



ARBEIDSMARKTREGIO DRECHTSTEDEN



NAJAAR 2025

ARBEIDSMARKT ANALYSE

A INHOUD

1. INLEIDING	3
1.1. Demografische factoren	4
1.2. Economische factoren	4
1.3. Sociaal-culturele factoren	5
1.4. Technologische factoren	5
1.5. Ecologische factoren	6
1.6. Politiek-juridische factoren	7
2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN	8
2.1. Inleiding	9
2.2. Het gaat goed, maar	10
2.3. Blik op de toekomst	11
2.4. Het regionale programma werken en economie	13
2.5. Regionale agenda Federatie Ondernemingsverenigingen Drechtsteden	14
2.6. Provinciale schaal: Human Capital Agenda Zuid-Holland	15
3. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD	16
3.1. Arbeidsdeelname	20
3.2. Onbenut talent	22
3.3. Geregistreerde werkzoekenden	23
3.4. Specifieke groepen met extra ondersteuningsbehoefte	23
3.5. Onderwijs	24
3.6. Migratie	30
3.7. Pendel: in de regio Drechtsteden werkt 64% in de eigen regio	31
4. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - VRAAG	33
4.1. Banen	34
4.2. Vacatures	37
5. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - SPANNING	39
6. CONCLUSIES	42
6.1. Mismatch	43
6.2. Blijvende vraag in zorg, onderwijs, techniek en ICT	45
6.3. Arbeidsproductiviteit vergroten	46
BIJLAGEN	
Bijlage 1 – Extra informatie onderwijs	48
Bijlage 2 – Extra informatie werknemersbanen	49

HOOFDSTUK 1

INLEIDING



1. INLEIDING

De arbeidsmarktregio Drechtsteden maakt deel uit van de bredere Nederlandse arbeidsmarkt. Ontwikkelingen op landelijk niveau hebben daardoor ook hun weerslag op de regio. Om tot een goede analyse van de regionale arbeidsmarkt te komen, starten we met een beknopt overzicht van maatschappelijke ontwikkelingen. Deze worden zoveel mogelijk regionaal en anders landelijk in kaart gebracht aan de hand van het DESTEP-model.

1.1. DEMOGRAFISCHE FACTOREN

- De vergrijzing zet onverminderd door: het aantal ouderen blijft stijgen. Dit heeft gevolgen voor de omvang van de beroepsbevolking en daarmee voor de economische draagkracht van Nederland, provincies en regio's.
- Een groeiend aandeel 65-plussers en met name 75-plussers kan op termijn leiden tot een krimp van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd zorgt deze ontwikkeling voor een grotere vraag naar zorgpersoneel, wat een toename van banen in de zorgsector tot gevolg heeft.
- Op de woningmarkt is sprake van zowel een kwantitatief tekort als een kwalitatieve mismatch. Veel huurders zouden liever kopen, terwijl sommige huiseigenaren juist willen huren. Dit vormt een aanzienlijke uitdaging voor het woningbouwbeleid.

1.2. ECONOMISCHE FACTOREN

- Na snel economisch herstel in 2021 en 2022 (gemiddeld 6% economische groei per jaar) kwam de economie in 2023 en 2024 in een lager groeitempo terecht. Het Centraal Planbureau (CPB) verwacht voor de komende jaren een gematigde economische groei, al maakt de grilligheid van geopolitieke beslissingen de economische situatie opnieuw onzeker. Het CPB gaat in zijn raming van februari 2025 uit van gemiddeld 1,6% economische groei per jaar voor 2025-2027. Door de combinatie van stijgende lonen en afnemende inflatie verwacht het CPB een toename van de koopkracht. Dit stimuleert consumptie van huishoudens, met positieve effecten op bijvoorbeeld horeca en detailhandel. Volgens RaboResearch groeit de economie COROP-regio Zuidoost-Zuid-Holland (AMR Drechtsteden, gemeenten Gorinchem en Molenlanden) met 1,7% in 2025, is dat precies gelijk aan het landelijk gemiddelde. Vooral de verwachte herstelgroei in de bouw draagt bij aan de gunstige vooruitzichten van de regio. De CPB-raming op langere termijn (2027-2033) gaat uit van een gemiddelde groei van 1,1% per jaar.
- Geopolitieke onrust én maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken de economische situatie onzeker. Het CPB spreekt in het Centraal Economisch Plan dan ook over 'gematigde groei in een onzekere wereld'. Naast de oorlogen in Oekraïne en Gaza en internationale handelstarieven dragen onder andere klimaatverandering en opkomst van nieuwe technologie (AI) bij aan de onzekerheid.
- De regio Drechtsteden kent sociaaleconomische verschillen tussen en binnen gemeenten. Uit gegevens van het RIVM blijkt dat stedelijke gebieden zoals Dordrecht en Zwijndrecht gemiddeld een lagere sociaaleconomische status hebben en een hoger aandeel alleenstaanden en eenoudergezinnen. Gemeenten zoals Hardinxveld-Giessendam en Hendrik-Ido-Ambacht kennen een hogere SES-WOA score en minder alleenstaanden, wat wijst op een sociaaleconomisch stabiel profiel met grotere huishoudens. Deze verschillen kunnen invloed hebben op de leefbaarheid en werkgelegenheid binnen de regio.

1. INLEIDING

1.3. SOCIAAL-CULTURELE FACTOREN

→ Basisvaardigheden blijven een belangrijk aandachtspunt. Het gaat om mensen die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen en/of digitale basisvaardigheden. Volgens eind 2025 gepubliceerde schattingen van het Expertisepunt Basisvaardigheden en CBS is het aandeel van de Nederlandse bevolking (in de leeftijd 16 tot 75 jaar) met beperkte basisvaardigheden ongeveer 22%. In de regio Drechtsteden is het aandeel met 31% flink hoger dan gemiddeld. De verhouding per gemeente is als volgt: Alblasserdam (21%), Dordrecht (38%), Hardinxveld-Giessendam (15%), Hendrik-Ido-Ambacht (20%), Papendrecht (35%), Sliedrecht (26%), Zwijndrecht (32%) .



→ Om aan de groeiende zorgvraag te voldoen, wordt steeds vaker een beroep gedaan op werkende mantelzorgers. Volgens RIVM combineerde in 2020 in Nederland 1 op de 4 werkenden – zo'n 1,8 miljoen mensen – hun werk met mantelzorgtaken. De verwachting is dat dit naar 2,1 miljoen toeneemt in 2040. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat de druk op werkende mantelzorgers toeneemt. Vooral voor lager opgeleide werkenden die vaker te maken hebben met flexibele contracten en minder te zeggen hebben over plaats en tijden van werken. Werkende mantelzorgers hebben behoefte aan erkenning, ondersteuning en betere mogelijkheden om taken te delen om gezond en inzetbaar te blijven.

1.4. TECHNOLOGISCHE FACTOREN

→ Robotisering zal ook in de komende jaren een belangrijke rol blijven spelen. Vooral fysiek zwaar werk wordt in toenemende mate overgenomen door robots.

→ Kunstmatige intelligentie (AI) wordt steeds geavanceerder en breder inzetbaar. Het rapport 'Op weg naar AI die werkt voor iedereen' van UWV bevat de volgende kernboodschappen:

- AI heeft impact op vrijwel elk beroep en elke sector. Vooral generatieve AI wordt veelvuldig ingezet, maar vervangt werk zelden volledig. Vooral de aard van werk en benodigde vaardigheden zullen sterk veranderen.
- Op taakniveau doen zich grote veranderingen voor. Met name creatieve/taalkundige taken, assisteren/administreren en taken op gebied van data kunnen door AI worden overgenomen. Dat maakt beroepen waarin dit soort taken veel voorkomen kwetsbaar.
- Daarentegen worden kritisch denken, digitale geletterdheid (specifiek AI-geletterdheid) en ethisch inzicht nog belangrijker dan nu al het geval is.
- AI kan krapte op de arbeidsmarkt deels verlichten, maar ook leiden tot nieuwe knelpunten. Zo dreigt er bijvoorbeeld meer mismatch en kunnen bepaalde groepen op de arbeidsmarkt in de knel komen. Scholing – met name bijscholing – is van groot belang om ervoor te zorgen dat iedereen kan meekomen in deze snel veranderende omgeving.

A 1. INLEIDING

→ Er is op basis van de beschikbare data nog onvoldoende beeld van de arbeidsmarkteffecten van de groeiende toepassing van AI in werk. De snelheid van de ontwikkelingen maakt dat in de data nog geen duidelijke trends waarneembaar zijn (op nationaal noch op regionaal niveau). Wel lijkt het erop dat jongeren minder snel kiezen voor bepaalde beroepsopleidingen vanwege de verwachte effecten van AI op de inhoud en de arbeidskansen in bepaalde functies (bijvoorbeeld MBO ICT en administratief). Maar, er kunnen ook andere factoren dan het verwachte effect van AI een rol spelen, data ontbreekt en een trend is nog niet te bevestigen.

Wat met relatief grote zekerheid kan worden gesteld, is dat in de komende vijf jaar veel meer duidelijkheid zal ontstaan over de werkelijke effecten van AI op de (regionale) arbeidsmarkt. Het aandachtig volgen van ontwikkelingen op dit punt zal helpen om passende beleidskeuzes te maken die negatieve effecten kunnen dempen en positieve effecten kunnen stimuleren.



1.5. ECOLOGISCHE FACTOREN

→ In 2019 is het Klimaatakkoord door het toenmalige kabinet gepresenteerd. In het akkoord staan maatregelen voor verschillende klimaatsectoren om de uitstoot van broeikasgassen tegen te gaan. Denk aan onder andere het verduurzamen van woningen, opwekken van meer schone stroom, uitbreiden van capaciteit op het elektriciteitsnet en verminderen van CO₂ uitstoot. De uitvoering van deze maatregelen vraagt om personeel. Volgens UWV staan in het eerste kwartaal van 2025 bijna 1.950 vacatures open voor klimaatberoepen in de regio Drechtsteden. Welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden is niet duidelijk. Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd. Zoals monteurs en installateurs elektro, teknaars, calculatoren en engineers werktuigbouw, installatietechniek en elektrotechniek en analisten ICT-systemen. Dit zijn beroepen waar ook los van het klimaat al veel vraag naar is.

1. De cijfers wijken behoorlijk af t.o.v. de schattingen die in 2018 werden gepubliceerd. De groep inwoners met beperkt ontwikkelde basisvaardigheden is groter dan destijds werd aangenomen. Het Expertisecentrum Basisvaardigheden en het CBS geven aan dat onder meer aanpassingen in het schattingsproces en een uitbreiding van de analysegroep daarvan oorzaken zijn. Daarbij geven de betreffende partijen ook aan dat vergelijking met eerdere schattingen niet meer mogelijk is, maar dat de onlangs verschenen cijfers een betrouwbaarder beeld geven van het aandeel inwoners met beperkt ontwikkelde basisvaardigheden dan eerder gepubliceerde schattingen.

A 1. INLEIDING

1.6. POLITIEK-JURIDISCHE FACTOREN

- In de brief aan de Tweede Kamer van 29 april 2024 heeft het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid de maatregelen aangekondigd die het wil nemen om de arbeidsmarktdienstverlening structureel te verbeteren. Het ministerie geeft aan dat er met name kansen zijn om verbeteringen door te voeren in de samenwerking tussen de arbeidsmarktpartijen. Hiermee wordt tevens een sterkere verbinding gelegd tussen het sociale, economische en onderwijsopgaven. Ten grondslag aan de hervormde samenwerking in de arbeidsmarktregio's komen de landelijke en regionale meerjarenagenda's te liggen. In deze agenda's worden sociale, economische en onderwijs opgaven aan elkaar verbonden.
- Sinds mei 2024 is de Publiek Private Samenwerking (afgekort PPS) in de regio Drechtsteden ingericht. Hierin werken gemeenten, UWV en private arbeidsmiddelaars samen om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen en de best passende matches op de arbeidsmarkt te realiseren. De partners delen kennis, anticiperen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, leveren vakmensen en leggen verbindingen met andere vraagstukken in de regio. De publieke en private partijen stellen samen vast wat de kansen, mogelijkheden en knelpunten op de regionale arbeidsmarkt zijn en sturen daar ook samen op. Acties worden individueel, in kleinere coalities of met partners opgepakt.
- Tussen 2016 en 2025 werden bij de handhaving op schijnzelfstandigheid geen naheffingen of boetes opgelegd, behalve bij kwaadwillendheid of een niet opgevolgde aanwijzing van de Belastingdienst. Sinds de aankondiging van het kabinet dat de Belastingdienst per 1 januari 2025 weer naheffingsaanslagen en per 1 januari 2026 boetes oplegt, zijn er enkele merkbare ontwikkelingen geweest met betrekking tot het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in Nederland. Volgens de Kamer van Koophandel zijn de eerste tekenen van een daling van het aantal zzp'ers inmiddels zichtbaar. Het CPB voorspelt landelijk een daling van het aantal banen van zelfstandigen in 2025 en 2026 van meer dan 3% per jaar, waarna er vanaf 2027 een lichte groei van minder dan 1% per jaar wordt verwacht. De verwachte ontwikkeling van zelfstandigen in de regio Drechtsteden wordt omschreven in hoofdstuk 3.1.
- Arbeidskrachten worden steeds duurder. De gestegen loonkosten maken inzet van het beschikbare personeelsaanbod kostbaar. Onder deze omstandigheden kiezen werkgevers vaker voor automatisering van bedrijfsprocessen, digitalisering en innovaties die moeten leiden tot hogere arbeidsproductiviteit. Het effect van deze ontwikkeling op het aantal arbeidsplaatsen is echter moeilijk te voorspellen.
- Kinderopvang speelt om meerdere redenen een cruciale rol in de arbeidsmarkt. Volgens ABF Research werkten in Zuid-Holland Zuid (AMR Gorinchem en Drechtsteden) eind 2024 zo'n 2.800 werknemers in de kinderopvang. Waarbij er een tekort is van 100 werknemers. De plannen van de overheid om de kinderopvang bijna gratis te maken in 2029, zal de vraag naar kinderopvang nog eens extra doen toenemen. Naar verwachting daalt het aantal werknemers in de kinderopvang tussen 2024 en 2034 met 8,2% in Zuid-Holland Zuid. Daarmee is het een van de sterkst dalende regio's van Nederland. Tegelijkertijd lopen de tekorten wel verder op. In 2034 komen we in de regio naar verwachting 500 medewerkers tekort. Mocht de bijna gratis kinderopvang ingevoerd worden zullen de tekorten zelfs oplopen naar 700 medewerkers. Het gaat voornamelijk om pedagogisch medewerkers op niveau 3 en 4.



