja	Ja
2	Loek Radix	Pensionado	Tot oktober 2024 Executive Director Chemelot	Ja	Ja
3	Frank Cörvers	Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt Universiteit Maastricht	Professor in Demographic Transition, Human Capital and Employment	Ja	Ja
4	Romano Orrù	Universiteit Maastricht	Professor in the Organic Chemistry of Biobased Building Blocks at Aachen-Maastricht Institute for Biobased Materials (AMIBM)	Ja	Ja
5	Judith van Kan	Universiteit Maastricht	Directeur strategie- en beleidsontwikkeling	Ja	Ja
6	Gerald Ahn	UWV	Arbeidsmarktadviseur	Ja	Ja
7	Dave Beijer	CHILL	CEO	Ja	Ja
8	Roel Paulus	Sevagram	Directeur HR	Ja	Nee
9	Fred Wittelings	Bightlands Smart Services Campus	Programmamanager Startups	Ja	Ja
10	Christine Coch	Brightlands Maastricht Health Campus	Interim CEO	Ja	Ja
11	Dominique Steins	Provincie Limburg	Senior beleidsmedewerker Arbeidsmarkt & Onderwijs	Ja	Ja
12	Roel Mentens	Corda Campus	Lead Corda Incubator	Ja	Nee

	Naam	Organisatie	Functie	Vragenlijst	Consultatie
13	Vivian Haine	Werkgeversorganisatie Zorg aan zet	Directeur-bestuurder	Ja	Ja
14	Anita Eberson	Zuyderland	Directeur Personeel & Organisatie	Ja	Ja
15	Ank Jeurissen	Vista college	Hoofd Business Development	Ja	Ja
16	Nicole van Haelst	Welcome to Maastricht Region	Talent acquisition, volume recruitment, employer place branding, citymarketing, place making	Ja	Ja
17	Burney Kreugel	Pensionado	Tot augustus 2024 algemeen directeur Equans Zuid Nederland	Ja	Ja
18	Han van 't Klooster	ReGEN Biomedical	COO	Ja	Ja
19	Mels Prop	Provincie Limburg	Projectleider ET Pathfinder Smart Skills Lab	Ja	Ja
20	Janneke Gardeniers	Provincie Limburg	Senior beleidsmedewerker Arbeidsmarkt & Onderwijs	Ja	Ja
21	Jeroen van der Niet	Abbott	General Manager Site Director Board member Medlands Parkstad	Ja	Nee
22	Nicole Bodden	Mercedes Benz Customer Assistance Center	Head of HR	Ja	Nee
23	Stefan Terpstra	DHL SCC	Human Resource Director at DHL Express Finance	Ja	Ja
24	Vicky Sterk	Universiteit Maastricht	Head of Recruitment	Ja	Ja
25	Ramona Corvers	Welcome to Maastricht Region	Programme leader International labour market approach South-Limburg	Nee	Ja
26	Georgina Lee	Gemeente Maastricht	Support Officer International Labour Market approach South-Limburg	Nee	Ja

Noot. Het Zuid-Limburgse mkb is geconsulteerd tijdens de op 9 juni 2026 gehouden Ondernemersavond Human Capital Agenda Zuid-Limburg. Hierbij waren 21 ondernemers aanwezig.

Bijlage C SBI-indeling Zuid-Limburg Locatiequotiënten (LQ) Zuid-Limburg per sector , Shift-and-share componenten Zuid-Limburg 2014-2024, industry relatedness analyse

