

# Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Holland Rijnland

## Beleidsagenda 2026 - 2030

### Externe samenvatting, maart 2026

De arbeidsmarktregio Holland Rijnland heeft haar eerste beleidsagenda vastgesteld. De beleidsagenda 2026–2030 schetst een gezamenlijke koers voor de arbeidsmarktregio. Het doel:

- **Extra kansen op duurzaam werk** voor inwoners, met specifieke aandacht voor kwetsbare werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie.
- **Het verminderen van personeelstekorten**, met nadruk op economische en maatschappelijke speerpuntsectoren.

#### We werken graag samen om onze doelen te bereiken!

Samen met werkgevers, sectoren, opleiders of andere partners met concrete ideeën en organisatiekracht willen we initiatieven van de grond te krijgen. Lees in deze samenvatting hoe we onze doelen willen bereiken en binnen welke kaders we dit doen. Past uw idee daarbij? We gaan graag in gesprek!

### Uitgangspunten en kaders

De regionale inzet volgt een aantal uitgangspunten:

- Inspelen op de arbeidsmarktuitdagingen in Holland Rijnland.
- Iets toevoegen op wat er al gebeurt.
- Aansluiten bij het Werkcentrum en de aanpak van sociale partners.
- Bijdragen aan duurzaam werk en perspectief voor het individu.
- Extra aandacht voor kwetsbare groepen én speerpuntsectoren.
- Bewuste prioritering: niet alles kan tegelijk.

De arbeidsmarktregio is een netwerksamenwerking tussen 12 gemeenten (Alphen aan den Rijn, Hillegom, Kaag en Braassem, Katwijk, Leiden, Leiderdorp, Lisse, Nieuwkoop, Noordwijk, Oegstgeest, Teylingen en Zoeterwoude) met 3 ontwikkelbedrijven (DZB, Provalu, Rijnvicus), UWV, VNO-NCW West, FNV, CNV, mboRijnland, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en Leo Kanner onderwijsgroep.

### De arbeidsmarktuitdagingen in vogelvlucht

De arbeidsmarkt in Holland Rijnland is krap en er waren nog nooit zoveel mensen aan het werk (**320.000 werkenden**). De werkloosheid neemt wat toe maar is nog steeds relatief laag (3,6%) (CBS, cijfers 2025).

Er ontstaan per kwartaal ongeveer **10.000 vacatures** in de regio (UWV). Er is vraag naar hoger opgeleiden en (mbo-opgeleide) vakmensen. Diverse sectoren hebben daarnaast werk voor mensen zonder formele diploma's. Economische ontwikkelingen en AI kunnen zorgen voor onzekerheid maar de komende jaren blijft sprake van **personeelstekorten** in economisch en maatschappelijk essentiële sectoren als zorg/bioscience, techniek en IT.

Er liggen dus kansen op werk maar niet iedereen kan het zonder hulp. **Drempels** liggen bijvoorbeeld in beperkte basisvaardigheden, taalproblemen, psychische kwetsbaarheid of discriminatie. Met goede ondersteuning lukt het vaak wel! Daar gebeurt al veel, maar met extra initiatieven kunnen we nog meer bereiken.

### Focus op speerpuntsectoren en prioriteiten

#### Speerpuntsectoren

Zorg en welzijn  
Techniek, bouw, energietransitie  
Bioscience  
IT-beroepen

#### Prioriteiten

Versterken werkcentrum  
(Vak)taal / basisvaardigheden  
Praktijkleren (mbo)  
Ontzorgen werkgevers

We kiezen voor een aantal **speerpuntsectoren**. Deze sectoren zijn essentieel voor de regionale economie en samenleving, bieden perspectief op duurzaam werk en instroom- of scholingskansen op verschillende niveaus. Bij het **wegnemen van drempels** focussen we op een aantal prioriteiten waar de komende jaren nog zeker winst is te behalen. Die prioriteiten zijn breed, en gaan niet alleen over de speerpuntsectoren.

## Vraagzijde: (speerpunt)sectoren

Ambitie:

- De arbeidsmarkt **transpanter** maken: laten zien wat voor werk er is in een kansrijke sector en wat daarvoor nodig is, oriëntatiemogelijkheden en ontmoetingen organiseren tussen werkgevers en potentiële kandidaten.
- De **mismatch** verkleinen door scholing of training van vaardigheden gericht op kansrijke beroepen. Zo nodig met extra begeleiding.

We dwingen mensen niet richting een sector maar informeren en helpen. Focus ligt bij de speerpuntsectoren. Hier zetten we actief tijd en middelen op. Maar: we blijven meedoen met goede initiatieven en plannen in andere sectoren.



## Zorg en Welzijn

- Met afstand de grootste sector in Holland Rijnland (21% van de werknemers). Tekorten zitten vooral op mbo-3 niveau en hoger maar er zijn zeker ook kansen voor werkzoekenden zonder diploma.
- Goede samenwerking van de arbeidsmarktregio met de regionale werkgevers in ZW Connect, individuele werkgevers en onderwijs. Sinds eind 2024 kunnen mensen zich via *Ontdekde zorg & welzijn* oriënteren op werken en leren in de sector. Er zijn ook zij-instroomopleidingen (o.a. jeugdzorg).
- De samenwerking in *Ontdekde zorg & welzijn* is verder uit te bouwen. Bijvoorbeeld met (voor)trajecten voor kandidaten met taalachterstand, instroommogelijkheden zonder diploma (ontwikkelpaden, praktijkleren), zij-instroom in GGZ en meer kansen voor WIA-kandidaten.

