



ARBEIDSMARKTREGIO
DRECHTSTEDEN

2026 - 2030

MEERJARENAGENDA

Voorwoord	3	5. Het organisatorische kader	30
1. Aanleiding, totstandkoming en opbouw	4	Governance	31
Aanleiding	5	Monitoring van de meerjarenagenda	32
Totstandkoming en opbouw meerjarenagenda	6	Monitoring van de uitvoeringsagenda's	32
2. De arbeidsmarktregio Drechtsteden	8	Rapportages en evaluaties	33
Inleiding	9	Informereren van de regio	33
De arbeidsmarkt in de regio Drechtsteden	9	Tot slot	34
3. Uitgangspunten, prioritering en financiering	12	Bijlage 1: Uitvoeringsagenda 2026-2027	
Inleiding	13	Bijlage 2: Arbeidsmarktanalyse arbeidsmarktregio Drechtsteden 2025	
Inhoudelijke uitgangspunten: het kader	13		
Uitgangspunt voor de uitvoering: prioriteren	15		
Het financiële uitgangspunt	16		
4. De meerjarenagenda 2026-2030	17		
Algemeen.	18		
4.1. De economische opgave	20		
4.2. De sociale opgave	22		
4.3. De ontwikkelopgave	24		
4.4. De dienstverleningsopgave	27		
4.5. De samenwerkingsopgave	29		

Beste lezer,

De Drechtsteden staan voor een gezamenlijke opgave. Onze economie draait op volle toeren en onze regio kent sterke, innovatieve sectoren. Tegelijkertijd zien we dat krapte, mismatch en vergrijzing een steeds grotere druk leggen op bedrijven én op inwoners. Bedrijven floreren wanneer mensen mee kunnen doen, en inwoners komen verder wanneer zij perspectief vinden op werk. Daarom zetten we een duidelijke stap: we maken de economie iets socialer en het sociale domein iets economischer. Die verbinding is essentieel. Werkgevers hebben mensen nodig, en mensen hebben kansen nodig. Het bedrijfsleven en het sociaal domein kunnen de uitdagingen van deze tijd simpelweg niet afzonderlijk oplossen. Door nauwer samen te werken bouwen we aan een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen.

Tegelijkertijd vraagt de werkelijkheid van vandaag om scherpe keuzes. De opgaven in onze regio zijn groot, en daarom zetten we gericht in op de sectoren waar de urgentie én de kansen het grootst zijn: techniek en bouw (met de maritieme maakindustrie als ruggengraat van onze identiteit), zorg en welzijn, en logistiek. In deze sectoren is de krapte het meest voelbaar en de impact op onze brede welvaart het grootst. Met deze agenda kiezen we ervoor om daar onze gezamenlijke energie op te richten, met ruimte voor andere sectoren waar dat nodig is.

Een belangrijke stap die we eerder al hebben gezet, is de opening van het Werkcentrum Drechtsteden. Het is dé plek waar inwoners en werkgevers terecht kunnen met vragen over werk, ontwikkeling en scholing. Het is een

laagdrempelige toegangspoort die onze gezamenlijke aanpak zichtbaar maakt: één regionale dienstverlening, verbonden en toegankelijk. Met deze agenda bouwen we daarop voort.

Ik ben blij dat we met deze agenda die stap zetten. Niet als losse partners, maar als één regio die verantwoordelijkheid neemt. Met deze agenda leggen we een stevige basis om krapte en mismatch anders en slimmer aan te pakken, om te investeren in vaardigheden, om inwoners te ondersteunen naar werk en ontwikkeling, en om bedrijven te helpen toekomstbestendig te blijven. Dat doen we met realisme. Maar we kiezen wél gezamenlijk richting, met oog voor de opgaven die voor ons liggen en de kansen die we samen kunnen benutten. De totstandkoming van deze agenda laat zien dat de wil om te verbinden groot is. Dat sterkt mijn vertrouwen dat we als regio klaar zijn voor de volgende stap. Door onze economische kracht en onze sociale verantwoordelijkheid met elkaar te verweven, bouwen we aan een arbeidsmarkt waarin iedereen telt – en waarin inwoners en werkgevers mogen rekenen op een samenhangende, toegankelijke en effectieve dienstverlening.

Ik kijk ernaar uit om deze agenda samen tot uitvoering te brengen. Voor onze bedrijven. Voor onze inwoners. Voor de toekomst van onze regio.

Chris van Benschop

Wethouder centrumgemeente Dordrecht
Voorzitter Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio Drechtsteden



1. AANLEIDING, TOTSTANDKOMING EN OPBOUW

AANLEIDING

De arbeidsmarkt is niet in balans. Er is al langere tijd sprake van arbeidstekorten in veel sectoren en beroepen. Demografische ontwikkelingen zullen de situatie bovendien nog verergeren, een flink deel van de werkenden verlaat de komende jaren de arbeidsmarkt vanwege pensionering. Dit beperkt economische groeimogelijkheden en zorgt ervoor dat nieuwe ontwikkelingen, zoals de energietransitie, niet in het gewenste tempo gerealiseerd kunnen worden. Diverse analyses, waaronder het recent verschenen rapport Wennink, onderstrepen de urgentie van dit punt. Waarbij wordt opgemerkt dat met name de reacties op het genoemde rapport de noodzaak van een goed functionerende arbeidsmarkt in breed perspectief benadrukken. Tegelijkertijd is er naast alle tekorten nog altijd een forse groep mensen die niet goed meekomt op de arbeidsmarkt. Het lukt hen niet om werk te vinden. Of ze zijn afhankelijk van onzeker flexwerk of werken in banen die op termijn verdwijnen, bijvoorbeeld door technologische ontwikkelingen.

Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij verschillende publieke en private partijen terecht voor

ondersteuning op het gebied van werk, onder meer bij gemeenten, UWV, onderwijspartijen en werkgevers- en werknemersorganisaties. De effectiviteit van die arbeidsmarktdienstverlening kan echter verbeterd worden. In het voorjaar van 2024 lanceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid plannen om een aantal knelpunten in de dienstverlening aan te pakken.

De kern van de maatregelen die het Rijk in gang heeft gezet – en die vanaf 2027 als een wettelijke verplichting gaan gelden – is erop gericht de beschikbare dienstverlening beter vindbaar en toegankelijk te maken en de dienstverlening van partijen beter op elkaar aan te laten sluiten. Dat moet voor een belangrijk deel op regionale schaal gebeuren: binnen elk van de 35 arbeidsmarktregio's waarin Nederland is verdeeld. Het structureren van de afstemming tussen de betrokken partijen in de arbeidsmarktregio (de governance) krijgt vorm door het instellen van een Regionaal Beraad, waarin de partijen afspraken maken over het gezamenlijke beleid en bijbehorende concrete maatregelen.

1. AANLEIDING, TOTSTANDKOMING EN OPBOUW

De dienstverlening wordt gestructureerd door de vorming van een Werkcentrum: één laagdrempelige fysieke en digitale toegang waar werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk terecht kunnen. Vanuit dat centrale punt wordt een vraagsteller naar de juiste plek voor dienstverlening geleid, binnen of buiten het Werkcentrum. Tot slot gaat elke regio werken met een meerjarenagenda. Dat is een strategische beleidsagenda waarin de ambities en prioriteiten voor een periode van vijf jaar worden vastgelegd en de sociale opgave met de economische ontwikkelingen en onderwijsopgaven in verbinding wordt gebracht. Die meerjarenagenda vormt de basis voor concrete maatregelen en projecten die gedurende de looptijd worden ontwikkeld en uitgevoerd.

De meerjarenagenda komt niet in de plaats van de taken en verantwoordelijkheden van partijen, maar is daarop een aanvulling. Om sommige knelpunten op te lossen is samenwerking nodig; het bij elkaar brengen van middelen, menskracht en expertise van de verschillende partners in de regio. In de meerjarenagenda is vastgelegd op welke thema's deze samenwerking in de komende jaren wordt gericht.