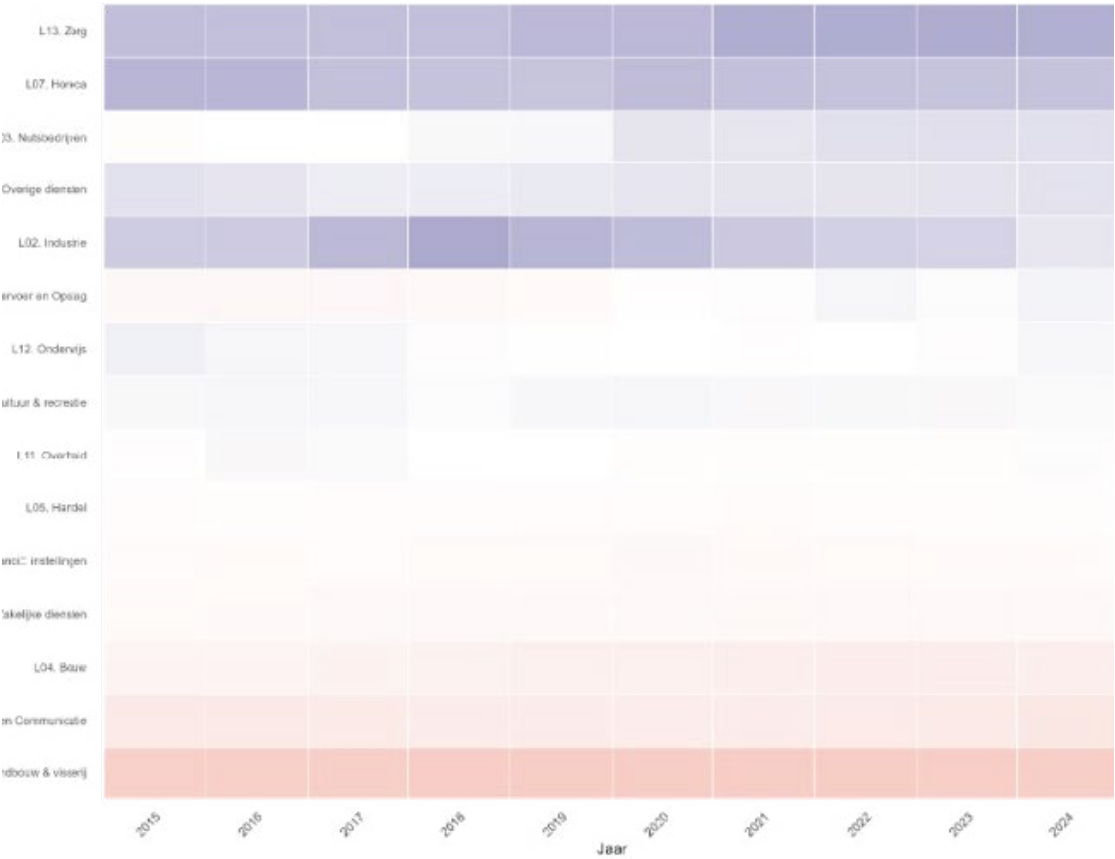
Tabel C1
Specialisatie Zuid-Limburg

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

Tabel C2

Locatiequotiënten (LQ) Zuid-Limburg per sector



Bron: Etal, Vestigingenregister Limburg, 2024, sectoren met minimaal 500 arbeidsplaatsen in Zuid-Limburg

De regionale werkgelegenheidsstructuur van Zuid-Limburg kent, op basis van de locatiequotiënt (LQ) naar arbeidsplaatsen, een relatief sterke concentratie van banen in zorg en horeca. Ook de nutssector groeit relatief sterker dan landelijk en wint daarmee aan belang binnen de regionale arbeidsmarkt. De industrie blijft een belangrijk regionaal specialisme, maar de relatieve concentratie van arbeidsplaatsen neemt af.

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.