HOOFDSTUK 2

ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN



2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

In dit hoofdstuk wordt – aanvullend op de in het voorgaande hoofdstuk volgens het DESTEP-model beschreven ontwikkelingen – wat uitgebreider stilgestaan bij het economisch profiel van de regio.

2.1. INLEIDING

De zeven gemeenten (Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht) die de arbeidsmarktregio Drechtsteden vormen, zijn samen de dichtbevolkte, stedelijke zuidelijke toegangspoort van de Randstad. Centraal gelegen in de Zuidwestelijke Delta op het kruispunt van wegen, water en spoor.

De Drechtsteden staan bekend om hun krachtige, innovatieve en veelzijdige (hightech) maakindustrie. Grote namen uit de vliegtuigbouw, scheepsbouw en baggersector hebben hun thuisbasis in deze regio, die behoort tot de top drie maritieme regio's van Europa. Naast de grote spelers is het midden- en kleinbedrijf (MKB) van onschatbare waarde: zij vormen de kurk waarop de regionale economie drijft.

De maakindustrie in de regio is uniek in haar focus op maritieme en deltatechnologie, en vormt een essentieel onderdeel van de industriële motor van de Rotterdamse metropoolregio: in de Drechtsteden wordt de benodigde kennis ontwikkeld én toegepast in de praktijk. De maritieme sector is technologisch hoogstaand en staat voor grote transitieopgaven: digitalisering, verduurzaming naar nul-emissies en de ontwikkeling van een blue economy. Om deze sterke positie verder uit te bouwen, wordt er fors

A 2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

geïnvesteed in de ontwikkeling en groei van de innovatieve (maritieme) maakindustrie. Dit is van groot belang voor de regionale werkgelegenheid én om het verschil te maken voor Nederland en Europa bij de genoemde transitieopgaven. Zwijndrecht en Werkendam zijn belangrijke centra van de Nederlandse binnenvaart.

De verbindingen via snelweg, spoor en vooral water—als onderdeel van de West-Europese hoofdtransportas—maken de regio tot een cruciale schakel in de nationale en internationale logistieke corridors. De relatief grotere logistieke sector in de regio zorgt ervoor dat goederen nationaal, Europees en wereldwijd worden verscheept.

Naast de (maritieme) maakindustrie en logistiek zijn in de Drechtsteden (groot)handel en opslag en de bouw belangrijke regionale economische pijlers. Zorg en welzijn, onderwijs en openbaar bestuur zijn vanuit het perspectief van arbeidsplaatsen belangrijke sectoren. Bovendien is het goed functioneren van deze sectoren randvoorwaardelijk voor de ontwikkelkansen van het bedrijfsleven in de regio.

De Drechtsteden hebben het economisch goed gedaan in de afgelopen jaren. De groei van het aantal bedrijfsvestigingen lag in de periode 2018–2024 gemiddeld een procentpunt boven het landelijk gemiddelde en boven de groei van het aantal inwoners. Dat was nodig, want de regio stond op achterstand. Dankzij de inhaalgroei komt Drechtsteden nu uit net onder het landelijk gemiddelde aantal bedrijfsvestigingen afgezet tegen het aantal inwoners.

De stevige economische ontwikkeling komt tot uitdrukking in de arbeidsparticipatie. Die groter is dan ooit, de Drechtsteden scoren op dit punt met 73,6% bovendien zelfs nog iets hoger dan het landelijk gemiddelde (73,3%). De werkloosheid is laag, 3,6% in 2024 bij een landelijk percentage van 3,7%. Ter illustratie, 10 jaar geleden bedroeg de arbeidsparticipatie slechts 66,5% en de werkloosheid 7,9%. Sindsdien heeft de werkgelegenheid zich – met uitzondering van 2020, het jaar dat de Covid-pandemie uitbrak – in een rechte lijn positief ontwikkeld.

2.2. HET GAAT GOED, MAAR

De Drechtsteden hebben veel om trots op te zijn, maar staan ook voor stevige uitdagingen. Uit de CBS-trendmonitor Brede Welvaart blijkt dat de regio op meerdere aspecten van brede welvaart lager scoort dan het landelijk gemiddelde. Richting de toekomst vormen vooral de ontwikkeling van materiële welvaart en de arbeidsmarkt belangrijke risicofactoren.

De duidelijke economische structuur van de regio – met een basis in de traditionele sectoren (maritieme) maakindustrie, vervoer en bouwnijverheid – is enerzijds een kracht maar maakt ook gevoelig voor conjuncturele schommelingen. In het vorige decennium kwam de financieel-economische crises in Nederland bijna nergens zo hard aan als hier. Grote fabrieken sloten hun deuren, diverse andere voor de regio belangrijke bedrijven kregen te maken met omvangrijke ontslagrondes. Hoewel de regio zich sindsdien fors heeft weten te herstellen, blijft het profiel kwetsbaar voor de gevolgen van nieuw economisch zwaar weer.

A 2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

Zoals vermeld is de arbeidsparticipatie in de regio in de afgelopen jaren tot niet eerder gekende hoogte gestegen. Maar deze positieve ontwikkeling kent ook een keerzijde: de arbeidsmarktspanning is eveneens historisch hoog opgelopen. In veel cruciale sectoren staan er veel meer vacatures open dan er voor die functies beschikbare werkzoekenden zijn (binnen en buiten de regio). Deze krapte vormt al enige tijd een rem op de economische groei. Daarnaast betekent de gespannen arbeidsmarkt niet dat werkgevers werknemers in de regio immuun zijn voor de gevolgen van conjuncturele tegenwind en de grote transitie. Gevolgen daarvan kunnen bepaalde groepen werknemers in de regio opnieuw harder dan gemiddeld raken.

De regionale economische groei wordt verder geremd door andere factoren waaronder een inefficiënt ruimtegebruik op verouderde bedrijventerreinen en toenemende fileproblematiek. De grootschalige logistiek genereert relatief weinig toegevoegde waarde in combinatie met een hoog gebruik van schaarse grond. De uitdaging is daarom te zoeken naar meer diversificatie en zorgvuldig omgaan met de terreinen die nog uitgeefbaar zijn. Bestaande terreinen zouden beter benut kunnen worden door daar actief instrumentarium op in te zetten, bijvoorbeeld met aankopen en herontwikkeling via de ROM-D. Verder verlaten hoger opgeleide jongeren de regio vanwege een slecht functionerende woningmarkt, het gebrek aan doorstroommogelijkheden en het ontbreken van voldoende hbo- en wo-onderwijs en -stageplekken. Dit belemmert bedrijven in hun groei en zet stedelijke voorzieningen op termijn onder druk. Daarbij komen de urgente vraagstukken van klimaatverandering en energietransitie. In het geïndustrialiseerde deltagebied van de Drechtsteden zijn deze transitie extra complex. De aanwezigheid van zware industrie en intensieve vervoersstromen vraagt om extra aandacht voor milieu en veiligheid, ook bij toekomstige gebiedsontwikkeling.

2.3. BLIK OP DE TOEKOMST

De regio doet het samenvattend veel beter dan tien jaar geleden, maar lijkt kwetsbaar bij een conjuncturele neergang. De economische prognoses voor de nabije toekomst zijn niet negatief – moeilijk te voorspellen schokken, bijvoorbeeld als gevolg van de geopolitieke situatie, buiten beschouwing gelaten. Een sterke economische ontwikkeling ligt echter niet in het verschiet, er wordt door het CPB de komende jaren een beneden gemiddeld groeitempo voorzien van 1 tot 1,5% in de periode 2026-2030 (groei bruto binnenlands product).

Regionale economische profilering (focus) is belangrijk om publieke en private investeringen aan te trekken voor economische ontwikkeling, vernieuwing en daarmee het behoud van het fundament onder het regionaal verdienvermogen. Overheden kunnen door het kiezen voor helder lange termijnbeleid en de gerichte inzet van instrumenten daarvoor de voorwaarden creëren; ten aanzien van de arbeidsmarktinzet, gebiedsontwikkeling en een stimulerend innovatiebeleid.

Drechtsteden kiest hierbij voor de (maritieme) maakindustrie en zal daar in de komende jaren nog nadrukkelijker op gaan inzetten. De regio loopt voorop in emissievrije technologie, autonoom varen en waterstofinfrastructuur. Met meer dan dertig R&D-centra, een ecosysteem voor startups en sterke

2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

banden met topinstituten als de TU Delft, Erasmus Universiteit en Da Vinci College wordt in de regio Drechtsteden dagelijks gewerkt aan technologische vooruitgang en duurzaamheid. Ook werkt de regio in dit kader actief aan het beschikbaar houden van voldoende fysieke vestigingsruimte, met name aan watergebonden ruimte voor de maritieme industrie. Dat gebeurt door via de ROM-D actief terreinen aan te kopen en te herontwikkelen, een inmiddels beproefd concept. De ambitie: over twintig jaar is de regio hét wereldwijde centrum voor duurzame maritieme technologie en autonome scheepvaart.



2.4. HET REGIONALE PROGRAMMA WERKEN EN ECONOMIE

De gemeenten in de regio Drechtsteden bundelen gemeenten hun krachten in het programma 'Werken en Economie'. Het programma concretiseert hoe de regio – via concrete acties op het gebied van vestigingsklimaat, innovatie, campusontwikkeling, human capital en strategisch accountmanagement – bouwt aan een krachtige, weerbare regio met internationale betekenis. Het programma staat niet op zichzelf, maar maakt integraal onderdeel uit van de ruimtelijke en economische koers van de regio zoals vastgelegd in de Ruimtelijke Strategie Drechtsteden en is verbonden aan landelijke en Europese transitieagenda's. Dit economisch programma bevat de volgende uitwerkingen:

1. toekomstbestendig vestigingsklimaat voor de (maritieme) maakindustrie;
2. innovatiestimulering en programmering;
3. campusontwikkeling;
4. human capital en arbeidsmarkt.

A 2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

Ad1. Toekomstbestendig vestigingsklimaat voor de (maritieme) maakindustrie

Kern: het realiseren van een robuust, toekomstbestendig vestigingsklimaat voor maritieme en industriële bedrijven door voldoende ruimte te bieden voor bedrijvigheid met hogere milieucategorieën, slimme herontwikkeling van bedrijventerreinen, en het behoud van systeembedrijven in de regio. Vanuit onze regionale economie agenda koesteren en faciliteren we bedrijven die een cruciale rol vervullen in het (MKB) toeleveranciersnetwerk van onze regio en voorkomen we dat deze bedrijven – om welke reden dan ook – uit onze regionale invloedssfeer vertrekken. Het gaat onder andere om het bieden van (milieu) ruimte, het zoeken naar oplossingen voor vraagstukken zoals de vraag naar personeel, huisvesting van starterstalent (de beroepsbevolking van de toekomst) en de zorg voor energiebetrouwbaarheid. Zaken waar we als regionale overheid invloed op kunnen uitoefenen en waar we voor deze bedrijven het verschil kunnen maken.

Ad2. Innovatiestimulering en programmering

Kern: het versnellen van duurzame en strategische innovatie in de maritieme sector via de ontwikkeling van fieldlabs, defensiegerichte toepassingen, en cross-sectorale samenwerkingen, met als doel het internationale concurrentievermogen van de regio te versterken.

We ondersteunen de maritieme (defensie) industrie. Als maritieme topregio zijn we met het ecosysteem van werven en toeleveranciers in onze regio een partner voor defensie voor maritieme toepassingen en productiefaciliteiten. Dat levert hoogwaardige banen op en een versnelling van de innovatiecyclus binnen het bedrijfsleven. Hiertoe hebben we een 'Werf van de Toekomst aanpak' ingediend bij de Sectoragenda Maritieme Maakindustrie. Nieuwe watergebonden terreinen zijn schaars, we onderzoeken samen met de sector in hoeverre bestaande wervencapaciteit beter kan worden benut. We werken aan een agenda voor de maritieme industrie (pact de Witt) met de mogelijkheid tot verbreding naar andere sectoren en toepassingen (cross-overs). In deze agenda speelt verduurzaming en energie-transitie een centrale rol. Dit is nodig om maritieme topregio te blijven en hoogwaardige werkgelegenheid voor onze regio te behouden.

Ad3. Campusontwikkeling

Kern: het realiseren van een verbonden netwerk van innovatiecampussen waarin bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid gezamenlijk nieuwe technologieën ontwikkelen en talent opleiden, met focus op duurzaamheid, digitalisering en ondernemerschap. Door kennis te delen en toe te passen blijven we innoveren, dragen we bij aan de nationale duurzaamheidsdoelen en versterken we onze internationale concurrentiepositie. De regio biedt ruimte voor tenminste drie campussen c.q. innovatiedistricten van een (boven)regionale betekenis waar bedrijven met elkaar innoveren en talent ontwikkelen. Daarbij verbindt de Smart Campus Leerpark dit netwerk. De Duurzaamheidsfabriek is sinds 2013 de plek waar hybride beroepsonderwijs vorm krijgt.

2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

Ad4. Human capital en arbeidsmarkt

Kern: het werken aan passende banen die perspectief bieden voor onze beroepsbevolking, in aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst. Het zorgen voor voldoende opgeleid en beschikbaar personeel is van grote invloed op een aantrekkelijk vestigingsklimaat. Er is echter een aanhoudend tekort aan gekwalificeerd personeel in de maritieme maakindustrie, terwijl deze sector sterk afhankelijk is van technisch geschoolde werknemers. De vergrijzing van het personeelsbestand vormt een extra uitdaging. Daarom investeren we in: het bereiken van arbeidspotentieel van onze beroepsbevolking, het ontwikkelen van arbeidspotentieel van onze beroepsbevolking, behouden van het arbeidspotentieel van onze beroepsbevolking en banen met impact – maatschappelijk betrokken ondernemen.