TOTSTANDKOMING EN OPBOUW MEERJARENAGENDA

De meerjarenagenda 2026-2030 van de arbeidsmarktregio Drechtsteden is in de tweede helft van 2025 ontwikkeld door de publieke en private partners die samen het Regionaal Beraad Drechtsteden vormen: gemeenten, UWV, werknemersorganisaties (CNV en FNV), werkgeversorganisaties (Federatie ondernemersverenigingen Drechtsteden & Werkgevers Drechtsteden), SBB, onderwijspartijen (vertegenwoordigd door Da Vinci College) en GR Sociaal. Bij de ontwikkeling ervan hebben deze partijen afgestemd met de eigen achterban en zijn verschillende andere regionale verbanden en netwerken geconsulteerd. Een basis onder de meerjarenagenda vormt de in oktober 2025 opgeleverde arbeidsmarktanalyse: een verkenning van de belangrijkste ontwikkelingen in de arbeidsmarkt van de regio Drechtsteden.



Deze meerjarenagenda bestaat uit verschillende onderdelen. Gestart wordt met een korte samenvatting van de uitgevoerde arbeidsmarktanalyse, gevolgd door gezamenlijke uitgangspunten. De kern van de meerjarenagenda is daarna uitgewerkt aan de hand van een vijftal opgaven:

-  de economische opgave;
-  de sociale opgave;
-  de ontwikkelopgave;
-  de dienstverleningsopgave;
-  de samenwerkingsopgave.

Dit is de indeling die op nationaal niveau door de arbeidsmarktpartners voor ontwikkeling van een landelijke meerjarenagenda 2026-2030 is gekozen. We sluiten daarop aan omwille van herkenbaarheid maar ook vanwege de bruikbaarheid; in de regio Drechtsteden werken partijen vanuit de visie dat arbeidsmarktbeleid vorm moet krijgen door het in gezamenlijkheid verbinden van economisch, sociaal en ontwikkelperspectief.

De regionale partners vinden het belangrijk om, waar mogelijk, de effecten te monitoren van de maatregelen die worden uitgevoerd binnen het kader van deze meerjarenagenda. De meerjarenagenda en de onderliggende uitvoeringsagenda's kunnen worden bijgesteld wanneer de uitvoeringspraktijk of factoren als wetgeving en een veranderende omgeving daar aanleiding toe geven. Wat goed blijkt te werken kan worden versterkt, minder effectieve maatregelen kunnen worden bijgesteld. Monitoring en evaluatie hebben een eigen plek gekregen in deze meerjarenagenda. De meerjarenagenda wordt gecompliceerd met een eerste uitvoeringsplan voor de periode 2026-2027. Middelen, menskracht en tijd zijn niet oneindig beschikbaar. Niet alles wat kan is nodig of mogelijk, niet alles wat nodig is kan tegelijk. Bij de vertaling van het beleidskader naar de uitvoering van projecten moeten keuzes gemaakt worden. Het uitvoeringsplan 2026-2027 bevat die keuzes voor de eerste twee jaar van de meerjarenagenda. 



2. DE ARBEIDSMARKTREGIO DRECHTSTEDEN

INLEIDING

De gemeenten in de regio Drechtsteden vormen een economisch cluster met een strategische ligging in de Zuidwestelijke Delta, als toegangspoort tot de Randstad. De regio staat bekend om haar innovatieve (maritieme) maakindustrie, waarin grote internationale spelers en het MKB samenwerken. De (maritieme) maakindustrie vormt samen met onder meer de logistiek, zorg, en bouw een belangrijke basis van de regionale economie. De regio is goed verbonden via weg, spoor en water en speelt een sleutelrol in internationale logistieke corridors. Wel staat de bereikbaarheid van de regio en werkplekken daarbinnen serieus onder druk door een grote hoeveelheid infrastructurele werken die in de komende jaren worden uitgevoerd. De regio vraagt hier volle aandacht voor, mede om negatieve arbeidsmarkteffecten te beperken.

De komende jaren wordt ingezet op versterking van de unieke (maritieme) maakindustrie (o.a. via het De Witt Toekomstpact 2035) die met speerpunten als emissievrije technologie en autonoom varen een gezonde basis kan vormen voor brede economische en maatschappelijke ontwikkeling.

De regio presteert economisch momenteel op het niveau van het landelijk gemiddelde. Door de sterke vertegenwoordiging van bepaalde sectoren en een relatief lager opgeleide beroepsbevolking, is de regio kwetsbaar voor conjuncturele schommelingen. In het vorige decennium kwam de financieel-economische crisis in Nederland bijna nergens zo hard aan als in de Drechtsteden. Hoewel de regio zich sindsdien fors heeft weten te herstellen, blijft zij kwetsbaar voor de gevolgen van economisch zwaar weer.

In breder perspectief zijn uitdagingen een tekort aan woningen (vooral voor jongeren), inefficiënt ruimtegebruik op verouderde bedrijventerreinen en fileproblematiek. Klimaatverandering en energietransitie zijn extra complexe opgaven in dit geïndustrialiseerde deltagebied.

DE ARBEIDSMARKT IN DE REGIO DRECHTSTEDEN

Ook de arbeidsmarkt vormt momenteel een belangrijke uitdaging voor de regio, zo blijkt onder meer uit de arbeidsmarktanalyse die als basis diende voor de ontwikkeling van deze meerjarenagenda. (De volledige analyse is beschikbaar als bijlage, onderstaand is een beknopte samenvatting opgenomen.)

De arbeidsparticipatie in de regio Drechtsteden is in de afgelopen tien jaar hard gegroeid en ligt met 73,6% historisch hoog en boven het landelijk gemiddelde.

De arbeidsmarkt is, ondanks een lichte afkoeling, momenteel zeer krap. Personeelstekorten vormen een structureel probleem en belemmeren zowel de ontwikkeling van economische groei als het effectief aanpakken van maatschappelijke opgaven.

Ondanks de krapte wordt niet het volledige arbeidspotentieel benut. Bepaalde groepen, statushouders bijvoorbeeld, zijn ondervertegenwoordigd in werk. Bovendien is er sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod, met name op MBO-niveau; kwalificaties en vaardigheden van beschikbare kandidaten sluiten vaak niet aan op functie-eisen in cruciale sectoren en beroepen. Vergrijzing en uitstroom van ervaren personeel, in combinatie met beperkte instroom van jongeren, dreigen bovendien de krapte en de mismatch in de komende jaren te vergroten.

De regio heeft een negatieve arbeidspendel (er werken meer inwoners in andere regio's dan dat er mensen naar de Drechtsteden reizen voor hun werk) en hoger

opgeleide jongeren verlaten de regio door beperkte doorstroommogelijkheden. Ook het ontbreken van voldoende hbo- en wo-onderwijs zet de beschikbaarheid van talent verder onder druk.

Uit de arbeidsmarktanalyse komt verder naar voren dat investeren in om- en bijscholing een stevige uitdaging is voor de regio. De regio kent een beroepsbevolking met een relatief laag gemiddeld opleidingsniveau.

Op het gebied van beheersing van basisvaardigheden scoort de regio onder het landelijk gemiddelde. Blijvend investeren in kennis en vaardigheden is voor werkenden en werkzoekenden geen vanzelfsprekendheid. Terwijl dat vanwege snelle veranderingen op de arbeidsmarkt – mede versterkt door AI-toepassingen en robotisering – wel geboden is om duurzaam aan het werk te blijven. Structurele aandacht voor een Leven Lang Ontwikkelen, ook voor groepen die afstand tot scholing hebben, is op basis van de analyse nodig. Een focus op vaardigheden in plaats van op diploma's kan mogelijk helpen om op dit vlak tot nieuwe aanpakken te komen.

2. DE ARBEIDSMARKTREGIO DRECHTSTEDEN

Behoud van mensen is hoe dan ook een issue om het effect van vergrijzing en ontgroening niet nog zwaarder op de regionale arbeidsmarkt te laten drukken dan het nu al doet. Zorgen voor aantrekkelijk werkgeverschap en loopbaanperspectief zijn daarbij voor de regio ontwikkelpunten. Het werken aan een meer inclusieve arbeidsmarkt kan eraan bijdragen dat nog een extra deel van het onbenut arbeidspotentieel naar vermogen aan het werk kan gaan en blijven.