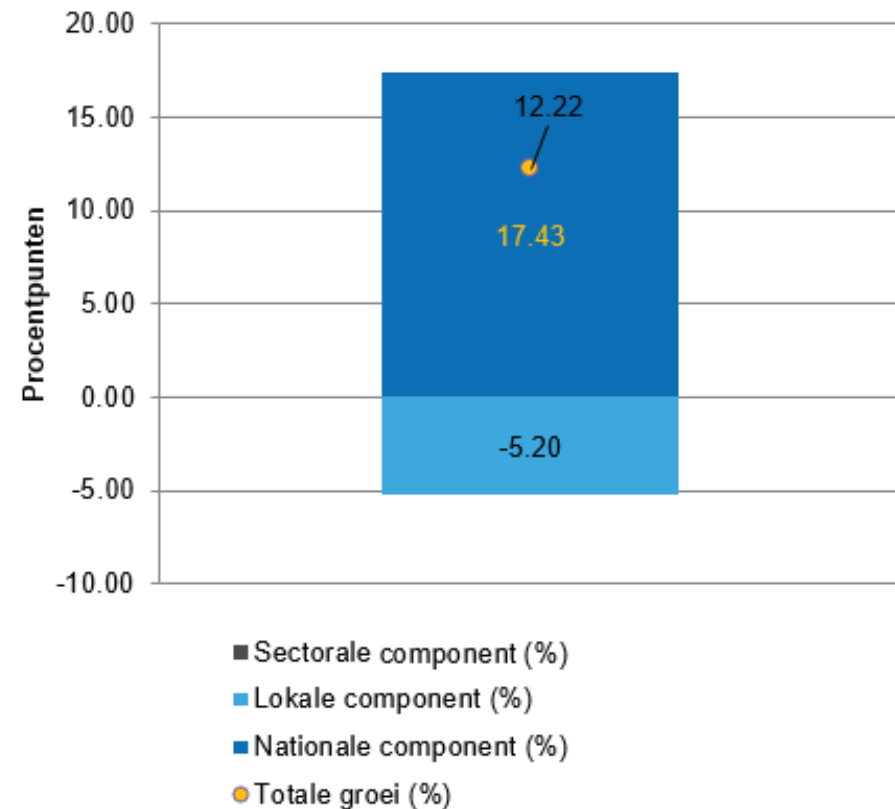
LQ = 1 fungeert als benchmark: de regio is dan in dezelfde mate gespecialiseerd in de vermelde economische activiteit als een gemiddelde Nederlandse gemeente.

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

Figuur C1*Shift-and-share componenten Zuid-Limburg 2014-2024*

De shift-and-shareanalyse laat zien in hoeverre de totale netto werkgelegenheidsgroei in Zuid-Limburg veroorzaakt wordt door de landelijke conjunctuur (de “nationale component” in onderstaande Figuur C1), de regionale sectorstructuur (“sectorale component”) en ten slotte het vestigingsklimaat (de opstelsom van factoren zoals beschikbaarheid van bedrijfskavels, bereikbaarheid en infrastructuur, beschikbaarheid van voldoende personeel, regiobranding, enzovoort – samen is dit de “lokale component” in onderstaande figuur). De totale werkgelegenheid groeide tussen 2014 en 2024 met 12,2%, tegenover 17,4% landelijk; dit verschil wordt vrijwel volledig verklaard door een negatieve lokale component van 5,2 procentpunt, terwijl de sectorstructuur nauwelijks van invloed is. Dit suggereert dat Zuid-Limburg kampt met lokale uitdagingen, zoals minder aantrekkelijk vestigingsklimaat of een beperkter groeivermogen van bedrijven, die de werkgelegenheidsgroei hebben geremd.

Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

Figuur C2

LQ-groeimatrix Zuid-Limburg



De LQ-groeimatrix, gebaseerd op arbeidsplaatsen, laat zien dat de industrie in ZuidLimburg nog altijd een relatief sterke positie heeft, maar in de afgelopen tien jaar substantieel is gekrompen. Tegelijkertijd groeien vervoer en opslag, nutsbedrijven en zorg sterk en zijn deze sectoren inmiddels ook relatief sterk vertegenwoordigd in de regionale werkgelegenheidsstructuur. ICT kent nog een relatief lage specialisatie, maar groeit wel snel en vormt daarmee een potentiële groeisector voor de regio.

Bron: Etil, Vestigingenregister Limburg, 2024

Inventarisatie van potentiële cross-overs: industry relatedness analyse

Nieuwe cross-overs als toevoeging aan het regionale portfolio, en daarmee het verdienmodel voor Zuid-Limburg, zijn het meest kansrijk als ze voldoende gerelateerd zijn aan bestaande economische activiteiten in de regio. Gerelateerdheid heeft bijvoorbeeld te maken met voldoende overlap in kennis en kunde tussen verschillende sectoren, maar ook met voldoende overlap in onderlinge kansen voor toeleveringsrelaties.

De Industry Relatedness Index (IRI) laat zien in hoeverre twee sectoren vaak in dezelfde regio's voorkomen. Het uitgangspunt is dat sectoren die ruimtelijk geregeld samen aanwezig zijn, meestal ook economisch of functioneel met elkaar samenhangen. De IRI loopt van 0 tot 1. Een score van 0 betekent dat sectoren zelden samen voorkomen, een score van 1 dat dit juist heel vaak gebeurt. In deze analyse gelden waarden boven 0,15 als relatief hoog.