2.5. REGIONALE AGENDA FEDERATIE ONDERNEMINGSVERENIGINGEN DRECHTSTEDEN

Op basis van de pijlers van de Groeiagenda Drechtsteden 2030 heeft de Federatie Ondernemingsverenigingen Drechtsteden een regionaal ontwikkelproces vormgegeven. Dit proces wordt concreet uitgewerkt en uitgevoerd via innovatietafels. Hier ontmoeten ondernemers, onderwijs en overheid elkaar. Aan de tafels worden niet alleen de regionale uitdagingen besproken, maar bereiden partijen ook samen oplossingen, met concrete plannen vanuit ondernemerschap. In onderstaand schema zijn de hoofdlijnen en de vertaling daarvan naar innovatietafels opgenomen.

Groeagenda Drechtsteden 2030	Aansluitende innovatietafels
Smart Industry 4.0 De transformatie naar een slimme, digitale en duurzame maakindustrie krijgt extra steun. Denk aan automatisering, data-gedreven productie en circulaire processen.	Toegepaste Techniek Maakindustrie: Kan helpen bij de overgang naar een digitale, duurzame en innovatieve maakindustrie.
	Digitale Toegepaste Techniek: Versterkt de digitale transformatie in de industrie en maakt deze duurzamer.
	Data Value Drechtsteden: Bevordert het gebruik van data en digitalisering.
Bestaande bedrijvigheid stimuleren Huidige bedrijven krijgen ruimte om te groeien, innoveren en verduurzamen. Hiervoor worden economische hotspots versterkt en cross-sectorale samenwerking bevordert.	Bereikbaarheid: Verbetert de logistiek en infrastructuur
	Energie Delen: Kan leiden tot energieonafhankelijkheid en daarmee een gezondere regio en verbondenheid.
	PPS Scale: Kan bijdragen aan de vergroting en versterking van bestaande bedrijvigheid door schaalvergroting en samenwerking.
Betere doorstroming onderwijs naar werk Opleidingen worden beter afgestemd op de arbeidsmarkt. Door praktijkgericht onderwijs, stages en samenwerking tussen bedrijven en scholen sluit talent sneller aan bij de vraag.	Arbeidsmarkt Installatietechniek Onbenut Potentieel: Kan helpen bij het creëren van meer mogelijkheden en opleidingstrajecten.
	Arbeidsmarkt Onbenut Potentieel: Vergroot kansen voor jongeren die het onderwijs verlaten en aansluiten op de arbeidsmarkt.
	Regionaal Inkopen: Kan bijdragen aan het creëren van lokale werkgelegenheid en kansen voor inwoners.

2. ECONOMISCHE ONTWIKKELING EN SPEERPUNTEN DRECHTSTEDEN

Groeiagenda Drechtsteden 2030	Aansluitende innovatietafels
Toekomstgerichte banen ontwikkelen In sectoren als zorg, techniek, logistiek, ICT en dienstverlening worden nieuwe functies gecreëerd die passen bij de economie van morgen.	Bouwtafel: Bevordert innovaties en versterkt de positie van de bouwsector, wat zorgt voor toekomstgerichte banen. Circulair: Duurzaam en circulair werken kan bijdragen aan een gezondere leefomgeving, met als effect een gezondere regio. Digitale Toegepaste Techniek: Speelt in op de groeiende vraag naar digitale vaardigheden in onder andere ICT en techniek. Waterstof Electrolyser: Biedt nieuwe banen en mogelijkheden. Waterstof Tankstations: Versterkt de duurzame mobiliteit en draagt bij aan de toepassing van schone energie. Waterstof Vraagcreatie: Draagt bij aan de innovatie en ontwikkeling van duurzame energieoplossingen.
Gerichte investeringen en meer werkgelegenheid Door te investeren in infrastructuur, innovatie en voorzieningen ontstaat meer werkgelegenheid.	Energiehubs: Versterkt de regio door investeringen in energie-infrastructuur en creëert nieuwe werkgelegenheid. PPS Scale: Bevordert investeringen in innovatieve projecten en vergroot het aantal werkgelegenheidskansen.
Nieuwe jonge, innovatieve ondernemers aantrekken De regio biedt kansen voor startups en scale-ups, met ruimte voor experiment, netwerken en financiering.	Cybernetwerk Drechtsteden: Biedt een platform voor innovatieve startups en ondernemers in de technologie en cybersector. Digitale Toegepaste Techniek: Ondersteunt jonge ondernemers die zich richten op digitale en technische innovaties.

2.6. PROVINCIALE SCHAAL: HUMAN CAPITAL AGENDA ZUID-HOLLAND

Een op het snijvlak van economie en arbeidsmarkt relevant provinciaal kader voor de ontwikkelingen in de Drechtsteden vormt de Human Capital Agenda Zuid-Holland (HCAZH) die wortelt in de Groeiagenda Zuid-Holland. Recent is de HCAZH geactualiseerd voor de periode 2025-2030. De kernpunten van de HCAZH voor de komende jaren zijn:

1. Met Leven Lang Ontwikkelen als uitgangspunt werken aan structurele en duurzame infrastructuur voor de ontwikkeling, scholing en groei van werkenden en flexwerkers. faciliteren transitie van werk naar werk, regio- en sectorgrenzen overstijgend.
 2. Werkenden moeten gemakkelijk en snel kunnen overstappen van krimpende beroepen naar toekomstbestendige beroepen, die nodig zijn voor de energietransitie, circulaire transitie en digitale transitie.
 3. Het activeren onbenut potentieel en ervoor zorgen dat alle Zuid-Hollanders gelijke kansen hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Stimuleren dat meer vrouwen en mensen met een niet-westerse achtergrond kiezen voor een opleiding en beroep in de technische sector.
 4. Het aantrekken en behouden van internationaal talent kan helpen bij een oplossing voor de tekorten aan vakbekwame mensen in belangrijke sectoren als ICT, cybersecurity, energie en de hightech-maakindustrie.
 5. Het via een actieve, gezamenlijke lobby invloed uitoefenen op landelijke wet- en regelgeving en op het denken en doen van sociale partners. Uitgangspunt hierbij zijn de adviezen van de Commissie Borstlap.
- Bij de uitvoering van alle punten van de HCAZH ligt de focus op de tekorten in de technische sectoren.



HOOFDSTUK 3

ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARK AANBOD



3. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

De bevolking van de regio Drechtsteden is tussen 1998 en 2024 gegroeid met 28.000 inwoners (+10,4%). In de jaren tot 2050 zal de bevolking naar verwachting minder sterk groeien, namelijk met 21.300 inwoners (+7,2%). De groeipercentages verschillen per gemeente. De komende jaren groeit Hardinxveld-Giessendam naar verwachting relatief het sterkst (+12,2%), waar Sliedrecht het minst sterk groeit (+0,4%). Tabel 1 geeft het inwonersaantal 1998, inwonersaantal 2024 en de geprognostiseerde bevolking van 2050 weer.

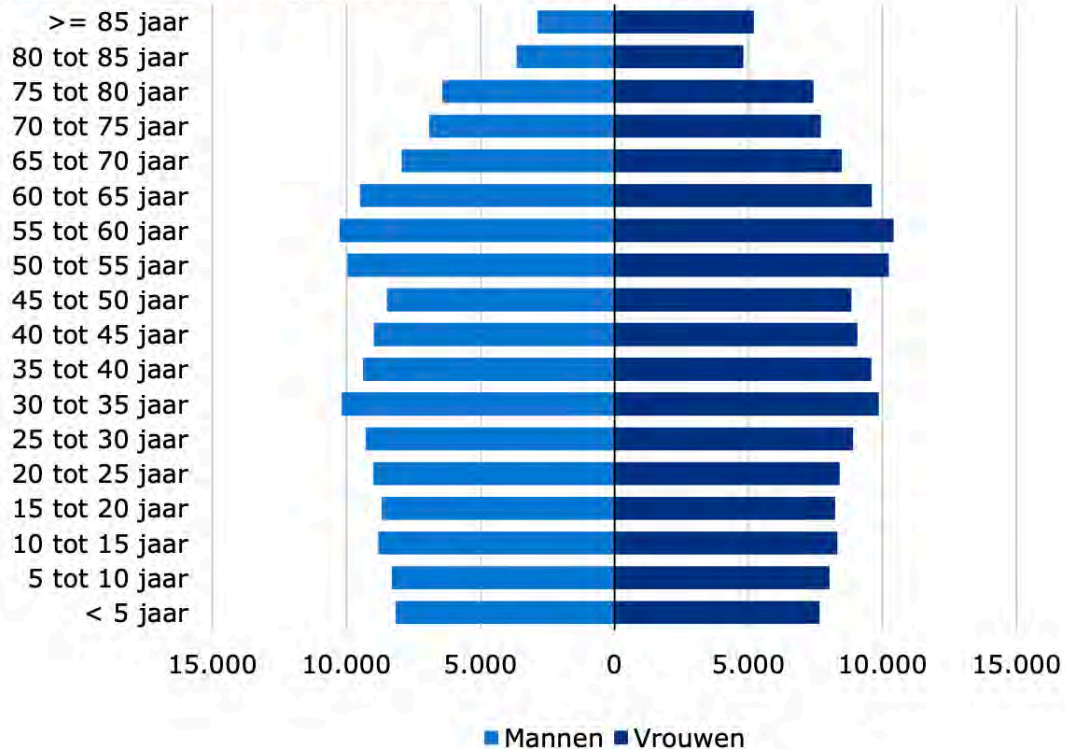
	1998	2024	2050	1998-2024		2024-2050	
				Abs. Toename	% toename	Abs. Toename	% toename
Alblasserdam	17.800	20.300	21.500	2.500	14,0%	1.200	5,9%
Dordrecht	118.100	122.100	129.900	4.000	3,4%	7.800	6,4%
Hardinxveld-Giessendam	17.600	18.800	21.100	1.200	6,8%	2.300	12,2%
Hendrik-Ido-Ambacht	20.800	32.700	37.200	11.900	57,2%	4.500	13,8%
Papendrecht	28.800	32.200	34.100	3.400	11,8%	1.900	5,9%
Sliedrecht	24.000	26.300	26.400	2.300	9,6%	100	0,4%
Zwijndrecht	42.000	44.900	48.200	2.900	6,9%	3.300	7,3%
Drechtsteden	269.100	297.100	318.400	28.000	10,4%	21.300	7,2%

Tabel 1 – Bevolking per gemeente / Bron: CBS

3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 60.000 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie figuur 1).

Figuur 1 – Bevolkingspiramide Drechtsteden 2024



Bron: Regio in Beeld Drechtsteden 2024 - CBS

Er waren eind 2023 bijna 14.500 mensen van 60 jaar of ouder in de regio Drechtsteden die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee wordt niet alleen afscheid genomen van mensen, maar met hen ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kan gebruikt worden om deze kennis en ervaring aan een jongere generatie over te brengen.

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in zorg & welzijn (2.900), industrie (1.900) en openbaar bestuur (1.500). In de transport en logistiek werken relatief gezien de meeste 60-plussers, in die sector is 16% van het totale werknemersbestand 60-plus. Deze uitstroom van 60-plussers de komende jaren zal een negatief effect hebben op de potentiële beroepsbevolking, een effect dat niet volledig door jongeren kan worden gecompenseerd. Toch groeit de potentiële beroepsbevolking nog, sinds 2018 komt dit hoofdzakelijk door immigratie.

3. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Tabel 2 – Leeftijd werknemers per sector / Drechtsteden, december 2023

Drechtsteden	Aantal 15 tot 27 jaar	Aandeel 15 tot 27 jaar	Aantal 60 tot 75 jaar	Aandeel 60 tot 75 jaar
zorg en welzijn	4.600	18%	2.900	11%
industrie	1.700	12%	1.900	13%
transport	800	14%	1.500	16%
openbaar bestuur	1.100	9%	1.200	16%
groothandel	1.200	14%	1.100	12%
detailhandel	6.700	49%	1.100	8%
onderwijs	1.300	14%	1.000	11%
bouw	1.100	16%	800	11%
uitzendbureaus	1.400	32%	600	8%
spec. zakelijke diensten	900	19%	600	11%
financiële diensten	2.300	10%	600	8%
ov. zakelijke diensten	300	18%	400	11%
overige diensten	900	33%	300	9%
ICT	700	17%	200	6%
landbouw	3.300	33%	200	3%
horeca	200	67%	< 100	5%
Totaal	28.900	22%	14.500	11%

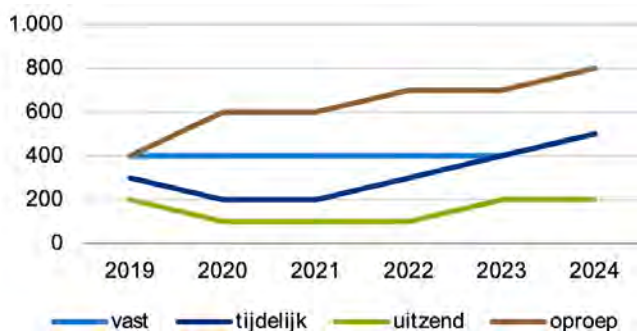
Bron: CBS

De vervangingsvraag ontstaat niet alleen door personeel dat met pensioen gaat. In de sectoren waar veel jongeren werken is vaak veel verloop door baanwisselingen. In de regio Drechtsteden werken vooral relatief veel 15 tot 27-jarigen in de detailhandel en horeca. Dit biedt kansen voor de instroom van nieuwe jongeren op de arbeidsmarkt en werkzoekenden. Denk bijvoorbeeld aan McDonalds en Albert Heijn die steeds meer kansen bieden voor de instroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

67-PLUSSERS AAN HET WERK

Het aandeel werkende 67-plussers is de afgelopen jaren in de regio Drechtsteden zichtbaar gegroeid (zie figuur 2). Veel ouderen kiezen ervoor om hun loopbaan voort te zetten, vaak in deeltijd of in een flexibele constructie. Ten opzichte van 2019 steeg het aantal 67-plussers in loondienst met 45% fors. Ze onderhouden over het algemeen losse banden met de arbeidsmarkt. Vooral het aantal oproepcontracten en tijdelijke contracten nam toe met respectievelijk 400 (+79%) en 200 (+67%). Meer dan de helft van de 67-plussers met een oproepcontract werkt in de detailhandel (27%), transport (21%) en industrie (9%).