Als rode draad geldt richting de toekomst dat anders kijken naar werk en arbeidsvraagstukken nodig lijkt om het verschil te kunnen maken. Partijen die, los van elkaar, meer van hetzelfde doen, zullen oplossingen niet dichterbij brengen. Anders kijken naar werk en betere samenwerking tussen overheden, onderwijs en sociale partners – zoals beoogd met de hervormingsagenda regionaal arbeidsmarktbeleid – kunnen helpen om regionale oplossingen in de Drechtsteden te realiseren. 





3. UITGANGSPUNTEN, PRIORITERING EN FINANCIERING

INLEIDING

De samenwerking in de regio en de meerjarenagenda 2026-2030 zijn gebaseerd op een aantal uitgangspunten. Die uitgangspunten staan in dit hoofdstuk centraal.

INHOUDELIJKE UITGANGSPUNTEN: HET KADER

In september 2024 besloten de partners in het Regionaal Beraad dat per 1 januari 2025 het Werkcentrum Drechtsteden de deuren zou openen. De regio liep daarmee vooruit op veel andere arbeidsmarktregio's die op dat moment nog niet zover waren. Aan het besluit was een intentieverklaring met doelstellingen en

ambities gekoppeld. Daarin werd afgesproken:

- te streven naar het voorkomen of verkorten van werkloosheid;
- langdurig en zinvol werk én regie op eigen loopbaanontwikkeling te stimuleren;
- bedrijven te ondersteunen;
- een leven lang ontwikkelen te stimuleren door werkenden, werkzoekenden, studenten en zij-instromers te begeleiden naar een sector/beroep waarin veel werk is in de regio;

- de dienstverlening op elkaar af te stemmen;
- samen te werken waar dat helpend is;
- met de inspanningen bij te dragen aan een gezond regionaal economisch klimaat.

In de kern is de samenwerking in de arbeidsmarktregio Drechtsteden gericht op het realiseren van een goed werkende, inclusieve arbeidsmarkt, als basis voor een gezonde regionale economische ontwikkeling. Elke partner binnen de samenwerking blijft daarbij verantwoordelijk voor zijn eigen taken en ondersteuning, door samen te werken en dienstverlening op elkaar af te stemmen wordt het aanbod van dienstverlening echter toegankelijker en completer. Het Werkcentrum Drechtsteden is daarbij het laagdrempelige startpunt waar inwoners en bedrijven met werk-, ontwikkel- en scholingsvragen terecht kunnen wanneer zij de weg binnen de arbeidsmarktdienstverlening niet weten te vinden. Deze in 2024 vormgegeven basis onder de regionale samenwerking is, samen met het in januari 2026 ondertekende Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio Drechtsteden, mede het vertrekpunt voor de regionale meerjarenagenda. Daarnaast hebben de partners bij de ontwikkeling van deze

3. UITGANGSPUNTEN, PRIORITERING EN FINANCIERING

agenda een aantal aanvullende uitgangspunten geformuleerd. Die zijn van toepassing op de in deze agenda gemaakte keuzes en dienen als leidraad bij de verdere vertaling van de meerjarenagenda in uitvoeringsplannen met concrete acties en projecten. Deze uitgangspunten zijn:

- De **meerjarenagenda** wordt benut om de economische, sociale en ontwikkelopgaven bij elkaar te brengen. Economie, samenleving en onderwijs zijn communicerende vaten, vraagstukken behandelen de partners vanuit die erkenning.
- In de uitvoering wordt zo goed mogelijk aangesloten op andere **regionale agenda's en programma's**, waaronder de Groeiagenda 2030, het De Witt Toekomstpact 2035, het Regioplan Aanpak Basisvaardigheden Drechtsteden 2026-2030 en het Regionaal Programma 'Van school naar duurzaam werk' Zuid-Holland Zuid 2026-2029. De Groeiagenda 2030 biedt stippen op de horizon voor de ontwikkeling van de Drechtsteden als aantrekkelijke regio om te wonen en te werken.

- Activiteiten moeten een **regionale uitvoering en impact** hebben, waarbij ruimte is voor bij de lokale situatie passende invulling en accenten. We zorgen voor een koppeling van lokale initiatieven met een regionale financiering (zoals Regiodeal) aan het Werkcentrum Drechtsteden waar dat toegevoegde waarde heeft.
- De focus ligt op **techniek en bouw** (met daarbinnen de (maritieme) maakindustrie en energietransitie als speerpunt), zorg en welzijn, en (hoogwaardige) transport en logistiek. Maritiem en maakindustrie bepalen de identiteit van de regio, het is het onderscheidende economische profiel waarmee de regio naar buiten treedt. De meerjarenagenda sluit daarop aan, maar heeft een breder perspectief.
- Met betrekking tot **transport en logistiek** is geconstateerd dat hier niet zozeer een regionale groeiambitie aan ten grondslag ligt, maar dat deze sector een fors onderdeel is van de regionale economie waar vanuit arbeidsmarktperspectief aandacht voor nodig is (er zijn relatief veel kwetsbare personen werkzaam, de duurzaamheid van werk en goed werkgeverschap kan beter).

- Er is, naast zorg en welzijn, **ook aandacht voor een goede bemensing** van andere cruciale maatschappelijke sectoren. Goede voorzieningen (zoals kinderopvang, onderwijs, openbaar vervoer, veiligheid) maken een goed ondernemers- en werkklimaat mogelijk.
- **In de dienstverlening staan kraptesectoren en kansberoepen centraal**, daarnaast is maatwerk naar andere richtingen mogelijk als dat het beste past en duurzaam is (80% naar de speerpunten – 20% naar maatwerk)
- Er is focus op bepaalde **kwetsbare (doel)groepen**, maar gewaakt wordt voor hokjesdenken, de persoon staat centraal.

UITGANGSPUNT VOOR DE UITVOERING: PRIORITEREN

De meerjarenagenda is gericht op versterking van de structuur (samenwerking, verbindingen) en de infrastructuur (instrumentarium, aansluitingen) in de arbeidsmarktregio Drechtsteden. De samenwerkende partijen werken daaraan met ambitie en met realisme. In de meerjarenagenda wordt een breed beeld geschetst van zaken die partijen in de regio Drechtsteden

gezamenlijk willen bereiken. Menskracht, middelen en tijd zijn echter niet ongelimiteerd beschikbaar en de stuurbaarheid van actoren en ontwikkelingen kent grenzen. Niet alles wat kan is nodig of mogelijk, niet alles wat nodig is kan tegelijk. De arbeidsmarktkrapte voor werkgevers oplossen, elke jongere aan een startkwalificatie helpen en iedere inwoner duurzaam werk bieden gaat niet lukken, hoe hard partijen daar – afzonderlijk en in samenwerking – ook hun best voor doen. In de periode die de meerjarenagenda beslaat moet geprioriteerd worden. Dat realistische besef is, naast de in het voorgaande geschetste inhoudelijke uitgangspunten, een belangrijk principe waarop deze meerjarenagenda is gebaseerd. De keuzes komen tot uitdrukking in de eerste uitvoeringsagenda, die de concrete keuzes voor de jaren 2026 en 2027 bevat. Gedurende de looptijd van deze meerjarenagenda zullen vervolgens nog twee uitvoeringsagenda's (2028-2029 en 2030) vorm krijgen en worden uitgevoerd.

HET FINANCIËLE UITGANGSPUNT

Het Rijk stelt onder de naam Impulsbudget jaarlijks via een decentralisatie uitkering middelen beschikbaar aan

3. UITGANGSPUNTEN, PRIORITERING EN FINANCIERING

de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's. Met deze middelen kunnen regio's de uitvoering van onderdelen van hun agenda's financieren. In de arbeidsmarktregio Drechtsteden wordt dit Impulsbudget gekoppeld aan de uitvoeringsagenda's, te beginnen bij de uitvoeringsagenda 2026-2027. Naast dit Impulsbudget zullen partners zich gezamenlijk inspannen om additionele middelen (zoals subsidies) te werven als dat voor uitvoering van onderdelen van de agenda mogelijk en wenselijk is.