De index helpt om groeikansen te signaleren. Als een sector in Zuid-Limburg ondervertegenwoordigd is ($LQ < 1$), maar sterk samenhangt met sectoren die hier al oververtegenwoordigd zijn ($LQ > 1$), dan is dat een aanwijzing dat er regionaal al een basis aanwezig is voor verdere ontwikkeling. Daarbij is niet alleen van belang of een sector ondervertegenwoordigd is, maar ook in welke mate. Een sector met een lage LQ en tegelijk een duidelijke IRI met aanwezige sterke sectoren biedt meestal meer ontwikkelruimte dan een sector die slechts beperkt ondervertegenwoordigd is. In de duiding gaat het dus om de combinatie van verwantschap, schaal en de mate van ondervertegenwoordiging.

Naast de hoogte van individuele IRI-scores is ook gekeken naar de breedte van de regionale inbedding. Daarvoor is per ondervertegenwoordigde sector geteld met hoeveel oververtegenwoordigde sectoren een betekenisvolle relatie bestaat. Concreet is hiervoor het aantal oververtegenwoordigde sectoren geteld waarmee de IRI groter is dan 0,08. Deze aanvullende analyse laat zien welke ondervertegenwoordigde sectoren niet alleen enkele sterke verbindingen hebben, maar juist over de volle breedte verwant zijn aan het bestaande economische profiel van Zuid-Limburg.

Belangrijkste inzichten van de industry relatedness analyse

Het UMC als anker voor kennisintensieve groei

Het Universitair Medisch Centrum (SBI 86101, 6.035 AP) is een van de belangrijkste sectoren aan de bovenkant van de matrix. Het laat duidelijke relaties zien met ingenieurs en technisch advies (SBI 7112, 4.172 AP; IRI 0,130) en met organisatieadviesbureaus (SBI 70221, 3.346 AP; IRI 0,127). Beide sectoren zijn in Zuid-Limburg ondervertegenwoordigd.

Vooraf organisatieadviesbureaus vallen daarbij op. Met een LQ van 0,62 is deze sector duidelijk ondervertegenwoordigd, terwijl er wel een herkenbare verwantschap is met het UMC (0,127) en met universitair hoger onderwijs (0,092). Dat maakt dit een serieuze groeikans: de sector is niet alleen verbonden met de aanwezige kennisbasis, maar ook nog relatief beperkt ontwikkeld in de regio.

Ingenieurs en technisch advies is met 4.172 arbeidsplaatsen een grote sector en sluit inhoudelijk goed aan op het academisch-medische profiel van Zuid-Limburg. De IRI met het UMC (0,130) en met universitair hoger onderwijs (0,106) onderstrepen dat. De LQ van 0,88 laat wel zien dat deze sector maar beperkt ondervertegenwoordigd is. De groeiruimte is daarmee waarschijnlijk kleiner dan bij software of organisatieadvies, ook al is de inhoudelijke aansluiting sterk.

Softwareontwikkeling valt op door meerdere sterke relaties

Softwareontwikkeling (SBI 6201, 2.735 AP) valt op door een relatief sterk en breed profiel. De hoogste IRI in de hele analyse is die met bedrijfstakpensioenfondsen (SBI 65301, 2.448 AP): 0,222. Daarnaast is er een duidelijke relatie met callcenters (SBI 8220, 4.148 AP): 0,121.

Verder laat softwareontwikkeling ook samenhang zien met samenwerkingsorganen gezondheidszorg (SBI 86929, 2.359 AP; IRI 0,153) en met niet-universitair hoger onderwijs (SBI 8541, 2.253 AP; IRI 0,102). Daarmee is softwareontwikkeling niet aan één regionaal cluster verbonden, maar aan meerdere.

Juist de combinatie met de LQ maakt deze sector extra interessant. Met een LQ van 0,61 is softwareontwikkeling duidelijk ondervertegenwoordigd in Zuid-Limburg. Dat betekent dat er, naast een brede verwantschap met meerdere aanwezige sectoren, ook echt ruimte is voor verdere ontwikkeling. Software is daarmee niet alleen goed ingebed in het bestaande regionale profiel, maar ook een van de duidelijkste uitbreidingskansen.

IT-advies (SBI 6202, 1.201 AP) laat een vergelijkbaar beeld zien, met IRI-scores van 0,111 met pensioenfondsen, 0,097 met universitair hoger onderwijs en 0,095 met het UMC. Samen wijst dit op een bredere basis voor digitale en ITgerelateerde groei in de regio.