Figuur 2 – Ontwikkeling werknemers 67+ naar contractsoort / Drechtsteden, 2019-2024



Bron: UWV

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Volgens NIDI zijn redenen om door te werken na de pensioensleeftijd divers. Werkplezier en het gevoel nuttig te zijn, zijn belangrijke drijfveren. Daarnaast is er een groep gepensioneerden die vooral werkt omdat het ze nog wat oplevert in de vorm van geld of sociale contacten. NIDI geeft aan dat 60% van de werknemers dezelfde werkzaamheden blijft verrichten wanneer zij doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd. De overige 40% stapt over naar iets totaal anders.

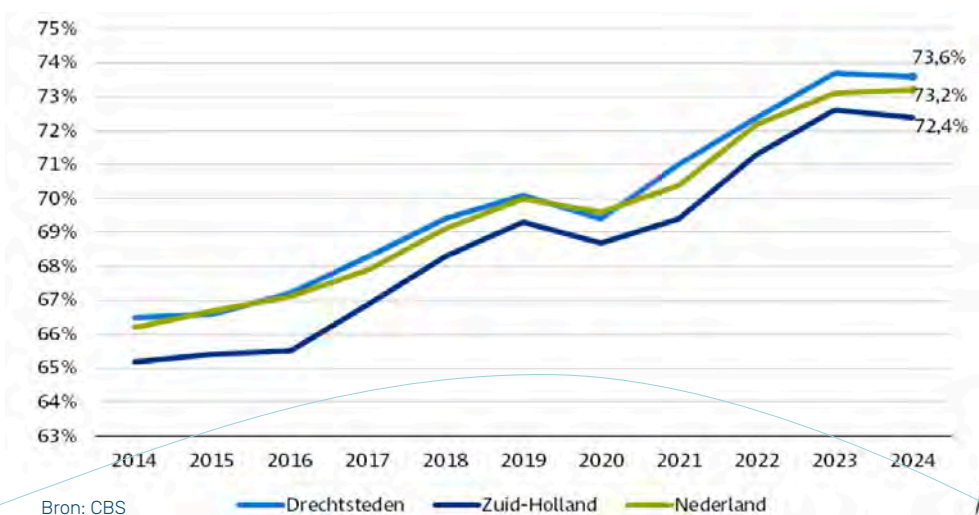
Ook voor de werkgevers kan het doorwerken interessant zijn, omdat de oudere werknemers vaak veel kennis in huis hebben en eventueel ingezet kunnen worden als leermeester van nieuwe collega's. Verder zijn de loonkosten lager, omdat werkgevers geen premies hoeven te betalen voor werknemersverzekeringen en pensioenen. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag geen recht op transitievergoeding en bij ziekte recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling, in plaats van 104 weken.

3.1. ARBEIDSDEELNAME

Al veel mensen in de regio Drechtsteden werken. Figuur 3 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in de regio Drechtsteden, Zuid-Holland en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In de regio Drechtsteden steeg de participatie van 66,5% in 2014 naar 73,6% in 2024. Oftewel: bijna driekwart van de inwoners van 15 tot 75 jaar in de regio Drechtsteden werkt. In de regio Drechtsteden is de participatie zelfs net iets hoger dan het landelijk (73,2%) en provincie (72,6%) gemiddelde.

Een reden van de stijging van arbeidsparticipatie is de verschuiving van de pensioenleeftijd. In de afgelopen 10 jaar is ook de pensioenleeftijd met bijna 2 jaar gestegen. Het primaire doel van deze verhoging was betaalbaar houden pensioenstelsel, de stijging van de arbeidsproductiviteit was een bijkomend effect. Maar dat is niet enige reden, het denken over langer doorwerken, ook na de pensioengerechtigde leeftijd, verandert ook. Het is meer geaccepteerd om langer door te werken, we voelen ons steeds langer fit en bedrijven doen meer moeite om hun gehele personeelsbestand te behouden vanwege de krappe arbeidsmarkt.

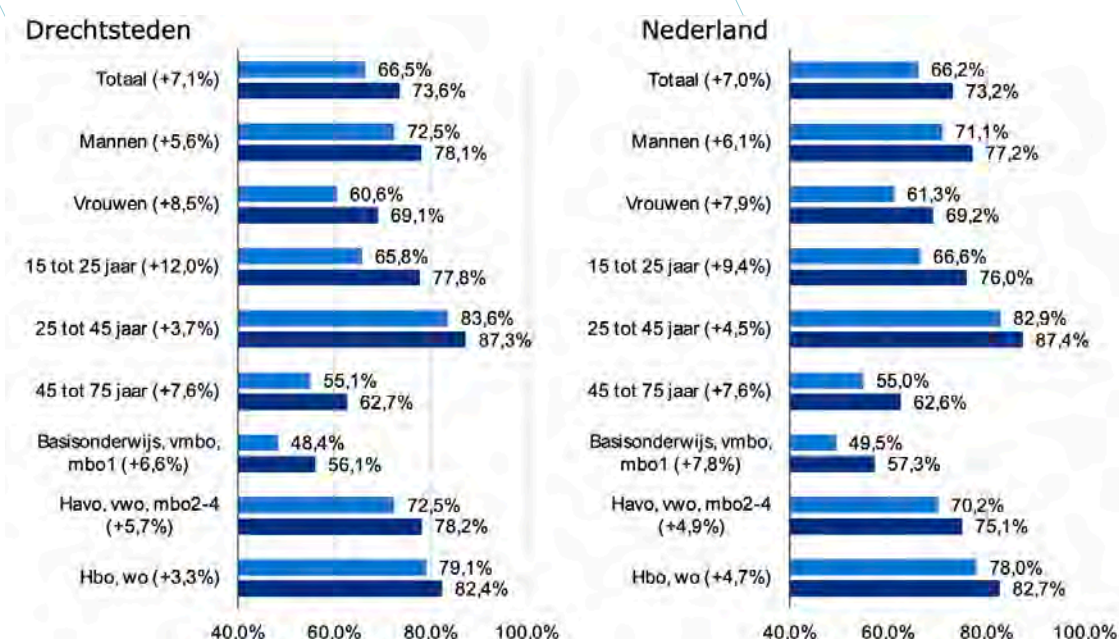
Figuur 3 – Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie



3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Verder zien we dat de netto arbeidsparticipatie onder alle leeftijdsgroepen is toegenomen de afgelopen jaren. Ook als we kijken naar de verdeling per geslacht en per opleidingsniveau zien we onder alle groepen een stijging in de arbeidsparticipatie. De grootste toename in de regio Drechtsteden zien we onder 15 tot 25-jarigen (12,0%) en vrouwen (8,5%). Hbo'ers en academici, maar ook 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Mensen zonder startkwalificatie, vrouwen (9 procentpunten minder dan mannen) en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. De participatie per groep wijkt niet ver af van het landelijk gemiddelde.

Figuur 4 – Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie per groep



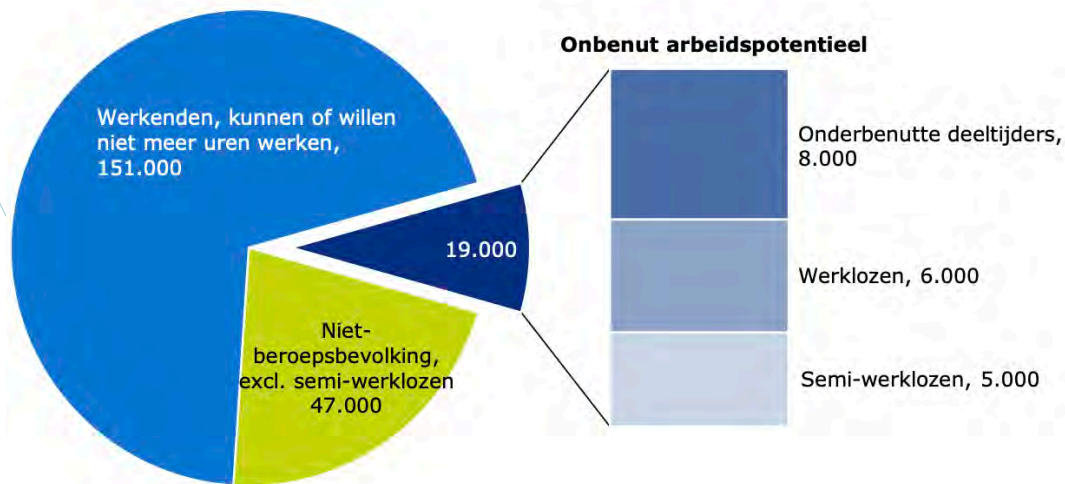
Bron: CBS

3. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

3.2. ONBENUT TALENT

In de regio Drechtsteden vielen in 2024 zo'n 19.000 mensen onder het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (8.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (6.000) en semi-werklozen (5.000).

Figuur 5 – Binding arbeidsmarkt 15 tot 75-jarigen / Drechtsteden, 2024



Bron: CBS

Werklozen hebben geen betaald werk, hebben recent naar werk gezocht en zijn direct of op korte termijn beschikbaar. Sommige werklozen hebben een uitkering, maar lang niet allemaal. Scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaantje of vakantiebaantje tellen ook mee als werkloos. Semi-werklozen zijn mensen die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Een deel van deze 'semi-werklozen' ontvangt een uitkering van de gemeente of UWV en solliciteert wel maar is niet direct beschikbaar door bijvoorbeeld ziekte, scholing of mantelzorg. Semi-werklozen die wel direct beschikbaar zijn, maar niet recent hebben gesolliciteerd zijn bijvoorbeeld mensen die de moed om te solliciteren hebben opgegeven, net terug zijn van vakantie, of tijdens hun net afgeronde opleiding niet hebben gesolliciteerd.

Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in de regio Drechtsteden sterk gedaald, van 32.000 in 2014 naar 19.000 in 2024. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel ten opzichte van de potentiële beroepsbevolking is afgenomen van 15% in 2014 tot 9% in 2024. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname.

Volgens het rapport 'Onbenut aan het werk' van SEOR zijn de belangrijkste belemmeringen voor arbeidsparticipatie van het onbenut arbeidspotentieel van de regio Drechtsteden: gezondheidsproblemen, beperkte vaardigheden of opleiding, zorgtaken (in combinatie met nadelige inkomensverrekening), en terughoudendheid of vooroordelen bij werkgevers. Daarnaast speelt mee dat sommige werkzoekenden geen directe financiële noodzaak ervaren en dat langdurige werkloosheid kan leiden tot ontmoediging om te gaan werken.

3. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

3.3. GEREGISTREERDE WERKZOEKENDEN

In 2023 was landelijk 17% van het onbenut arbeidspotentieel bij UWV bekend als geregistreeerde werkzoekende (GWU). Het GWU is samengesteld uit diverse groepen. Ertoe behoren werkzoekenden met een WW-uitkering, met een WIA/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast zijn in het GWU ook mensen opgenomen met alleen een cv op werk.nl.

De regio Drechtsteden telde in januari 2025 in totaal 16.791 geregistreeerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (8.554). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Ruim een vijfde (23%) van hen combineert hun uitkering met werk in loondienst.

Van de werkzoekenden die geen werk in loondienst hebben naast hun uitkering heeft een groot deel geen startkwalificatie (39%). Verder is de meerderheid vrouw (55%). En heeft een leeftijd van 27 tot 50 jaar (47%). Ook een groot deel is 50+ (45%, 5.711 werkzoekenden).

Figuur 6 – Geregistreeerde werkzoekenden UWV / Drechtsteden, januari 2025



Bron: Dashboard Geregistreeerde Werkzoekenden UWV

3.4. SPECIFIEKE GROEPEN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Sommige groepen op de arbeidsmarkt hebben extra ondersteuning nodig om (duurzaam) werk te vinden.

- Zo lopen mensen met een arbeidsbeperking, psychische kwetsbaarheid of een langdurige ziekte een verhoogd risico op langdurige werkloosheid. Dit komt onder andere door de toenemende eisen op de werkvloer – bijvoorbeeld op het gebied van digitale vaardigheden – en het beperkte aanbod van passend werk.
- In december 2024 waren er in de regio Drechtsteden 241 personen met een geldige indicatie voor beschermt werk. Van hen hadden 155 mensen daadwerkelijk een werkplek, terwijl 86 personen (36%) nog aan de kant stonden. Dit aandeel ligt iets hoger dan het landelijke gemiddelde van 32%.
- Ook onder mensen die vallen onder de banenafpraak is de arbeidsparticipatie wisselend. Van de 5.311 personen in de regio die tot deze doelgroep behoren, waren er in het vierde kwartaal van 2024 in totaal

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

2.833 aan het werk (53%). Dit is vergelijkbaar met relevante benchmarkregio's als Midden-Holland en Midden-Brabant, waar ook 53% van de doelgroep werkt. De score ligt iets hoger dan in West-Brabant (50%) en iets lager dan in Gorinchem (55%).