Het Rijk heeft tot 2034 Impulsbudget voor arbeidsmarktregio's in de meerjarenraming opgenomen. Dit is een raming onder voorbehoud, in 2027 wordt de effectiviteit van de inzet van het Impulsbudget geëvalueerd.

HET FINANCIËLE UITGANGSPUNT

Het Rijk stelt onder de naam Impulsbudget jaarlijks via een decentralisatie uitkering middelen beschikbaar aan de centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's. Met deze middelen kunnen regio's de uitvoering van onderdelen van hun agenda's financieren. In de arbeidsmarktregio Drechtsteden wordt dit Impulsbudget gekoppeld aan de uitvoeringsagenda's, te beginnen bij

de uitvoeringsagenda 2026-2027. Naast dit Impulsbudget zullen partners zich gezamenlijk inspannen om additionele middelen (zoals subsidies) te werven als dat voor uitvoering van onderdelen van de agenda mogelijk en wenselijk is.

Het Rijk heeft tot 2034 Impulsbudget voor arbeidsmarktregio's in de meerjarenraming opgenomen. Dit is een raming onder voorbehoud, in 2027 wordt de effectiviteit van de inzet van het Impulsbudget geëvalueerd. 





 4. DE MEERJARENAGENDA 2026-2030

ALGEMEEN

De kern van de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio Drechtsteden is vormgegeven aan de hand van opgaven:

-  1. de economische opgave;
-  2. de sociale opgave;
-  3. de ontwikkelopgave;
-  4. de dienstverleningsopgave;
-  5. de samenwerkingsopgave.

Met deze indeling wordt aangesloten op de structuur die wordt gehanteerd bij het ontwikkelen

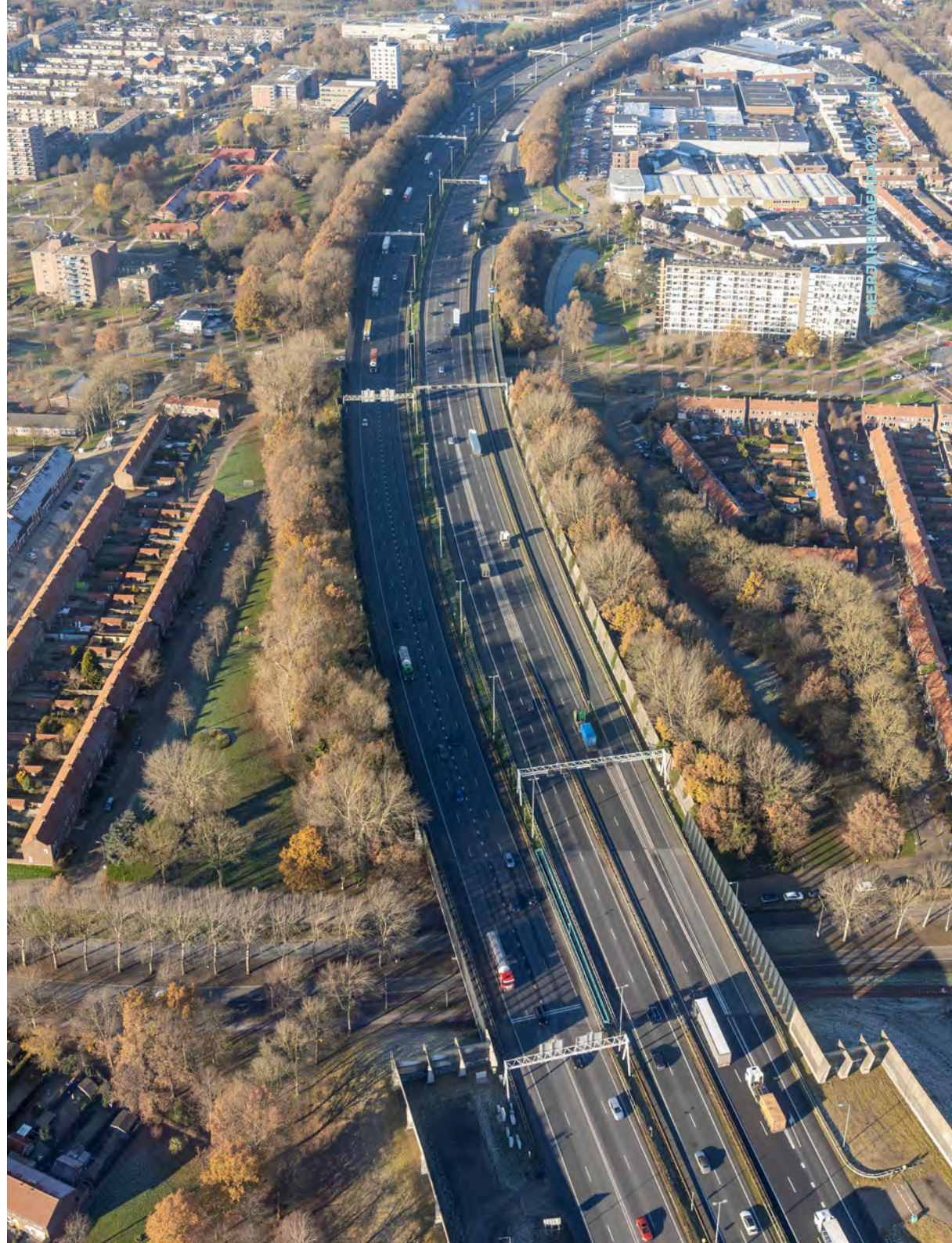
van de landelijke meerjarenagenda, onder regie van het ministerie van Sociale Zaken. Zoals in het voorgaande is aangegeven, is deze keuze niet alleen gemaakt om herkenbaar aan te sluiten op de landelijk gekozen lijn maar ook omdat deze indeling past bij de visie van de regio op de arbeidsmarkt: regionaal arbeidsmarktbeleid moet vorm krijgen door het in gezamenlijkheid verbinden van de economische, sociale en ontwikkelperspectieven. Dienstverlening en samenwerking zijn zelfstandige opgaven omdat op die onderdelen bijdragen kunnen worden geleverd om knelpunten

op de arbeidsmarkt effectiever aan te pakken. De regionale verkenning voor invulling van deze meerjarenagenda heeft veel opgeleverd. Duidelijk is geworden hoeveel facetten de regionale arbeidsmarkt heeft als het wordt bekeken vanuit de verschillende perspectieven van opgaven. Samengevat in één tabel levert de regionale verkenning en uitwerking het onderstaande beeld op van thema's binnen de vijf opgaven.

1. De economische opgave	2. De sociale opgave	3. De ontwikkelopgave	4. De dienstverleningsopgave	5. De samenwerkingsopgave
1.1 Mismatch en krapte: instroom	2.1 Aandacht voor specifieke (kwetsbare) groepen	3.1 Regionaal aanbod beroepsonderwijs	4.1 Dienstverlening algemeen	5.1 Regionaal samenwerken
1.2 Mismatch en krapte: optimaal aan het werk	2.2 Sociaal ontwikkelbedrijf: beschut werk en opstap regulier werk	3.2 Beroepskeuze en transitie naar werk	4.2 Werkzoekendendienstverlening	5.2 Sectoraal samenwerken
1.3 Mismatch en krapte: innovatie	2.3 Maatwerk	3.3 Ontwikkeling beroepsbevolking (basisvaardigheden en LLO)	4.3 Werkgeversdienstverlening	
1.4 Werkgeverschap		3.4 Vaardigheden	4.4 Dienstverlening aan (kwetsbare) werkenden	
1.5 Regels en kosten				

⁴ Deze indeling in opgaven is ontleend aan de publicatie 'Verkenning Landelijke Meerjarenagenda' (augustus 2025) die het ministerie van SZW op nationaal niveau met de (koepels van) netwerkpartners maakte als tussenstap op weg naar een landelijke meerjarenagenda. Het ministerie van SZW werkt nog aan de landelijke meerjarenagenda, naar verwachting wordt de landelijke meerjarenagenda in april 2026 vastgesteld.