Mogelijke groeikansen binnen Life Sciences & Health

De bovenstaande inzichten zijn ook relevant in het licht van Life Sciences & Health. Zuid-Limburg heeft binnen dit domein al een sterke uitgangspositie. Het UMC vormt daarbij een kennisintensief anker, maar dat profiel is breder dan alleen het academisch ziekenhuis. Ook verschillende aan life sciences en health gerelateerde sectoren zijn in Zuid-Limburg oververtegenwoordigd. Dat geldt niet alleen voor praktijkgerichte zorgsectoren zoals thuiszorg, verpleeghuizen en apotheken, maar ook voor meer kennis- en ketengerichte activiteiten zoals farmaceutische groothandel, medische laboratoria, gezondheids-R&D en biotechnologische R&D.

Juist tegen die achtergrond zijn de eerder genoemde ondervertegenwoordigde sectoren relevant. De relaties van het UMC met onder meer organisatieadviesbureaus en ingenieurs en technisch advies laten zien dat er rondom het bestaande gezondheidscluster ruimte is voor verdere versterking van kennisintensieve dienstverlening. Tegelijk wijst de samenhang van softwareontwikkeling en IT-advies met zowel gezondheidszorg als hoger onderwijs erop dat ook de digitale schil rond dit cluster nog ontwikkelruimte heeft.

Daarmee lijken de meest logische aanvullende groeikansen binnen Life Sciences & Health niet zozeer te liggen in nog meer directe zorg, maar juist in sectoren die het bestaande cluster ondersteunen, organiseren en helpen vernieuwen. In dat licht passen organisatieadviesbureaus, IT-advies en softwareontwikkeling goed als kansrijke richtingen. Een tweede en derde

laagvan aanverwante sectoren in zorg en welzijn is voor het functioneren van het regionale profiel wel relevant, maar ligt minder voor de hand als expliciete economische groeirichting. De aanwezigheid daarvan hangt immers voor een belangrijk deel samen met de demografische samenstelling van de regio en weerspiegelt daardoor eerder de regionale zorgvraag dan een strategisch te ontwikkelen specialisatie.

Brede verwantschap: welke grotere ondervertegenwoordigde sectoren zijn met veel sterke sectoren verbonden?

Naast de analyse van individuele IRI-scores is ook gekeken naar de breedte van de verwantschap. Daarvoor is per ondervertegenwoordigde sector met meer dan 500 arbeidsplaatsen geteld met hoeveel oververtegenwoordigde sectoren een IRI van meer dan 0,08 bestaat. Deze aanvullende stap maakt zichtbaar welke sectoren niet alleen enkele sterke relaties hebben, maar in kwantitatieve zin breder zijn ingebed in het bestaande regionale profiel.

Uit deze telling komen vijf sectoren duidelijk naar voren: handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfswagens, softwareontwikkeling, defensie, algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en groothandel in voedings- en genotmiddelen algemeen assortiment. Deze sectoren hebben dus met relatief veel oververtegenwoordigde sectoren een betekenisvolle verwantschap.

Tabel C3

Top 15 ondervertegenwoordigde sectoren in Zuid-Limburg, gerangschikt naar gerelateerdheid met de bestaande regionale economie.

	Top 15 ranking van ondervertegenwoordigde sectoren in Zuid-Limburg met meeste gerelateerdheid met de bestaande regionale economie	Aantal sterke relaties
1.	Handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfswagens	35
2.	Ontwikkelen, produceren en uitgeven van software	23
3.	Defensie	21
4.	Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw	20
5.	Groothandel in voedings- en genotmiddelen algemeen assortiment	14
6.	Reclamebureaus	14
7.	Goederenvervoer over de weg (geen verhuizingen)	13
8.	Organisatieadviesbureaus	12
9.	Advisering en ondersteuning op het gebied van informatietechnologie	12
10.	Supermarkten en dergelijke winkels	10
11.	Ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies	9
12.	Particuliere beveiliging	9
13.	Overige specialistische zakelijke dienstverlening	8
14.	Vervoer per taxi	7
15.	Bedrijfsopleiding en -training	7

Groen: inhoudelijk relevant voor de HCA

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