- Oudere werkzoekenden, met name 55-plussers, zijn door de vergrijzing in potentie juist belangrijker geworden voor de arbeidsmarkt. Toch ervaren zij vaak drempels bij herintreding, onder meer door verouderde competenties of gezondheidsproblemen. Zonder gerichte begeleiding blijft deze groep daardoor kwetsbaar en onderbenut.
- Ex-gedetineerden en mensen zonder uitkering (de zogenoemde 'nuggers') vormen eveneens een kwetsbare groep. Omdat zij vaak buiten de bestaande regelingen en uitkeringsstructuren vallen, is er veel behoefte aan maatwerk en persoonlijke begeleiding.
- Ook jongeren zonder startkwalificatie – waaronder voortijdige schoolverlaters en jongeren uit het praktijkonderwijs of met alleen vmbo of mbo-niveau 1 – hebben vaak moeite om een stabiele positie op de arbeidsmarkt te vinden. Vooral wanneer het aantal beschikbare instapbanen laag is, neemt hun afstand tot werk toe. Uitgebreide informatie over voortijdig schoolverlaters en jeugdwerkgelegenheid is te vinden in het Regiobeeld 2024 Zuid-Holland-Zuid van Reimke Willemze. Enkele hoofdboodschappen uit het rapport:
 - In Zuid-Holland Zuid (AMR Drechtsteden en gemeenten Molenlanden, Gorinchem en Hoeksche Waard) is 7% van de jongeren niet actief in onderwijs of werk. Dit is minder dan in vergelijkbare regio's (8%) en landelijk (9%). Relatief veel van de jongeren werken (38%; benchmark 32%, landelijk 33%).
 - 2,4% van de jongeren tussen 18-23 jaar in Zuid-Holland Zuid is voortijdig schoolverlater. In april 2024 ging dit in de regio om ruim 3.200 jongeren die langer dan een jaar vsv'er waren.
 - Schooluitval ligt in de regio Zuid-Holland Zuid hoger dan in vergelijkbare regio's. Schooluitval doet zich voornamelijk voor in MBO-2 en MBO-4 opleidingen.
 - Onderliggende kwetsbaarheden bij jongvolwassenen tussen 16-25 jaar: 54% heeft psychische klachten, 47% voelt zich (heel) vaak gestrest en 29% heeft moeite met rondkomen.

3.5. ONDERWIJS

Studenten mbo en hoger onderwijs

In de regio Drechtsteden wonen ruim 8.400 mbo-studenten. De grootste opleidingssectoren zijn achtereenvolgens Zorg, welzijn en sport (33%), Techniek en gebouwde omgeving (15%) en Voedsel, groen en gastvrijheid (12%). De afgelopen jaren is het totaal aantal mbo-studenten woonachtig in de regio Drechtsteden afgenomen. Ten opzichte van schooljaar 2020/2021 zijn er 6% minder mbo-studenten. Die ontwikkeling ligt in lijn met het landelijke beeld (-8%). De komende jaren zal het aantal mbo-studenten in de regio Drechtsteden naar verwachting redelijk stabiel blijven, waarna een daling inzet. Volgens de meest recente prognose zullen in het schooljaar 2039/2040 in de regio Drechtsteden 3% minder mbo-studenten zijn dan in het huidige schooljaar. Ook dat komt overeen met het landelijke beeld (-4%).

3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Tabel 3 – Aantal mbo-studenten woonachtig in de regio Drechtsteden

Drechtsteden, realisatie 2020-2024 en prognose 2025-2040

Sector	2020/2021	2024/2025	2030/2031	2039/2040	ontwikkeling 2039 t.o.v. 2024
Zorg, welzijn en sport	2.840	2.785	2.840	2.735	-2%
Techniek en gebouwde omgeving	1.315	1.255	1.120	1.060	-16%
Voedsel, groen en gastvrijheid	1.015	1.005	1.035	990	-1%
Ict en creatieve industrie	870	810	885	845	4%
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	870	780	900	860	10%
Handel	830	700	740	705	1%
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	785	635	595	565	-11%
Entree	365	415	435	415	0%
Specialistisch vakmanschap	45	40	35	35	-
Bovensectoraal	5	15	0	0	-
Totaal	8.935	8.435	8.580	8.210	-3%
van wie studerend in de Drechtsteden	3.910	3.825			

Bron: DUO, bewerking OCD

Op locatie in de regio Drechtsteden volgen bijna 6.600 studenten onderwijs op het mbo. Net als landelijk is dat een afname van 8% ten opzichte van het schooljaar 2020/2021. Het grootste deel van de studenten die mbo volgen in de regio Drechtsteden, woont daar ook, te weten 58%. De rest woont daarbuiten. Zie ook bijlage 1 voor een uitsplitsing naar opleidingssectoren.

Ruim 8.100 inwoners van de regio Drechtsteden volgen hoger onderwijs (ho). Dat zijn er 11% minder dan in schooljaar 2020/2021. Landelijk is de afname kleiner, te weten 5%. Het aantal ho-studenten dat woont en studeert in de regio Drechtsteden is wel toegenomen, maar dat gaat om een relatief klein aantal (345 studenten).

Locatie	2020/2021	2024/2025
Buiten Drechtsteden	8.850	7.775
Binnen Drechtsteden	240	345
Totaal	9.090	8.120

Tabel 4 – Aantal studenten hoger onderwijs woonachtig in de regio Drechtsteden

Drechtsteden, realisatie 2020-2021 en 2024-2025

Bron: DUO, bewerking OCD

In totaal volgen 810 studenten hoger onderwijs op locatie in de regio Drechtsteden (dus inclusief degenen die buiten Drechtsteden wonen). Onderwijs en Gedrag & maatschappij zijn de meest gevolgde opleidingsrichtingen. Ten opzichte van 2020-2021 is het aantal ho-studenten studerend in de regio Drechtsteden toegenomen met 41%.

Onderdeel	2020/2021	2024/2025
Onderwijs	455	480
Gedrag en maatschappij	120	240
Techniek	0	75
Economie	0	15
Totaal	575	810

Tabel 5 – Aantal studenten hoger onderwijs studerend in de regio Drechtsteden

Drechtsteden, realisatie 2020-2021 en 2024-2025

Bron: DUO, bewerking OCD

3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Figuur 7 toont de ontwikkeling van het totaal aantal mbo- en ho-studenten woonachtig in de regio Drechtsteden.

Figuur 7 – Ontwikkeling aantal studenten mbo en hoger onderwijs, woonachtig in de regio Drechtsteden

Drechtsteden, realisatie 2020-2024 en prognose 2025-2040



Bron: CBS

MATE VAN WERK MBO-GEDIPLOMEERDEN

Van de mbo-gediplomeerde schoolverlaters woonachtig in de regio Drechtsteden had 90% binnen een jaar betaald werk. Vooral in de bouw, techniek en in transport, scheepvaart & logistiek was het aandeel met betaald werk (zeer) hoog. Voor de bouw gaat het daarbij om een relatief klein aantal gediplomeerden.

Tabel 6 – Aandeel mbo-gediplomeerde schoolverlaters (2021) dat in 2022 betaald werk had, woonregio Drechtsteden (meest recente, beschikbare data)

Domein	Gediplomeerde schoolverlaters 2021, beschikbaar op de arbeidsmarkt in 2022	Aandeel met betaald werk in 2022		
		bbl	bol	totaal
Bouw en infra	30	100%	-	100%
Afbouw, hout en onderhoud	40	100%	89%	95%
Techniek en procesindustrie	140	96%	88%	94%
Transport, scheepvaart en logistiek	110	95%	92%	94%
Veiligheid en sport	100	-	91%	93%
Zorg en welzijn	440	97%	85%	92%
Handel en ondernemerschap	90	98%	84%	91%
Voedsel, natuur en leefomgeving	50	95%	87%	91%
Horeca en bakkerij	70	95%	82%	90%
Toerisme en recreatie	30	-	89%	90%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	30	100%	81%	89%
Economie en administratie	100	100%	86%	88%
Informatie en communicatietechnologie	70	-	85%	86%
Mobiliteit en voertuigen	30	94%	-	86%
Uiterlijke verzorging	40	87%	84%	85%
Media en vormgeving	60	-	78%	78%
Entree	60	73%	-	63%
Totaal	1.480	95%	85%	90%

Bron: CBS

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

In het merendeel van de opleidingsdomeinen was sprake van minstens 90% betaald werk na afronding van de opleiding. In bijvoorbeeld Media & vormgeving en Entree had een relatief klein aandeel gediplomeerde schoolverlaters betaald werk. Entree is echter primair bedoeld om door te stromen naar een hoger mbo-niveau (en niet als startkwalificatie op de arbeidsmarkt). In bijlage 1 is voor meerdere diplomajaren een overzicht opgenomen van de mate van het hebben van betaald werk na diplomering. Door de jaren heen zijn daarin weinig verschillen.

De mbo-gediplomeerde schoolverlaters die betaald werk hebben, gaan niet allemaal aan de slag in de richting van de afgeronde opleiding. In 78% van de gevallen is dat wel het geval. Bij hen is het werk aansluitend op de opleiding. Dat geldt met name voor gediplomeerden van opleidingen in de bouw, techniek, zorg & welzijn en transport, scheepvaart & logistiek. Opleidingsrichtingen waarbij relatief weinig sprake is van aansluiting tussen opleiding en werk zijn bijvoorbeeld media & vormgeving, economie & administratie, veiligheid & sport en toerisme & recreatie.

Tabel 7 – Aansluiting opleiding en werk in 2023 van mbo-gediplomeerde schoolverlaters (2022), woonregio Drechtsteden, per opleidingsdomein

Domein	Werk is aansluitend op opleiding
Bouw en infra	90%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	88%
Techniek en procesindustrie	88%
Zorg en welzijn	87%
Afbouw, hout en onderhoud	79%
Transport, scheepvaart en logistiek	79%
Mobiliteit en voertuigen	72%
Uiterlijke verzorging	72%
Voedsel, natuur en leefomgeving	72%
Informatie en communicatietechnologie	72%
Handel en ondernemerschap	71%
Horeca en bakkerij	71%
Toerisme en recreatie	65%
Veiligheid en sport	64%
Economie en administratie	61%
Entree	61%
Media en vormgeving	46%
Totaal	78%

Bron: CBS/OCW, SVO

Baankansen mbo

De baankans geeft aan in hoeverre het makkelijk of moeilijk is een baan te vinden op het niveau en in het verlengde van de opleiding voor een gediplomeerde schoolverlater binnen een jaar na afstuderen. De baankans wordt bepaald door de vraag naar recent gediplomeerden af te zetten tegen het aanbod (gediplomeerden die instromen op de arbeidsmarkt). Deze verhouding wordt jaarlijks op het niveau van opleidingen en per leerweg (bol en bbl) in kaart gebracht door SBB.

3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

In tabel 8 staan voor bbl per opleidingssector het aantal opleidingen met een gunstige baankans en het aantal opleidingen met een ongunstige baankans in de regio Drechtsteden. Om een indruk te krijgen van de omvang van de opleidingen is ook het aantal studenten weergegeven.

Voor verreweg de meeste sectoren en opleidingen blijken er gunstige baankansen te zijn. Dat geldt met name voor de sectoren Handel, Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem en Techniek & Gebouwde Omgeving. In totaal is voor ruim 90% van de bbl-opleidingen een gunstige baankans in de regio Drechtsteden.

Tabel 8 – Gunstige en ongunstige baankansen voor bbl in de regio Drechtsteden: het aantal opleidingen (inclusief het aantal studenten) waarvoor de baankans bekend is.

Sector	bbl: <u>gunstige</u> baankansen		bbl: <u>ongunstige</u> baankansen	
	aantal opleidingen	aantal bbl-studenten	aantal opleidingen	aantal bbl-studenten
Creatieve Industrie & ICT	5	32	5	4
Handel	7	162	0	0
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	29	368	0	0
Specialistisch Vakmanschap	2	17	0	0
Techniek en Gebouwde Omgeving	91	769	4	29
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	48	197	8	81
Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid	11	85	0	0
Zorg, Welzijn en Sport	22	687	1	0
Totaal	215	2.317	18	114

Bron: SBB, bewerking OCD

De leerweg bol laat een soortgelijk beeld zien als dat van bbl (tabel 9), zij het dat er naar verhouding iets minder vaak gunstige baankansen zijn (maar alsnog relatief veel). Voor circa 80% van de opleidingen is sprake van een gunstige baankans, vooral in Handel, Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem en Techniek & Gebouwde Omgeving.

Tabel 9 – Gunstige en ongunstige baankansen voor bol in de regio Drechtsteden: het aantal opleidingen (inclusief het aantal studenten) waarvoor de baankans bekend is.

Sector	bol: <u>gunstige</u> baankansen		bol: <u>ongunstige</u> baankansen	
	aantal opleidingen	aantal bol-studenten	aantal opleidingen	aantal bol-studenten
Creatieve Industrie & ICT	13	444	14	378
Handel	8	371	0	0
Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem	28	229	0	0
Specialistisch Vakmanschap	4	7	0	0
Techniek en Gebouwde Omgeving	64	299	5	65
Voedsel, Groen en Gastvrijheid	43	443	10	215
Zakelijke Dienstverlening & Veiligheid	11	664	2	59
Zorg, Welzijn en Sport	19	1.499	7	412
Totaal	190	3.956	38	1.129

Bron: SBB, bewerking OCD

Bron: SBB, bewerking OCD

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Bedrijfs(vak)scholen

Bedrijfsvakscholen en bedrijfsscholen zijn opleidingsvoorzieningen die nauw samenwerken met of zijn opgezet door het bedrijfsleven om praktijkgerichte training en scholing te bieden. Ze richten zich vaak op de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).

Een bedrijfsschool is een opleidingsvoorziening, soms ook 'interne academie' of 'opleidingscentrum' genoemd, die is opgezet door of voor één werkgever (of een samenwerkingsverband van bedrijven) om medewerkers te trainen en op te leiden. Een bedrijfsvakschool is doorgaans een samenwerkingsverband van werkgevers in een specifieke sector (zoals de techniek/metaal/ bouw/ infra) met als primair doel het verzorgen van de praktijk-component van een technische mbo-opleiding (BBL) voor de aangesloten bedrijven in de regio.

In de Drechtsteden bestaat een infrastructuur van beide type scholen, met tussenvarianten voor zij instromers. In totaal zijn er meer dan 30 bedrijfs(vak)scholen. De bekendste en grootste zijn Bouw en Inframensen in Hardinxveld-Giessendam, IW Dordrecht, GKN Fokker Campus in Papendrecht, Kooiman Praktijk Centrum in Zwijndrecht, Technisch opleidingscentrum IHC Bakker Bedrijfsschool in Sliedrecht en De Beroepentuin in Dordrecht. In de logistiek en zorg zijn er ook samenwerkingsverbanden met nieuwe ontwikkelingen tussen bedrijven. De meeste bedrijfsopleidingen zijn BBL en zijn erkend als leerbedrijf bij het SBB. De onderwijspartner is meestal het ROC Da Vinci.