In het navolgende zijn per opgave, de thema's en de onderliggende onderwerpen weergegeven. Deze complete agenda vormt voor de partijen in de arbeidsmarktregio een leidraad om, binnen de eigen taakstelling en in de samenwerking, uitvoeringskeuzes op te baseren. De uitvoering in samenwerking wordt primair neergelegd in de uitvoeringsagenda's die uit deze meerjarenagenda's voortkomen, te beginnen bij de uitvoeringsagenda 2026-2027 die als bijlage bij de meerjarenagenda is gevoegd.





4.1. DE ECONOMISCHE OPGAVE

De arbeidsmarkt in de Drechtsteden staat onder druk, dat belemmert groei en ontwikkeling.

Bedrijven in sectoren zoals de (maritieme) maak-industrie, techniek, zorg, logistiek en bouw hebben moeite om voldoende personeel te vinden. Tegelijkertijd blijft er talent onbenut.

Om de regio toekomstbestendig te maken moeten we niet alleen meer mensen aan het werk helpen, maar ook zorgen dat zij duurzaam inzetbaar blijven. Dat vraagt om slimme oplossingen: investeren in innovatie en efficiëntere werkprocessen, gerichte scholing en modern werkgeverschap. Dit geldt voor grote bedrijven, maar zeker ook voor het MKB,

zelfstandigen en sectorale samenwerkingen.

De doelstelling is het realiseren van een sterke en veerkrachtige economie in de Drechtsteden. Een economie waarin voldoende inzetbaar arbeidspotentieel beschikbaar is en bedrijven, onderwijs en overheid hun beleid en acties daarop afstemmen, individueel en in samenwerking.

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
1.1 Mismatch en krapte: instroom We stimuleren en ondersteunen activiteiten die eraan bijdragen dat er meer passend arbeidsaanbod (instroom) voor cruciale economische en maatschappelijke krapte-sectoren/-beroepen ontstaat. We vergroten het arbeidsaanbod in brede zin door onbenut arbeidspotentieel aan het werk te helpen, waar mogelijk richting kraptesectoren/-beroepen.	Het stimuleren van instroom in kraptesectoren en kansberoepen, zodat het arbeidsaanbod op die plaatsen wordt vergroot.	✓	✓	✓	
	Onbenut arbeidspotentieel maximaal benutten (nuggers, statushouders, jongeren die niet werken en niet in opleiding zijn). Dit onbenut arbeidspotentieel is heel divers, gericht beleid per groep is nodig.	✓	✓	✓	
1.2 Mismatch en krapte: optimaal aan het werk Om een sterke en veerkrachtige economie te kunnen zijn, is het van belang dat wie kan werken, dat zo lang mogelijk gezond en met de juiste actuele kennis en vaardigheden kan blijven doen. We stimuleren werkne-mers en werkgevers gebruik te maken van de mogelijk-heden die er zijn en nemen knelpunten regionaal zo veel mogelijk weg.	Het optimaal benutten van de werkende beroepsbevolking door het investeren in basisvaardigheden, LLO, gezond aan het werk blijven en arbeidsmobiliteit (van krimp- naar kansberoepen).	✓	✓	✓	✓
	Jong en oud: jongeren die van school naar werk gaan goed laten landen in een sector/baan en vanaf dag 1 ontwikkel-perspectief bieden, aandacht voor overdracht kennis en ervaring oudere werkenden aan nieuwe mensen in bedrijf/sector.	✓	✓	✓	

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
1.3 Mismatch en krapte: innovatie We initiëren en stimuleren innovaties die helpen krapte op de arbeidsmarkt te verminderen en arbeidsparticipatie te vergroten. Nieuwe technieken (inclusief AI) en inzichten (zoals skills-taal) willen we zo optimaal mogelijk laten werken in onze regio, passend bij ons profiel van innovatieve maakregio.	Technologische innovatie benutten om arbeidsproductiviteit te verhogen en meer mensen mee kunnen laten doen op de werkvloer (voor onbenut potentieel drempels zoals taal en andere beperkingen met technologie weghalen).	✓	✓	✓	✓
	Het benutten van een skills-gerichte aanpak (een benadering vanuit concrete vaardigheden en competenties in plaats vanuit beroepskwalificaties, competent.nl) voor het in beeld brengen van de 'skills gap' (vaardighedenkloof) en daarmee de ontwikkelbehoefte die iemand heeft. Dit met het oog op het inpassen en ontwikkelen van talent in arbeidsorganisaties.	✓	✓	✓	✓
1.4 Werkgeverschap We stimuleren en faciliteren goed en inclusief werkgeverschap en het ontwikkelen van een leercultuur in arbeidsorganisaties, met aandacht voor het kwalificeren van kennis en vaardigheden van werknemers. Er is bijzondere aandacht voor het MKB. We benutten daarbij bestaande ontwikkelingen zoals maatschappelijk betrokken ondernemen en	Het stimuleren en faciliteren goed werkgeverschap en maatschappelijk betrokken ondernemen.	✓	✓	✓	✓
	Het stimuleren en faciliteren van inclusief werkgeverschap.	✓	✓	✓	✓
	Het stimuleren van het ontwikkelen van een leercultuur, strategische personeelsplanning en investeren in basisvaardigheden, behalen (start)kwalificatie (geen groenpluk), LLO, praktijkleren, EVC,	✓	✓	✓	
	De regionale uitvoering van Social Return on Investment (SROI) versterken en dit instrument benutten voor goed werkgeverschap.	✓	✓	✓	✓
1.5 Overig We zorgen ervoor dat regionale maatregelen en acties niet gepaard gaan met onnodige extra regels en kosten. Bestaande regels houden we tegen het licht.	Regelgeving versimpelen, nieuwe initiatieven niet gepaard laten gaan met extra regeldruk en kosten voor ondernemers beperken (nieuwe procedures houden we simpel en praktisch).				



4.2. DE SOCIALE OPGAVE

In de Drechtsteden lukt het niet iedereen om volwaardig mee te doen op de arbeidsmarkt. Inwoners met schulden, gezondheidsproblemen, langdurige werkloosheid of beperkt ontwikkelde (basis)vaardigheden kunnen de weg naar een baan moeilijk vinden. Dit terwijl meedoen – via werk of andere vormen van participatie – bijdraagt aan welzijn, bestaanszekerheid en perspectief (brede welvaart).

De doelstelling is dat inwoners van de Drechtsteden zo veel mogelijk naar vermogen meedoen op de arbeidsmarkt en ondersteuning beschikbaar en toegankelijk is als het niet lukt dat volledig zelfstandig te realiseren.



Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
2.1 Aandacht voor specifieke (kwetsbare) groepen We werken er actief aan om de arbeidsdeelname (inclusief deelname aan arbeidsgerichte scholing) te vergroten. De arbeidsdeelname is in sommige groepen lager dan gemiddeld, het verbeteren van die situatie vraagt vaak om een specifieke aanpak. Daarbij is in het bijzonder aandacht voor jongeren, omdat uitval uit het onderwijs en een slechte start op de arbeidsmarkt iemand doorgaans een leven lang blijft achtervolgen.	Jongeren: alle (kwetsbare) jongeren (zonder startkwalificatie) zijn in beeld en hen wordt perspectief geboden (school, werk, ontwikkeling). In dit kader wordt verbinding gemaakt met het regionale VSV-programma (Van school naar duurzaam werk).	✓	✓	✓	✓
	Statushouders: van deze groep participeert een relatief groot deel niet. Bijzondere aandacht is binnen deze groep nodig voor vrouwen met een migratieachtergrond.	✓	✓	✓	✓
	Arbeidsmigranten: werkgevers en overheden hebben op dit terrein bepaalde verantwoordelijkheden om in te vullen. Additioneel zijn er regionaal ontwikkelingen: 1) het WIN-punt wordt ontwikkeld, in 2026 zal het operationeel zijn. 2) er gaat in 2026 een integrale regionale aanpak vraagstuk arbeidsmigratie worden ontwikkeld.				✓
2.2 Sociaal ontwikkelbedrijf voor beschut werk en als opstap naar regulier werk De faciliteiten en expertise van het sociaal ontwikkelbedrijf benutten we in de regio zo optimaal mogelijk. Dit om ervoor te zorgen dat de voorziening beschikbaar blijft voor mensen die dat nodig hebben om naar vermogen te kunnen werken. En om een opstap te bieden aan mensen die niet in één keer maar wel geleidelijk een plek op de arbeidsmarkt kunnen innemen.	Het sociaal ontwikkelbedrijf wordt benut als beschutte werkplek en ontwikkelwerkplek naar regulier werk, waarbij wordt aangehaakt op het transitieplan sociaal ontwikkelbedrijf. De infrastructuur wordt benut voor inwoners die dat nodig hebben, evt. i.c.m. ontwikkelpaden.	✓	✓	✓	✓
2.3 Maatwerk De focus van onze acties is gericht op het vergroten van participatie van bepaalde doelgroepen, bij voorkeur in kraptesectoren en -beroepen. We blijven daarnaast oog houden voor het individu door maatwerk te bieden aan mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om te gaan werken maar daar hulp bij nodig hebben.	Naast een doelgroepgerichte aanpak en sectorfocus wordt maatwerk geboden op basis van mogelijkheden en intrinsieke motivatie van een persoon.				✓

* = met bijzondere aandacht voor de (maritieme) maakindustrie en energietransitie.



4.3. DE ONTWIKKELOPGAVE

Toekomstbestendig werken vraagt om een lerende regio. In de regio Drechtsteden is een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking laag- of middelbaar opgeleid. Juist deze groep kent en benut nog te weinig mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Zonder die ontwikkeling wordt het lastig om mee te bewegen met veranderend werk.

De opgave is een goed toegankelijk ontwikkelaanbod te kunnen bieden dat aansluit bij de vraag van de regionale arbeidsmarkt, waar nodig gecombineerd met persoonlijke begeleiding. Tegelijk is het van belang dat in bedrijven een cultuur heerst waarin leren vanzelfsprekend is en medewerkers zich kunnen ontwikkelen, ondersteund op de werkvloer.

De doelstelling is dat bij de arbeidsmarkt en verschillende leervermogens passende ontwikkelkansen zo veel mogelijk beschikbaar zijn voor inwoners in de regio Drechtsteden, gedurende de gehele loopbaan.

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
3.1 Regionaal aanbod beroepsonderwijs Het beroepsonderwijs in de regio sluit zo goed mogelijk aan op de huidige en toekomstige behoefte van de arbeidsmarkt. Dat doen we door regelmatige toetsing van onderwijsaanbod aan de vraag en bijstelling daarvan wanneer dat nodig blijkt te zijn. We verbinden in de uitvoering onderwijs en werkgevers om theorie- en praktijk zo optimaal mogelijk op elkaar aan te laten sluiten en diverse passende onderwijsroutes te bieden, passend bij de mogelijkheden van werkgevers en studenten.	Er zorg voor dragen dat het onderwijsaanbod in het beroepsonderwijs nauw aansluit op de marktvraag. Jaarlijks toetsen en bijstellen.	✓	✓	✓	✓
	Het stimuleren van structurele verbinding tussen scholen en werkgevers in de diverse belangrijke sectoren.	✓	✓	✓	
	Naast het organiseren van kwalitatief aantrekkelijk en modern beroepsonderwijs, wordt de co-creatie en uitvoering van BOL- en BBL- opleidingen, keuzedelen en de ontwikkeling van skills (Competent.NL) gezamenlijk door ROC Da Vinci College en bedrijven ondernomen. Dit met gebruikmaking van de bestaande regionale voorzieningen, zoals private bedrijfs(vak)scholen en breed inzetbare regionale publieke praktijk- en onderzoeksvoorzieningen zoals bijvoorbeeld de Duurzaamheidsfabriek. Daarbij wordt door alle samenwerkende partijen gestuurd op duurzame kwalificatie en inzetbaarheid van werknemers en het behoud van zoveel mogelijk talent voor de regio (common pool gedachte). Bedrijfsvakscholen komen centraal in het leerpark samen, zodat bij mismatches naar andere vakscholen kan worden overgeschakeld en uitval wordt geminimaliseerd.	✓	✓	✓	

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
3.2 Beroepskeuze en transitie naar werk Het is belangrijk dat mensen in de regio een goed passende en kansrijke keuze voor opleiding en werk kunnen maken. We stimuleren daarom maatregelen die helpen het proces van beroeps- en studiekeuze te verbeteren. Voor toetreders op de arbeidsmarkt en voor inwoners die daarop al actief zijn. Dit om de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren en om voortijdige studie-uitval te verminderen.	Het stimuleren van instroom in specifieke opleidingen voor kraptesectoren en -beroepen.	✓	✓	✓	
	Een bewustere keuze voor opleiding faciliteren om uitval te voorkomen. Jongeren (en nieuwkomers en mensen die heroriënteren) in de oriëntatie op werk duidelijk (diepgaander dan nu vaak het geval is) ontwikkelperspectief in sectoren, taken en functies laten zien.	✓	✓	✓	
	Een betere (uitgebreidere) oriëntatie op opleiding en werk in het voortgezet onderwijs stimuleren.	✓	✓	✓	
3.3 Ontwikkeling beroepsbevolking (basisvaardigheden en LLO) De ontwikkelopgave stopt niet na het initieel opleiden. Om mensen duurzaam op de arbeidsmarkt actief te houden, stimuleren we maatregelen die het mogelijk maken een leven lang te werken aan ontwikkeling. Daarbij is met name aandacht voor de meer kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt waarvoor het ontwikkelen van vak- en werknemersvaardigheden niet vanzelfsprekend is en die op dat vlak drempels ervaren. Het ontwikkelen van basisvaardigheden is daarbij extra van belang, omdat de beheersing daarvan een voorwaarde is om goed aan verdere persoonlijke ontwikkeling te kunnen werken.	Het vergroten van het besef dat investeren in ontwikkeling noodzakelijk is. Werknemers stimuleren te investeren in de eigen ontwikkeling tijdens de loopbaan voor behoud van werk. Werkgevers stimuleren om blijvend te investeren in goede inzetbaarheid van medewerkers.				✓
	Het stimuleren van het ontwikkelen van basisvaardigheden. Als voorwaarde voor het optimaal benutten van arbeidspotentieel en het blijvend kunnen ontwikkelen van werkenden (LLO). Voor nieuwkomers en voor mensen die in Nederland geboren zijn.	✓	✓	✓	
	Het investeren in taal en digitale vaardigheden, gericht op aanpassing (skills) die nodig zijn als gevolg van transitie/technologische ontwikkeling (AI, robotisering).	✓	✓	✓	✓
	Ontwikkelpaden beter zichtbaar maken voor werkgevers en werknemers, mede gebruik makend van bestaand instrumentarium zoals leerbanenmarkt.nl.	✓	✓	✓	

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
3.4 Vaardigheden Opgedane kennis en vaardigheden omzetten in erkende kwalificaties stimuleren we. Het versterkt de positie op de arbeidsmarkt van inwoners en de werking van de arbeidsmarkt in brede zin. De focus op kwalificaties is echter niet in alle gevallen een passend antwoord op vraagstukken. We stimuleren daarom het benutten van een skills-aanpak, waarbij de focus ligt op kennis, vaardigheden en competenties, in plaats van uitsluitend op diploma's en werkervaring.	Het valideren van vaardigheden, het gebruik van de mogelijkheden van EVC en praktijkverklaringen stimuleren.	✓	✓	✓	✓
	Het regionaal benutten van een skills-gerichte aanpak om zowel werkzoekenden als werkenden passende alternatieve ontwikkelperspectieven te bieden.	✓	✓	✓	✓





4.4. DE DIENSTVERLENINGSOPGAVE

De arbeidsmarktdienstverlening is ingewikkeld georganiseerd, versnipperd en soms moeilijk vindbaar voor inwoners en werkgevers. Daardoor bereikt de dienstverlening lang niet iedereen op een goede manier. Met name via het Werkcentrum Drecht

steden maken we de dienstverlening inzichtelijk, toegankelijk en laagdrempelig. Door een makkelijk bereikbare, open en veilige plek te creëren waar elke burger en elke werkgever in de regio terecht kan met werk-, ontwikkel- en scholingsvragen.