In juni 2024 vond in de Drechtsteden een symposium over dit onderwerp plaats. Een belangrijke uitkomst was dat het voor de kleinere MKB-bedrijven vaak lastig is om personeel op te leiden en de daarvoor benodigde investering te doen. Zij hebben wel behoefte aan gekwalificeerd personeel maar samenwerking met onderwijs en andere bedrijven is complex. Daarnaast zal de samenwerking met het onderwijs anders vorm moeten krijgen zodat de verbinding tussen opleiding en praktijk beter op elkaar aansluit. Vanuit de maritieme sector is er de behoefte om te kijken hoe er anders en/of beter kan worden samengewerkt in de Werf van de Toekomst.

De structuur van bedrijfsscholen en bedrijfsvakscholen wordt door veel partijen als regionaal waardevol beschouwd, vanuit data is het belang ervan echter moeilijk vast te stellen. Er lijkt namelijk geen statistiek bijgehouden te worden over opleidingen die via dergelijke vormen van beroepspraktijkvorming worden doorlopen.

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

3.6. MIGRATIE

Migranten vormen een belangrijk deel van de werkzame beroepsbevolking, maar hun integratie verloopt niet altijd soepel. Vooral huisvesting en maatschappelijke inbedding zijn vaak knelpunten, wat de afstand tot duurzaam werk vergroot.

Voor mensen met een migratieachtergrond, waaronder ook statushouders en Oekraïense ontheemden, vormen belemmeringen zoals taalproblemen, beperkte netwerken en moeizame erkenning van diploma's vaak een obstakel bij het vinden van (passend en duurzaam) werk. Tegelijkertijd liggen er door de huidige krapte op de arbeidsmarkt ook kansen, mits er voldoende taalondersteuning en begeleiding beschikbaar is.

Er zijn verschillende migratiemotieven, hieronder zijn van enkele motieven de aantallen voor de regio Drechtsteden benoemd:

- Volgens het in juli 2025 opgeleverde onderzoek arbeidsmigratie van Companen en Decisio werkten in 2023 in de regio Drechtsteden 10.915 arbeidsmigranten. Dat is een verdubbeling sinds 2010. De meeste arbeidsmigranten zijn werkzaam in Dordrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht. Opvallend is de sterke groei in Hardinxveld-Giessendam. De grootste groep arbeidsmigranten komt uit Roemenië (26%), gevolgd door Polen (23%) en Bulgarije (11%). Ongeveer 65% werkt via een uitzendbureau, vooral in sectoren als logistiek, bouw en industrie. De verblijfsduur is vaak kort: 59% werkt minder dan een jaar in de regio. Veel arbeidsmigranten pendelen tussen woon- en werkgemeenten, waarbij Rotterdam een belangrijke woonplaats is voor werkenden in de regio Drechtsteden. Prognoses wijzen op een verdere groei van werkenden arbeidsmigranten in de regio tot 16.800 à 27.400 arbeidsmigranten in 2035, vooral door aanhoudende arbeidsmarktkrapte.
- Volgens COA zijn er eind augustus 2025 in de regio Drechtsteden 597 asielopvang plaatsen. De plaatsen zijn als volgt verdeeld over de gemeenten: 300 in Zwijndrecht (tijdelijk), 200 in Hendrik-Ido-Ambacht (tijdelijk), 50 in Papendrecht (tijdelijk) en 47 in Sliedrecht (tijdelijk). In Dordrecht komt in 2026 een AZC met 580 plaatsen. In de buurt van de regio Drechtsteden liggen ook verschillende asielopvang locaties: 's Gravendeel (500 tijdelijke plaatsen), Gorinchem (150 permanente plaatsen), Ridderkerk (92 permanente plaatsen) en Barendrecht (50 tijdelijke plaatsen). Asielzoekers mogen na 6 maanden in de asielprocedure onder voorwaarden werken. Een voorwaarde om te kunnen werken is dat werkgevers een tewerkstellingsvergunning (TWV) moeten aanvragen bij UWV. In juni 2025 werkten in Nederland ongeveer 12% (t.o.v. 4% eind 2024) van de asielzoekers die mogen werken. Uit onderzoek blijkt dat asielzoekers te maken hebben met diverse uitdagingen en belemmeringen bij het toetreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo ervaren werkgevers (administratieve) drempels, zoals het aanvragen van de tewerkstellingsvergunning bij UWV. Ook het niet beheersen van de Nederlandse taal en het ontbreken van een ondersteunings- en begeleidingsstructuur belemmeren asielzoekers om te werken.
- In Dordrecht wonen ca. 1.000 Oekraïense ontheemden in gemeentelijke opvang (gaat terug naar 650) en 200 in particuliere opvang. Oekraïners mogen werken, maar werkgevers moeten bij UWV melden dat zij iemand uit Oekraïne in dienst nemen. Eind 2023 werkte in Nederland volgens CBS 55% van de

A 3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

Oekraïners die tussen de 15 en de 65 jaar oud zijn in loondienst, de meesten via een uitzendbureau. Dit is dus exclusief diegenen die als zelfstandige werkzaam zijn. Vaak werken ze niet in de functie waarvoor ze in Oekraïne zijn opgeleid.

In de regio Drechtsteden zijn al veel initiatieven ter ondersteuning van de migranten. De belangrijkste aandachtspunten en adviezen voor de doelgroep zijn:

- Taallessen verbeteren de kansen op de arbeidsmarkt voor migranten. Het is belangrijk om taallessen te blijven geven – ook als ze al aan het werk zijn – om terugval te voorkomen.
- Het is van belang om voorlichtingen te organiseren gericht op een voorbereiding op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Er is extra aandacht nodig op de werkvloer voor taal- en cultuurondersteuning.
- Om terugval te voorkomen is een jobcoach of taalbuddy bij een werkgever van grote meerwaarde.
- Aan de hand van goede praktijkvoorbeelden kan een positievere beeldvorming ontstaan over migranten.
- Er zijn in de regio meer bedrijven nodig die bereid zijn om migranten een kans te geven. Dat kan ook in de vorm van taalstages en werkervaringsplekken.

3.7. PENDEL: IN DE REGIO DRECHTSTEDEN WERKT 64% IN DE EIGEN REGIO

Veel mensen wonen en werken niet in dezelfde plaats. Het reizen voor werk wordt pendel genoemd, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen uitgaande en inkomende pendel. Van alle inwoners van de regio Drechtsteden die betaald werk hebben, werkt 64% (102.000) in de regio Drechtsteden zelf. De overige 36% werkt voornamelijk in Rijnmond (27.000), West-Brabant (5.000), Gorinchem (4.000) en Midden-Utrecht (2.000).

Omgekeerd wonen 27% van de werkenden in de regio Drechtsteden niet in de regio Drechtsteden. Voor de inkomende pendel is Rijnmond de hofleverancier: 46% van de totale inkomende pendel komt uit deze regio (17.000). Verder werken er in de regio Drechtsteden veel mensen die wonen in West-Brabant (6.000) en Gorinchem (6.000).

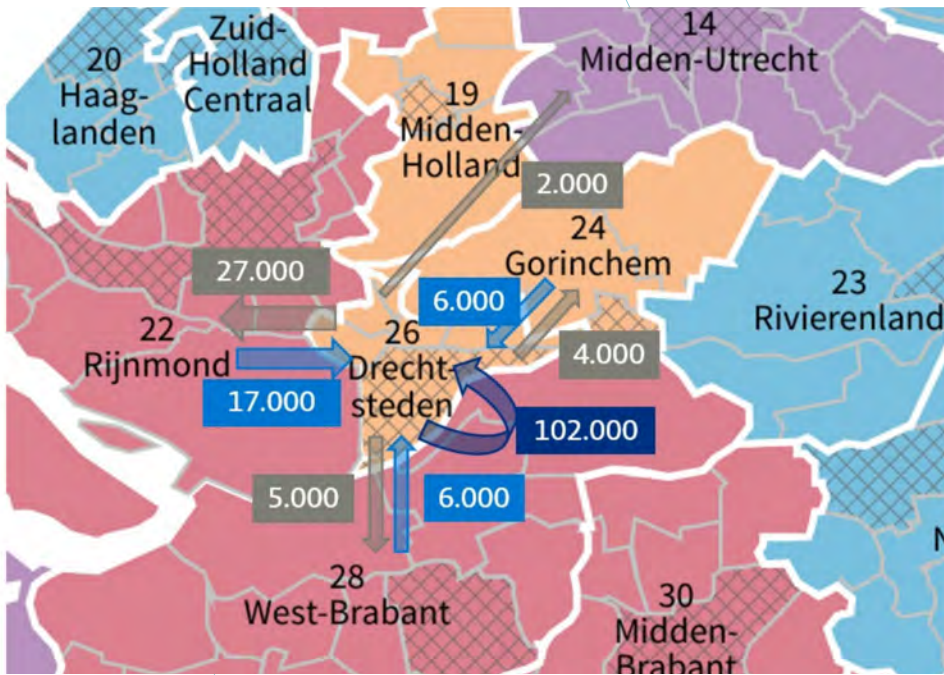
Er werken meer inwoners van de regio Drechtsteden in een andere regio (58.000) dan dat er inwoners van andere regio's in de regio Drechtsteden werken (37.000). Enkele factoren die van invloed zijn op de pendelstromen:

- Pendelstromen houden zich lang niet altijd aan grensindeling zoals een arbeidsmarktregio. Een nabijgelegen grote stad heeft vaak een aanzuigende werking, ook als deze net in een andere arbeidsmarktregio ligt.
- De gemiddelde reisafstand van hoger opgeleiden is bijna twee keer zo hoog als bij lager opgeleiden.
- Ook is het voor iemand die fulltime werkt vaak eerder lonend om naar de werkplek te reizen dan voor iemand die geen hele dagen werkt. Mensen die tussen de 12 en 30 uur per week werken reizen gemiddeld ruim 8 kilometer, mensen die meer dan 30 uur werken gemiddeld meer dan 15 kilometer.
- Een aantal beroepen is vrijwel alleen uit te voeren op een specifieke werkplek. Denk aan beroepen als schoonmaker of winkel-, zorg- en productiepersoneel. Bij andere beroepen is de locatie vaak minder

3.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - AANBOD

van belang en kan er bijvoorbeeld ook makkelijk thuis worden gewerkt. Dit geldt vooral voor beroepen in de ICT, bedrijfskundigen, boekhoudkundig medewerkers, professionals in de juridische, sociale en culturele sector en wetenschappers en ingenieurs.

Figuur 8 – Grootste pendelstromen naar, binnen en vanuit de regio Drechtsteden in 2023 (afgerond op 1.000 tallen)



Bron: CBS



HOOFDSTUK 4

ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARK VRAAG



4. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT – VRAAG

De regionale vraag naar arbeid is te herleiden op basis van het aantal banen dat momenteel wordt ingevuld in combinatie met het aantal vacatures dat openstaat en/ of niet wordt vervuld. Daarnaast prognosticeert UWV de banengroei voor de eerstkomende jaren.

4.1. BANEN

De banengroei is vrijwel tot stilstand gekomen. UWV verwacht dat het aantal banen in de regio Drechtsteden tussen 2024 en 2027 nog maar licht groeit (+1,1%), dat is gelijk aan het landelijk gemiddelde (+1,1%). Komende jaren vertalen werkgevers een gematigde groei van hun productie en dienstverlening maar voor een deel in extra arbeidsplaatsen. Mede vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zoeken bedrijven naar andere oplossingen om de productie en dienstverlening te laten groeien. Tegenover een lichte groei van werknemersbanen staat een afname van het aantal zelfstandigen. Volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid zorgt voor een overstap van zelfstandigen naar werk in loondienst.

Tabel 10 – Ontwikkeling banen werknemers en zelfstandigen
Drechtsteden, realisatie 2017-2024 en prognose 2025-2027

Drechtsteden	2017	2024	2027	Absolute groei 2024 - 2027	Procentuele groei 2024 - 2027
Banen werknemers	134.800	146.400	150.100	3.700	2,5%
Banen zelfstandigen	28.300	36.500	34.800	-1.800	-4,8%
Banen totaal	163.100	182.900	184.800	1.900	1,1%
Percentage zelfstandigen	17,3%	20,0%	18,8%	-1,2%	-5,8%

Bron: UWV Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027

4. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - VRAAG

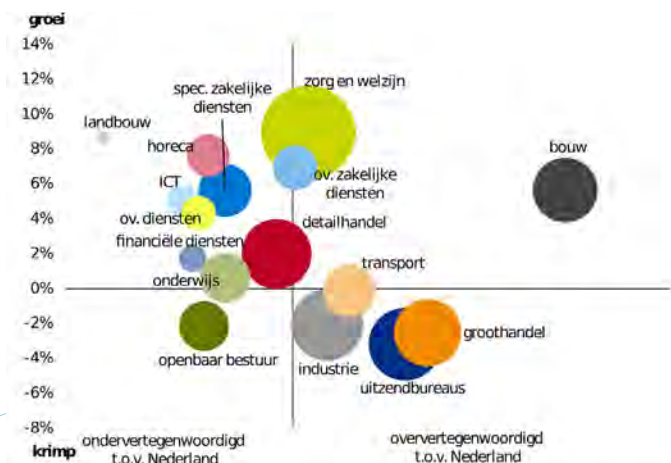
Werknemersbanen

De ontwikkeling van de werkgelegenheid kwam in de afgelopen jaren in een lagere versnelling terecht, na een aanvankelijk uitbundig herstel in de jaren die volgden op de coronapandemie. In de periode 2023 – 2024 groeide de werkgelegenheid in de regio Drechtsteden gestaag door met 1.200 extra werknemersbanen. De arbeidsmarkt volgde hiermee de economie die een kleine groei liet zien. De komende jaren blijft de werkgelegenheid licht groeien. Tussen 2024 en 2027 neemt het aantal banen van werknemers in de regio Drechtsteden naar verwachting toe met 3.700 (+2,5%) en komt uit op 150.100 in 2027. De procentuele groei is iets lager dan de gemiddelde toename van werknemersbanen in Nederland (+2,8%).