De doelstelling is dat de arbeidsmarktdienstverlening voor inwoners en werkgevers in de regio inzichtelijk, goed toegankelijk en daarmee effectief is.

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
4.1 Dienstverlening algemeen De publiek-private arbeidsmarktdienstverlening aan werkgevers, werkzoekenden en werkenden ontsluiten we via het werkcentrum. Het totale in de regio beschikbare aanbod (inclusief financiële instrumenten) maken we via het werkcentrum zo compleet mogelijk inzichtelijk, voor dienstverleners binnen en buiten het werkcentrum. We maken daarbij goed gebruik van technologische innovaties en relevante data.	Het benutten van technologische innovatie voor het verbeteren van dienstverlening (bereikbaarheid en kwaliteit).				✓
	De richting van dienstverlening van het regionaal werkcentrum (richting arbeidspotentieel) mede bepalen op basis van data-analyse.				✓
	Zichtbaar maken welke dienstverlening regionaal en sectoraal beschikbaar is, voor gidsen en andere arbeidsmarktprofessionals in de regio.				✓
	De dienstverlening aan arbeidsmigranten via het WIN-punt verbinden aan het werkcentrum.				✓
	Financial engineering onderdeel maken van de dienstverlening van het werkcentrum.				✓

* = met bijzondere aandacht voor de (maritieme) maakindustrie en energietransitie.

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
4.2 Werkzoekendendienstverlening Sommige (kwetsbare) groepen weten op eigen kracht in mindere mate de toegang naar de in de regio beschikbare arbeidsmarktdienstverlening te vinden. Voor een aantal van deze groepen kunnen we aanvullende (toegangs) dienstverlening of een maatwerk aanpak inzetten als dat bijdraagt aan het oplossen van arbeidsmarktknelpunten. We zorgen ervoor dat dit in voorkomende gevallen steeds zo veel mogelijk in verbinding met het Werkcentrum wordt georganiseerd.	Jongeren een aansprekende en daarmee effectieve toegang bieden: een jongerenpunt als fysieke en digitale voordeur.				✓
	Er zijn bepaalde (kwetsbare) groepen die niet in beeld komen via bestaande voorzieningen, dienstverlening, loketten. Om deze groepen te bereiken is een outreachende en vroegsignalerende aanpak nodig.	✓	✓	✓	✓
	Er is een focus op kraptesectoren en -beroepen, maar daarnaast blijft er in de dienstverlening ruimte voor maatwerk waar dat het best passend is.				✓
4.3 Werkgeversdienstverlening We versterken de zichtbaarheid en vindbaarheid van de reeds beschikbare werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum. De werkgeversdienstverlening wordt in de komende jaren verder ontwikkeld, naar een bredere advies- en doorverwijsfunctie voor werkgevers op het gebied van werk. We benutten daarvoor voor onze regio passende handreikingen en instrumenten die momenteel op landelijk niveau in ontwikkeling zijn. Het streven is de werkgeversdienstverlening met name goed te ontsluiten voor MKB-werkgevers.	De meerwaarde van werkgeversdienstverlening beter laten zien en de bekendheid van instrumenten van de werkgeversdienstverlening zoals loonsuppletie vergroten.				✓
	Er zorg voor dragen dat werkgeversdienstverlening het (M)KB goed bereikt, aansluit op de vragen die daar leven en bijdraagt aan zaken als het stimuleren/ontwikkelen van een leercultuur bij werkgevers en inclusief werkgeverschap.				✓
	Het begeleiden van werkgevers bij plaatsing om het succes van plaatsingen te vergroten.	✓	✓	✓	
	Het ondersteunen van werkgevers in goed werkgeverschap, bijvoorbeeld door middel van een leerlijn of masterclass.	✓	✓	✓	
4.4 Dienstverlening aan (kwetsbare) werkenden Dienstverlening aan (kwetsbare) werkenden is met name sectoraal georganiseerd, we hebben de ambitie de mogelijkheden die er nu al zijn meer regionaal te ontsluiten. Dienstverlening gericht op goede begeleiding van kwetsbare werkenden op de werkvloer heeft daarbij bijzondere aandacht.	Van werk naar werk dienstverlening via (inter)sectorale mogelijkheden (o.a. sectorfondsen) stimuleren en regionaal beter benutten.	✓	✓	✓	
	Begeleiding van kwetsbare werkenden op de werkvloer.	✓	✓	✓	



4.5. DE SAMENWERKINGSOPGAVE

In de Drechtsteden werken veel organisaties samen. Dat gebeurt soms in formele samenwerkingsstructuren maar vaak nog ad-hoc, versnipperd en in eigen kolommen. We kunnen de samenwerking versterken door er structureler aandacht

voor te hebben, meer inzicht in elkaars rollen en verantwoordelijkheden te verkrijgen en nieuwe, aanvullende verbindingen tot stand te brengen. Om dat te realiseren stellen we gezamenlijke (leer)doelen, zijn we open over kaders en belangen en

maken we duidelijke afspraken over wie welke rol pakt. De doelstelling is de samenwerking in de regio te ontwikkelen tot een ecosysteem met groeiende innovatiekracht en impact. 

Thema	Onderwerp waarop inzet gewenst	Techniek & Bouw*	Zorg & Welzijn	Logistiek	In alle sectoren
5.1 Regionaal samenwerken De regio kent al veel gezamenlijke initiatieven en samenwerkingen. We investeren in die goede verbindingen en maken er in de uitvoering van de meerjarenagenda zo veel mogelijk gebruik van.	Er wordt goed aangesloten op regionale economische ontwikkelprogramma's en de eventuele (HCA) budgetten die met die programma's meekomen.	✓	✓	✓	✓
	Er wordt effectief gebruik gemaakt van regionale initiatieven die er al zijn, zoals innovatietafels.				✓
	De verbinding met de omliggende arbeidsmarktregio's wordt versterkt met het oog op wederzijdse benutting van elkaars expertise, ervaringen en faciliteiten.				✓
5.2 Sectoraal samenwerken Elke sector is verschillend, qua vraagstukken en structuren. We anticiperen daarop door de verbindingen met de sectorale initiatieven en structuren te verstevigen. Dat doen we primair met de voor de regio belangrijkste sectoren.	Het bouwen aan een duurzaam, ontwikkelend regionaal ecosysteem per sector. Elke sector heeft eigen kenmerken, knelpunten en oplossingsrichtingen die kunnen werken. Daar wordt zo goed mogelijk op ingespeeld.	✓	✓	✓	
	Werken aan betere verbindingen met sectorfondsen, onder meer om de financiële mogelijkheden en dienstverlening van sectorfondsen beter te ontsluiten.	✓	✓	✓	

* = met bijzondere aandacht voor de (maritieme) maakindustrie en energietransitie.



5. HET ORGANISATORISCHE KADER

De meerjarenagenda en de bijbehorende uitvoeringsagenda's worden via de netwerkstructuur van de arbeidsmarktregio Drechtsteden vastgesteld, gemonitord, geëvalueerd en (bij)gesteld. In dit hoofdstuk worden de basisafspraken en -uitgangspunten daarvan vastgelegd. In de uitvoeringsperiode van de meerjarenagenda zal dit nader in detail worden uitgewerkt en uitgevoerd.

GOVERNANCE

Vanaf 2027 - na wijziging van de Wet SUWI en bijbehorende lagere regelgeving - zal een standaard regie- en overlegstructuur van de arbeidsmarktregio's verplichtend gelden. Mede aan de hand van verschillende handreikingen die het Rijk in 2025 publiceerde, is in de regio Drechtsteden op dit punt al het nodige voorbereid en wordt reeds nu in de door het Rijk beoogde uitvoeringsstructuur samengewerkt.

De regie op regionale samenwerking berust in deze structuur bij de gemeente Dordrecht, als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio. De gemeente Dordrecht is beheerder van de structurele en incidentele middelen die het Rijk voor de samenwerking in de arbeidsmarktregio beschikbaar stelt. Daarnaast zorgt

zij voor coördinatie van het arbeidsmarktbeleid en ambtelijke ondersteuning van de arbeidsmarktregionale overlegstructuur.

Die overlegstructuur bestaat primair uit het Regionaal Beraad, waar de inhoudelijke sturing ten aanzien van de meerjarenagenda en de onderliggende uitvoeringsagenda's is belegd. Het Regionaal Beraad is een netwerkorganisatie, het heeft geen rechtspersoonlijkheid. In het Regionaal Beraad hebben zitting: centrumgemeente Dordrecht als voorzitter en tevens als vertegenwoordiger van het economisch perspectief van de gemeenten in de arbeidsmarktregio, GR Sociaal namens het sociale beleidsperspectief van gemeenten, UWV, SBB, ROC Da Vinci College namens het onderwijs, Federatie ondernemersverenigingen Drechtsteden & Werkgevers Drechtsteden namens werkgevers en CNV en FNV namens werknemers.

Het college van B&W van centrumgemeente Dordrecht is de plaats waar keuzes van het Regionaal Beraad met besluiten formeel worden bekrachtigd. De meerjarenagenda en de bijbehorende uitvoeringsagenda's worden daarom, namens de netwerkstructuur van de arbeids-

marktregio Drechtsteden, door de gemeente Dordrecht vastgesteld. In een samenwerkingsconvenant zijn afspraken over de hiervoor geschetste werkwijze vastgelegd.

MONITORING VAN DE MEERJARENAGENDA

In de afgelopen jaren is steeds beter cijfermatig inzicht in (regionale) arbeidsmarktontwikkelingen ontstaan. Dit onder meer via dashboards en onderzoeken van UWV, SBB en Onderzoekcentrum Drechtsteden en via het platform Arbeidsmarktinzicht.nl waar via een samenwerking met de provincie Zuid-Holland gebruik van wordt gemaakt. Dit maakte het mogelijk de meerjarenagenda mede aan de hand van een goede arbeidsmarktanalyse te ontwikkelen.

Een standaard indicatorenset op basis waarvan de ontwikkeling van de regio wordt gemonitord bestaat echter nog niet. Een dergelijke indicatorenset kan wel helpen om meer inzicht en grip te krijgen op arbeidsmarktontwikkelingen en kan ook bijdragen aan toekomstige beleidsontwikkeling. In de eerste fase (2026-2027) van de looptijd van deze meerjarenagenda wordt daarom gewerkt aan een indicatorenset voor de regio.

Die indicatorenset kan vervolgens worden benut in het monitoringsproces van de meerjarenagenda. Er zullen ook concrete afspraken gemaakt worden over de frequentie waarmee aan het Regionaal Beraad en andere partijen in de regio wordt gerapporteerd aan de hand van de indicatoren.

MONITORING VAN DE UITVOERINGSAGENDA'S

De uitvoeringsagenda's omvatten concrete activiteiten die bijdragen aan het bereiken van de in de meerjarenagenda geformuleerde ambities. Aan die activiteiten worden waar mogelijk concrete, kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen gekoppeld. Of die doelstellingen gerealiseerd worden bewaken we ook. Per onderdeel van een uitvoeringsagenda maken we afspraken over de monitoring tijdens en aan het einde van de uitvoeringsperiode. We benutten de resultaten van het proces van monitoring om te versterken wat werkt en bij te sturen waar resultaten achterblijven bij de verwachtingen.

Elk half jaar wordt de voortgang gerapporteerd aan het Regionaal Beraad. Aan het einde van elk kalenderjaar levert een monitoringsrapportage input voor het proces van bijstelling van een lopende of de totstandkoming van een volgende uitvoeringsagenda.

RAPPORTAGES EN EVALUATIES

Via het proces van monitoring ontstaat een regelmatig inzicht in de voortgang en resultaten van de activiteiten die in het kader van de meerjarenagenda en de uitvoeringsagenda's worden uitgevoerd. Eind 2027 en eind 2029 wordt de voortgang van de meerjarenagenda uitgebreider geëvalueerd. Daarbij zullen, naast de monitoringsresultaten en de regionale indicatorenset, ook kwalitatieve aspecten zoals de regionale samenwerking, impact en de waardering van gebruikers van onderdelen van de arbeidsmarktdienstverlening (Werkcentrum Drechtsteden) worden betrokken. Deze evaluaties leveren informatie voor het vormgeven van een volgende uitvoeringsagenda en kunnen aanleiding zijn de meerjarenagenda of de regionale samenwerking op onderdelen bij te stellen.

INFORMEREN VAN DE REGIO

De partijen die samen het Regionaal Beraad vormen, informeren via de eigen overlegstructuren en communicatiekanalen de achterban over de voortgang van de uitvoeringsagenda's. Daarvoor kunnen de tussentijds op te leveren monitoringsrapportages en evaluaties worden gebruikt (zie de voorgaande paragrafen). Daarnaast zullen er kwartaalrapportages van het Werkcentrum Drechtsteden regionaal gedeeld worden. Die rapportages bieden inzicht in het bereik van het werkcentrum en de activiteiten die in de regio worden uitgevoerd.

⁵ Hierbij de kanttekening dat tot het moment dat de voorgenomen wijziging van de wet SUWI van kracht is (voorlopig voorzien per 1 januari 2027) er slechts zeer beperkt gegevens van bezoekers aan werkcentra mogen worden geregistreerd. Dit betekent dat voor evaluatiedoeleinden vooralsnog niet de gewenste informatie beschikbaar is.





Dit is de eerste meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio Drechtsteden. Deze agenda is tot stand gekomen in een periode dat op nationaal niveau de hervorming van de arbeidsmarkt-infrastructuur nog in ontwikkeling is. Er is sprake van een transitieperiode, de landelijke meerjarenagenda is nog niet verschenen en de wettelijke grondslag die de basis vormt onder de regionale werkcentra en meerjarenagenda's zal pas in 2027 van kracht zijn. We lopen met deze meerjarenagenda – net als met de opening van het Werkcentrum Drechtsteden begin 2025 – dus iets vooruit op wat er uiteindelijk moet gebeuren.

Dat is een bewuste keuze, een meerjarenagenda biedt inzicht en helpt keuzes te maken voor de uitvoering. De agenda geeft richting aan de ontwikkeling van regionale dienstverlening en samenwerking en biedt een basis om de inzet van al beschikbaar Impulsbudget niet ad-hoc, maar op basis van een meer integrale analyse vorm te geven.

In de uitvoering zullen we ontdekken hoe het samenwerken aan de hand van een meerjarenagenda uitpakt en of de gekozen inrichting van de eerste agenda optimaal werkt of tussentijds bijstelling behoeft. Daarnaast gaan we ervaring opdoen met het verbinden van de arbeidsmarkt-regionale meerjarenagenda aan andere regionale agenda's en programma's. Om de arbeidsmarktagenda – in samenhang met de andere agenda's – nog meer het verhaal van en voor de regio te laten zijn. Dat is nieuw voor de netwerksamenwerking in de arbeidsmarktregio en voor de partijen en netwerken die de verantwoordelijkheid dragen voor andere agenda's en programma's. Ook hier zijn lessen te leren waar we in monitoring en evaluaties aandacht voor hebben. Met het oog op een volgende meerjarenagenda en om de voorliggende agenda te herijken mocht dat nodig zijn. 



ARBEIDSMARKTREGIO
DRECHTSTEDEN