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen eveneens een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert de regio Drechtsteden van de relatieve nabijheid van de Randstad en de gunstige ligging op de transportassen tussen de Nederlandse en Europese economische centra.

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. De regio Drechtsteden kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als bouw, groothandel, uitzendbureaus, transport en industrie. Sectoren als landbouw, ICT, openbaar bestuur en financiële diensten zijn er minder sterk aanwezig. Figuur 9 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in de regio Drechtsteden (2024) en de verwachte banenontwikkeling tussen 2024 en 2027. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal banen van werknemers in 2024; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2027 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2024. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.



Figuur 9 – Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Drechtsteden, omvang (2024) en
groeiprognose 2024-2027

Bron: Dashboard Ontwikkeling
werknemersbanen UWV

4.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - VRAAG

Het beeld van de werkgelegenheidsontwikkeling naar sectoren is divers. Waar in eerdere jaren nog bijna alle sectoren een (lichte) groei lieten zien, presteren in de komende jaren enkele sectoren duidelijk minder goed. Dit geldt vooral enkele – voor de werkgelegenheid in de regio Drechtsteden belangrijke – sectoren die zich rechtsonder in het kwadrant bevinden. Dit gaat om de industrie, groothandel en uitzendbureaus, waar het aantal werknemersbanen daalt.

In de meeste sectoren blijft de werkgelegenheid de komende jaren echter groeien, al valt het groeitempo terug, mede als gevolg van de aanhoudende personeelstekorten. De sterkste procentuele groei is te vinden in sectoren als zorg & welzijn, landbouw & visserij, horeca en overige zakelijke diensten. Opvallend is dat veel groeisectoren zich in het kwadrant links bovenin bevinden; zij zijn in de regio Drechtsteden minder sterk aanwezig dan in veel andere regio's. Drechtsteden profiteert hierdoor minder dan gemiddeld van deze groeisectoren.

Uitzendbranche

De uitzendbranche is sterk aanwezig in de regio Drechtsteden. Van alle werknemersbanen bevindt ruim 10% zich in deze sector; duidelijk meer dan landelijk (7% van het totaal). Na twee jaar van forse krimp, neemt de werkgelegenheid in de uitzendbranche ook tussen 2024 en 2027 nog af, al is deze afname wel kleiner dan in de jaren daarvoor. Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Sectoren waaraan de uitzendbureaus personeel leveren, hadden het de laatste jaren lastig. Vooral in de administratie en voor productiewerk maakten bedrijven minder gebruik van uitzendkrachten. Op de middellange termijn kruipt de sector voorzichtig naar herstel van de groei van de productie, mede door de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Het effect hiervan is vooral terug te zien in 2025, wanneer de werkgelegenheid tijdelijk opveert. Strengere wet- en regelgeving zetten de flexibele inzet van uitzendkrachten onder druk. Uitzendwerk wordt duurder en daardoor minder aantrekkelijk. De sector heeft verder last van de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor vinden mensen gemakkelijker werk rechtstreeks bij een werkgever en richten werkgevers zich meer op het behoud van personeel.

Uitzendwerk is een belangrijke manier om vanuit de WW-uitkering weer aan het werk te gaan. Van de mensen die in 2024 vanuit de WW het werk hervatten, ging landelijk 19% als uitzendkracht aan de slag; in de regio Drechtsteden zelfs 22%. Dit percentage is de afgelopen jaren afgenomen, in 2018 ging in de regio Drechtsteden nog bijna 30% van de mensen die vanuit de WW het werk hervatten aan de slag als uitzendkracht. Mensen die vanuit de WW als uitzendkracht aan het werk gaan, verrichtten vaak voor de WW ook uitzendwerk. Werkhervatting met een uitzendcontract geeft minder werkzekerheid dan werkherhervatting met een vast of tijdelijk contract. Uitzendkrachten komen ook relatief vaker in de WW terecht dan werknemers die direct in dienst zijn bij een werkgever. Dit hangt samen met de grotere kans op herhalingswerkloosheid bij uitzendkrachten.

4. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - VRAAG

Zelfstandigen

Naast werknemersbanen telt de regio Drechtsteden de afgelopen jaren ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2017 – 2024 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 8.200 (+29%) tot 36.500. De komende jaren lijkt er een einde te komen aan de sterke groei van het aantal zelfstandigen. De volledige hervatting van handhaving op schijnzelfstandigheid vanaf 1 januari 2025 door de Belastingdienst heeft een ontmoedigend effect op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Volgens het CBS daalde in het eerste kwartaal van 2025 het aantal zzp'ers landelijk met 28.000 ten opzichte van hetzelfde kwartaal in 2024. Het is jaar-op-jaar de eerste daling sinds de start van de reeks in 2013. Mede als gevolg van de volledig hervatting van handhaving op schijnzelfstandigheid neemt tussen 2024 en 2027 het aantal banen van zelfstandigen in de regio Drechtsteden naar verwachting af met 1.800 (-4,8%) en komt uit op zo'n 34.800. Banen voor zelfstandigen zijn er in de regio Drechtsteden vooral in de overige zakelijke diensten, zorg & welzijn, bouw en specialistische zakelijke diensten. Relatief gezien komen er ook veel zelfstandigen voor in de sector landbouw & visserij. Tussen 2024 en 2027 neemt het aantal zelfstandigenbanen vooral af in de overige zakelijke diensten, bouw, zorg & welzijn, vervoer & opslag en detailhandel.

4.2. VACATURES

Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau. Dit komt omdat het merendeel van de vacatures ontstaat door vervangingsvraag. Met een vergrijzende beroepsbevolking gaan de komende jaren veel mensen met pensioen. Ook vervanging van personeel bij baanwisselingen, ziekte en zwangerschap zorgt voor een aanhoudend hoge vraag naar personeel.

In het eerste kwartaal van 2025 ontstonden in de regio Drechtsteden 5.700 vacatures. Dat zijn er 300 minder dan in het eerste kwartaal van 2024 (-5%). Dit is nog altijd fors meer dan in 2019, het jaar voordat de coronapandemie begon, toen ontstonden in het eerste kwartaal namelijk 4.800 vacatures.

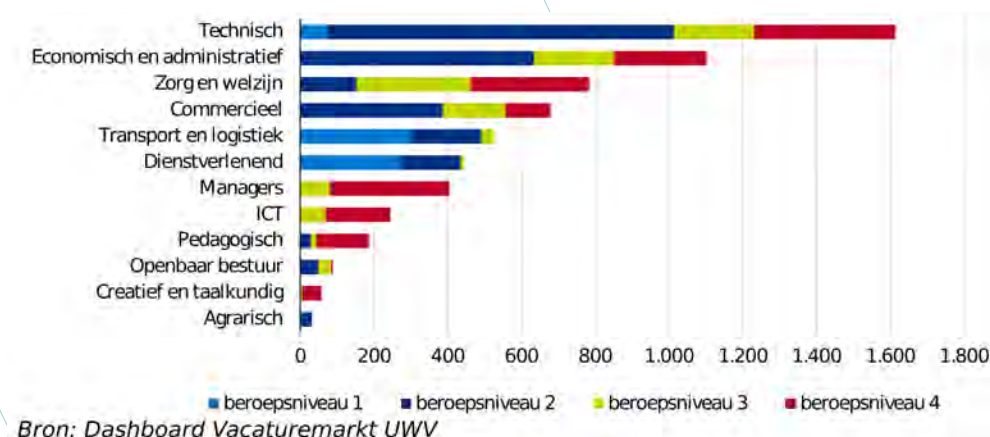
Ook hebben werkgevers nog altijd moeite met het invullen van de vacatures. In het eerste kwartaal van 2025 stonden 6.150 vacatures open in de regio Drechtsteden. Dat zijn er ruim 43% meer dan begin 2019 en zelfs 224% meer dan begin 2016. Figuur 10 toont het aantal openstaande vacatures in de regio Drechtsteden in het eerste kwartaal van 2025 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

4.ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT - VRAAG

Figuur 10 – Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau

Drechtsteden, 1e kwartaal 2025



Bron: Dashboard Vacaturemarkt UWV

Van de vacatures die begin 2025 openstonden in de regio Drechtsteden waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonteur, elektriciën, automonteur en metaalbewerkers. Naast technische beroepen, stonden veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals transportplanner, ondersteunend secretariaal medewerker en financieel-administratief medewerker. Ook staan er veel vacatures open voor commerciële beroepen op beroepsniveau 2, zoals callcenter medewerker (outbound). Verder telt de regio Drechtsteden veel openstaande vacatures voor zorg & welzijn, het gaat hier onder andere om beroepen als verzorgenden op beroepsniveau 2. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers.





HOOFDSTUK 5

ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARK SPANNING



5. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT – SPANNING

UWV berekent de spanning op de arbeidsmarkt door het geschatte aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden een WW-uitkering ontvangt. Vanaf het eerste kwartaal van 2022 is de arbeidsmarkt in de regio Drechtsteden al zeer krap. Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022 met meer dan 5 openstaande vacatures per kortdurende werkzoekende. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af, desondanks is de regionale arbeidsmarkt nog altijd zeer krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden



Figuur 11 – Ontwikkeling Spanningsindicator arbeidsmarkt
Drechtsteden en Nederland, 1e kwartaal 2016 – 1e kwartaal 2025

Bron: Dashboard
Spanningsindicator UWV

5. ANALYSE VAN DE REGIONALE ARBEIDSMARKT – SPANNING

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. Tabel 11 laat zien dat de spanningsindicator in het eerste kwartaal van 2025 in de regio Drechtsteden voor zes van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aan-geeft. Voor de overige beroepsklassen was de arbeidsmarktspanning krap. De regio Drechtsteden heeft vooral voor de beroepsklassen technisch en managers een hogere spanning dan gemiddeld in Neder-land. En juist een relatief lage spanning voor de beroepsklassen: pedagogisch en openbaar bestuur.

Tabel 11 – Spanningsindicator arbeidsmarkt naar beroepsrichting
Drechtsteden en Nederland, 1e kwartaal 2025

Beroepsklasse	Drechtsteden		Nederland	
	Spanning	Typering	Spanning	Typering
Technisch	6,7	zeer krap	4,7	zeer krap
Zorg en welzijn	6,7	zeer krap	6,3	zeer krap
ICT	6,7	zeer krap	6,8	zeer krap
Dienstverlenend	5,3	zeer krap	5,1	zeer krap
Pedagogisch	4,4	zeer krap	5,0	zeer krap
Commercieel	4,2	zeer krap	3,7	krap
Transport en logistiek	3,7	krap	3,3	krap
Managers	3,7	krap	2,9	krap
Economisch en administratief	3,5	krap	3,4	krap
Openbaar bestuur	3,4	krap	5,5	zeer krap
Creatief en taalkundig	2,5	krap	1,3	gemiddeld
Totaal	4,0	zeer krap	3,4	krap

Bron: Dashboard Spanningsindicator UWV

Binnen de beroepsklassen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. In de regio Drechtsteden is voor 68 beroepsgroepen de spanning te meten in het eerste kwartaal van 2025. Voor 47 van de 68 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 18 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor de overige 3 beroepsgroepen – administratief medewerkers, hulpkrach-ten bouw en industrie, chauffeurs auto's, taxi's en bestelwagens – was de spanning gemiddeld. Er zijn ongeveer 250 kansrijke beroepen in de regio Drechtsteden. Dat gaat bijvoorbeeld om schilders, tekenaars werktuigbouw/ machines, vrachtwagenchauffeurs, opticiens, belastingadviseurs, leerkrach-ten basisonderwijs en apothekersassistenten. [De volledige lijst is hier te vinden.](#)

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn er beroepen met weinig kansen op werk. Dit geldt voor me-dewerkers data-invoer, medewerkers postkamer, tektschrijvers, vertalers, grafisch vormgevers, dieren-verzorgers, fotografen, lifecoaches en verkoopmedewerkers huishoudelijke artikelen en cadeauartikelen.



HOOFDSTUK 6

CONCLUSIES





6. CONCLUSIES

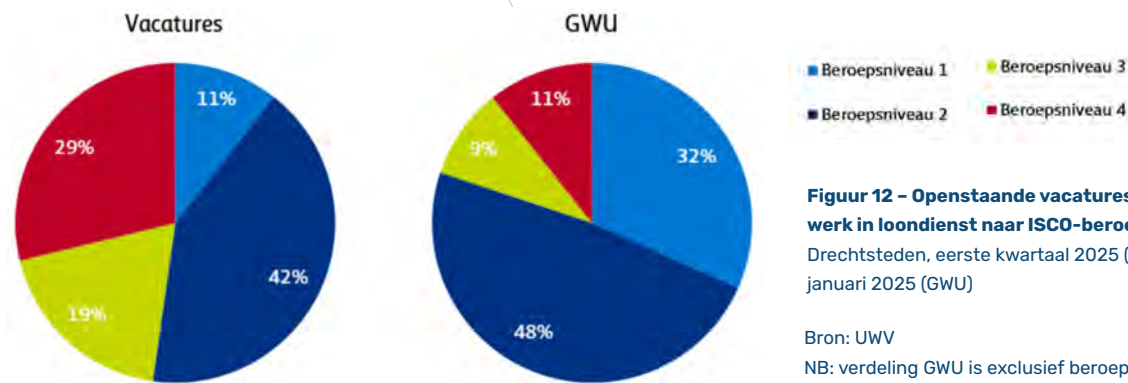
Dit hoofdstuk brengt de belangrijkste inzichten uit de arbeidsmarktanalyse samen. Op basis van de ontwikkelingen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt worden de voornaamste opgaven voor de regio Drechtsteden beschreven. Daarbij wordt ingegaan op de mismatch tussen vraag en aanbod, de aanhoudende personeelstekorten in cruciale sectoren en het belang van arbeidsproductiviteitsgroei als antwoord op de structurele krapte op de arbeidsmarkt.

6.1. MISMATCH

Werkgevers ervaren niet alleen een moeizame vervulling van hun vacatures door tekorten aan arbeidsaanbod, ook de kwaliteit van het aanbod vormt een obstakel. Er is dus niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt.

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Figuur 12 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in de regio Drechtsteden naast elkaar te zetten. Het aandeel vacatures op ISCO-beroepsniveau 1 is beperkt (11%), terwijl bijna één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dicht bij het profiel van de openstaande vacatures.

6. CONCLUSIES



Het aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 in het eerste kwartaal van 2025 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat er in de regio Drechtsteden weinig verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen werkzoekenden op niveau 1 zijn schoonmaker (kantoren en bedrijven), magazijnmedewerker, productiemedewerker en vakkenvuller. De mismatch zit vooral op het hogere aandeel werkzoekenden bij de beroepen ten opzichte van het aantal vacatures. Waarschijnlijk spelen ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in de regio Drechtsteden. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, verzorgenden IG of medewerkers bediening horeca. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist.

Op beroepsniveau 3 zijn ook duidelijke verschillen. Enkel de ICT-servicedeskmedewerkers en groeps- en woonbegeleiders komen in beide top 5 tellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast bijvoorbeeld inkoopers en algemeen verpleegkundigen. Werkzoekenden bieden zich aan voor posities als sociaal-cultureel werker en directiesecretaresse.

Op beroepsniveau 4 komen managers sales en marketing en organisatieadviseurs in beide regionale top-tellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines, adviseurs, ontwerper-constructeurs en onderzoekers grond-, weg- en waterbouw én psychologen. Terwijl werkzoekenden staan ingeschreven als maatschappelijk werkers, logistiek managers en controllers.

Het rapport 'Onbenut aan het werk' van SEOR laat zien dat het verder activeren van het onbenut arbeidspotentieel in de regio Drechtsteden een complexe puzzel is. Er is geen kant-en-klare oplossing en het vraagt om 'gelijktijdig schaken op meerdere borden'. SEOR erkent dat in de regio Drechtsteden al actief wordt ingezet op om- en bijscholing en voldoende ondersteuning geboden aan werkzoekenden en werkgevers. Aanvullend ziet SEOR nog enkele verbeterpunten, die hieronder zijn samengevat.

A 6. CONCLUSIES

1. Vanuit het perspectief van werkzoekenden

- Het mag geen uitdaging zijn om de weg te vinden naar een vorm van ondersteuning. Het is daarom verstandig om een centrale plek te creëren waar werkzoekenden met al hun vragen, problemen en behoeften terecht kunnen. Of het nu gaat om vragen over werk, inkomen, zorg of onderwijs.
- Aandacht voor goed werkgeverschap door een zorgvuldige behandeling van sollicitatieprocedures, laagdrempelige mogelijkheden tot kennismaking, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden (zoals flexibele werktijden) en het werven en selecteren van het arbeidsaanbod op basis van 'skills' in plaats van (statistische) diploma's en werkervaring.
- Proactief loopbaangedrag van werkzoekenden stimuleren door het motiveren om buiten de eigen kaders (sectoren en beroepen) te denken en te handelen.

2. Vanuit het perspectief van werkgevers

Veel werkgevers zoeken vooral zelf naar oplossingen en weten niet altijd welke steun mogelijk is. Voor kleinere werkgevers zijn de kosten vaak een drempel. Meer samenwerking in de regio kan werkgevers helpen. Voorbeelden zijn een gezamenlijke 'etalage' om werk en sectoren te promoten, kennis en ervaring delen, samen werkgeverschap organiseren en het onderwijs vroegtijdig betrekken bij toekomstige werkgelegenheid.

3. Aandachtspunten voor (landelijk) beleid

- Een belangrijke randvoorwaarde is de landelijke opdracht om werk 'lonend' te maken, zodat iedereen die (meer uren) gaat werken er financieel op vooruitgaat.
- Er zal altijd een groep werkzoekenden zijn voor wie de 'reguliere' arbeidsmarkt een stap te ver blijft. Voor deze groep is een 'basisbaan' een mogelijk aantrekkelijk alternatief.

4. Partij-overstijgende aandachtspunten

- Maatwerk: Iedere werkzoekende die zich meldt bij officiële instanties is gebaat bij bediening op maat.
- Inclusiviteit: Het absorptievermogen om kwetsbare groepen een duurzame plek te geven op de arbeidsmarkt blijft achter bij de verwachtingen.
- Beeldvorming: Werkzoekenden zoeken vaak naar vacatures die dicht bij de eigen diploma's en werkervaring liggen. Deze begrenzing moet worden weggenomen.
- Regionale samenwerking: Behoeft aan 'ontsnippering' van maatregelen en aan een centraal informatiepunt.
- Kennisontwikkeling: Samenwerking in de regio kan versterkt worden via convenanten, platforms en gezamenlijke projecten. Daarnaast is het belangrijk om kennis te verzamelen en te delen.

6.2. BLIJVENDE VRAAG IN ZORG, ONDERWIJS, TECHNIEK EN ICT

Vooraf in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals in de zorg, onderwijs, ICT en techniek blijft de krapte een probleem. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet economisch goed gaat met Nederland. Technici en ICT'ers zijn nodig voor de verduurzaming in diverse sectoren. Bijvoorbeeld voor de aanleg van laadpalen, uitbreiding van de elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie. In deze sectoren – vooral in zorg, onderwijs en ICT – is

A 6. CONCLUSIES

een hoge vraag naar mensen op beroepsniveau 3 & 4. Zoals in hoofdstuk 5 omschreven zijn dat de beroepsniveaus waarvoor er relatief weinig beschikbare werkzoekenden zijn. Om- en bijscholing is van belang om te voldoen aan de vraag in deze sectoren.

Opvallend is dat de regio zich kenmerkt door een relatieve ondervertegenwoordiging van werknemersbanen in onderwijs en ICT. Tegelijkertijd is de spanning hoog voor de beroepsklassen die veel voorkomen in de zorg, onderwijs, techniek en ICT. Denk aan de beroepsklassen zorg & welzijn (6,7), pedagogisch (4,4), technisch (6,7) en ICT (6,7).

6.3. ARBEIDSPRODUCTIVITEIT VERGROTEN

De regio Drechtsteden kenmerkt zich door een hoge arbeidsparticipatie. Tegelijkertijd is de spanning op de arbeidsmarkt hoger dan het gemiddelde van Nederland. Er zijn dus andere oplossingen nodig dan het werven van meer personeel om toch aan de uitbreidings- en vervangingsvraag te blijven voldoen, zoals het verhogen van de arbeidsproductiviteit.

Meer doen met 'dezelfde' hoeveelheid aan mensen: werkgevers kunnen meer inzetten op technologie, het efficiënter inrichten van het werkproces of scholing van hun medewerkers om de arbeidsproductiviteit te vergroten. Hier zijn alleen vaak investeringen voor nodig en niet elk bedrijf heeft hiervoor voldoende middelen. Samenwerking tussen bedrijven in de regio of sector, bijvoorbeeld in brancheverenigingen kan een dergelijke investering soms wel haalbaar maken. Daarnaast is een plezierige en veilige werkomgeving, met daaraan gekoppeld goede arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor de productiviteit van medewerkers. Deze laatste factoren spelen ook een belangrijke rol bij de werving en behoud van personeel. De SER heeft in juni 2025 een rapport uitgebracht met adviezen voor arbeidsproductiviteitsgroei. De hoofdlijnen:

1. Investeer in menselijk kapitaal en in de kwaliteit van werk

Verbeter het funderend- en beroepsonderwijs, investeer in een gezondere (beroeps)bevolking, draag bij aan de samenhangende aanpak voor leven lang ontwikkelen, versterk digitale vaardigheden, bevorder de mobiliteit naar productiever werk, integreer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, en zorg voor het ontwikkelen en toepassen van kennis en innovatie. Bezuinigingen op onderwijs zijn ongelukkig en hebben negatieve gevolgen voor kansengelijkheid.

2. Zet in op arbeidsproductiviteitsgroei door investeringen in productiviteitsverhogende technologie

Kwaliteit van arbeid gaat ook over de arbeidsmarkt. Een passende beloning bevordert een efficiëntere allocatie van middelen, doordat bedrijven gaan herstructureren. Het gelijk op gaan van reële loongroei en arbeidsproductiviteitsgroei heeft daarmee een positief effect op de bedrijfsdynamiek binnen en tussen sectoren en op de sectorstructuur van de Nederlandse economie.

6. CONCLUSIES

3. Bevorder groei arbeidsproductiviteit via vernieuwend ondernemerschap

Creëer ruimte voor nieuwe uitdagers en voor de doorgroei van innovatieve mkb-bedrijven op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Investeer in hogere R&D-uitgaven. Ondersteun nieuwe verdienmodellen en neem onnodige administratieve lasten weg. De EU is aan zet voor een grotere toegankelijkheid van de interne markt. Nederland moet zich blijven inzetten voor de mogelijkheden voor internationalisering.

4. Veranker arbeidsproductiviteitsgroei in de jaarlijkse beleidscyclus

Richt de cyclus op het verbeteren, monitoren en evalueren van voor arbeidsproductiviteitsgroei relevant beleid en versterk de betrokkenheid van sociale partners, het kabinet, de Tweede Kamer, en sectoren. Verstevig de rol van de National Productivity Board zodat die niet alleen analyseert, maar ook adviseert (op macro- en op sectoraal niveau).

Een aanvullende quote uit het artikel: “De basis moet op orde zijn in die zin dat mensen niet alleen kunnen lezen en schrijven, maar ook de digitale basisvaardigheden beheersen. Zonder dat is verdere ontwikkeling moeilijk.” In hoofdstuk 1.3 staat omschreven dat in Dordrecht, Papendrecht en Zwijndrecht relatief veel laaggeletterden wonen. Voor een relatief groot deel van de inwoners van die gemeenten zal het lastig zijn om mee te gaan in de ontwikkelingen. Het is belangrijk om alert te blijven dat iedereen mee kan in de ontwikkelingen en ondersteuning te bieden waar nodig.



BIJLAGE 1

EXTRA INFORMATIE ONDERWIJS

Tabel 12 – Aantal mbo-studenten studierend in de regio Drechtsteden, naar opleidingssector
Drechtsteden, realisatie 2020-2021 en 2024-2025

Sector	2020/2021	2024/2025
Zorg, welzijn en sport	2.020	1.960
Techniek en gebouwde omgeving	1.430	1.330
Voedsel, groen en gastvrijheid	900	815
Creatieve industrie en ICT	850	735
Zakelijke dienstverlening en veiligheid	600	500
Mobiliteit, transport, logistiek, maritiem	445	395
Handel	480	380
Entree	350	325
Specialistisch vakmanschap	110	145
Totaal	7.185	6.590
van wie woonachtig in de Drechtsteden	3.910	3.825

Bron: DUO, bewerking OCD

Tabel 13 – Aandeel mbo-gediplomeerde schoolverlaters dat in het jaar na diplomering betaald werk had, woonregio Drechtsteden, per jaar en opleidingsdomein

Domein	2018	2019	2020	2021	2022	Gemiddeld
Bouw en infra	90%	98%	90%	92%	100%	94%
Afbouw, hout en onderhoud	97%	84%	86%	87%	95%	90%
Techniek en procesindustrie	95%	92%	88%	94%	94%	93%
Transport, scheepvaart en logistiek	96%	81%	87%	91%	94%	90%
Veiligheid en sport	93%	89%	82%	90%	93%	89%
Zorg en welzijn	93%	84%	87%	96%	92%	90%
Handel en ondernemerschap	82%	78%	77%	89%	91%	83%
Voedsel, natuur en leefomgeving	91%	71%	79%	94%	91%	85%
Horeca en bakkerij	86%	82%	85%	91%	90%	87%
Toerisme en recreatie	74%	73%	93%	83%	90%	83%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	93%	92%	96%	56%	89%	85%
Economie en administratie	77%	72%	69%	100%	88%	81%
Informatie en communicatietechnologie	81%	72%	70%	85%	86%	79%
Mobiliteit en voertuigen	95%	86%	84%	96%	86%	89%
Uiterlijke verzorging	93%	76%	86%	80%	85%	84%
Media en vormgeving	87%	75%	64%	78%	78%	76%
Entree	58%	48%	53%	84%	63%	61%
Totaal	88%	81%	81%	90%	90%	86%

Bron: CBS



BIJLAGE 2

EXTRA INFORMATIE WERKNEMERSBANEN

Tabel 14 – Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling

Drechtsteden, omvang (2024), aandeel (2024) en groeiprognose 2024-2027

Werknemersbanen	Omvang 2024	Absolute groei 2024-2027	Procentuele groei 2024-2027		Aandeel in totaal 2024	
	Drechtsteden	Drechtsteden	Drechtsteden	Nederland	Drechtsteden	Nederland
Zorg en welzijn	25.700	2.300	9,0%	7,2%	17,5%	16,5%
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	15.300	-500	-3,2%	-3,0%	10,4%	7,2%
Industrie	15.000	-300	-2,1%	-0,3%	10,2%	9,0%
Detailhandel	14.200	300	2,0%	1,4%	9,7%	10,4%
Groothandel	13.100	-300	-2,5%	-1,2%	9,0%	5,8%
Bouwnijverheid	12.100	700	5,7%	7,0%	8,3%	4,0%
Specialistische zakelijke diensten	8.200	500	5,7%	7,4%	5,6%	7,6%
Vervoer en opslag	8.000	0	-0,1%	0,5%	5,5%	4,5%
Onderwijs	7.300	0	0,6%	-0,2%	5,0%	6,8%
Openbaar bestuur	7.200	-200	-2,1%	0,1%	4,9%	7,6%
Overige zakelijke diensten	5.800	400	7,0%	6,5%	4,0%	4,0%
Horeca	5.300	400	7,7%	3,9%	3,6%	5,4%
Overige diensten	3.500	200	4,4%	3,9%	2,4%	3,9%
Informatie en communicatie	3.000	200	5,1%	6,2%	2,1%	3,7%
Financiële diensten	2.200	0	1,8%	2,2%	1,5%	2,5%
Landbouw en visserij	500	0	8,7%	1,9%	0,3%	1,2%
Totaal	146.400	3.700	2,5%	2,8%	100,0%	100,0%

Afgerond op 100-tallen.

Bron: UWV