## Techniek, bouw en energietransitie

- 11% van de werkenden in Holland Rijnland heeft een technisch beroep. Ze zijn onmisbaar in de bouw, installatie, industrie en energietransitie en steeds meer ook in sectoren als sierteelt, logistiek en zorg. Er zijn blijvende personeelstekorten. De techniek biedt kansen op verschillende niveaus
- We werken al samen voor betere oriëntatiemogelijkheden in *Techniek en Toekomst* en met *Naar bouw en techniek Zuid Holland*. Ontwikkelbedrijven

- bieden leerwerktrajecten en mogelijkheden om technische vaardigheden op te doen, bijvoorbeeld in de leerlijn *Techniek en energie*.
- Mogelijkheden voor doorontwikkeling bijvoorbeeld: aanbod voor anderstaligen, meer instroommogelijkheden zonder diploma (praktijkleren) en het ondersteunen van werkgevers bij inclusief werkgeverschap. We verkennen mogelijkheden om samen te werken met opleiders in de techniek.

## Biosciences

- Het Leiden Bio Science Park (LBSP) is een groeimotor (27.000 werknemers). Door de groei van productiefaciliteiten is er behoefte aan mbo'ers (operators, laboranten). De sector is belangrijk voor gezondheid en innovatie.
- Er is goede samenwerking met stichting LBSP, CIV Biosciences en Biotech Training Facility (BTF). Sinds 2024 loopt een leertraject voor zij-instromers bij BTF, er zijn informatiebijeenkomsten over leren en werken op het park.
- Mogelijke doorontwikkeling: meer oriëntatiemogelijkheden over werken in de biosciences, taalprogramma's voor anderstaligen, meer scholingsmogelijkheden voor zij-instromers (lieftst ook voor operators en laboranten), werkgevers stimuleren breder te kijken naar talent.

## IT-beroepen

- 7% van de werkenden in Holland Rijnland is IT'er. Ze werken in alle sectoren en zijn essentieel voor digitalisering en energietransitie. Het aantal werkloze IT'ers neemt toe maar de arbeidsmarktmarkt is nog steeds krap. Er is vooral vraag naar hoger opgeleide IT-professionals. Er is interesse onder werkzoekenden voor IT maar instroom is lastig door hoge eisen en snelle veroudering van kennis.
- Er zijn initiatieven voor statushouders. UWV en ontwikkelbedrijven leggen contacten met werkgevers voor hun kandidaten. Voor echte (om)scholing zijn onze inwoners vaak aangewezen op aanbod buiten de regio of online-aanbod.
- We verkennen mogelijke initiatieven met werkgevers en opleiders. Bijvoorbeeld: oriëntatie op werken in de IT, meet&greet, omscholingstrajecten in de regio, mogelijkheden op mbo-niveau, inclusief werkgeverschap (bv nieuwkomers, neurodiversiteit).

## Aanbodzijde: drempels wegnemen

Niet iedereen lukt het zonder ondersteuning aan het werk te gaan en te blijven. De partners in de arbeidsmarktregio doen al veel maar soms is er meer nodig en laten we talenten onbenut. Daarom organiseren we waar nodig (extra) aanbod om drempels weg te nemen.



### Algemene drempels

- Intransparantie: waar is werk te vinden, hoe school ik om?
- Mismatch: vraag en aanbod sluiten niet aan
- Beperkt 'doenvermogen': ontmoedigd, geïsoleerd, gebrek aan zelfvertrouwen

### Specifieke drempels

- Nieuw in Nederland
- Beperkte basisvaardigheden
- Geen/weinig formele opleiding
- Psychische kwetsbaarheid
- Arbeidsbeperking/extra ondersteuningsbehoefte
- Discriminatie
- Kwetsbare werkenden

### Prioriteiten:

- Versterken van ons **Werkcentrum Holland Rijnland**. De basis staat er sinds de opening medio 2025. Maar we gaan door ontwikkelen: één herkenbaar loket voor werk, loopbaan en scholing, inclusief werkgeversdienstverlening en events waarin werkzoekenden en werkgevers elkaar ontmoeten en (laten) zien wat het werk inhoudt.
- Gerichtte inzet op **(vak)taal en basisvaardigheden**. Met de landelijke subsidie voor ons LLO-collectief kunnen we de komende jaren extra investeren in het herkennen, bereiken, trainen en begeleiden van mensen met beperkte basisvaardigheden en werkgevers hierbij helpen. Door de combinatie van vaktaal en vakvaardigheden helpen we mensen aan werk en maken we werkenden minder kwetsbaar. Zowel voor mensen met Nederlands als eerste als tweede taal.
- Maximaal benutten van **mbo-praktijkleren**. Inzet van praktijkverklaringen, mbo-certificaten en verkorte opleidingen kan

perspectief te bieden aan mensen die minder makkelijk een heel diploma halen en het beste leren in de praktijk. De mogelijkheden zijn nog lang niet overal bekend. Het kan werkzoekenden helpen om makkelijker werk te vinden en versterkt ook de positie van werkenden zonder formele diploma's. Onze aanjagers praktijkleren zorgen nu al voor een eerste impuls, de uitdaging is die te borgen.

- Ontzorgen van **werkgevers** die mensen een kans willen geven. We ondersteunen werkgevers al met inclusief werkgeverschap maar veel werkgevers lopen nog steeds tegen drempels aan. Bijvoorbeeld door de vele landelijke regelingen, gebrek aan expertise en begeleidingscapaciteit. We kijken waar nog mogelijkheden zijn om werkgevers te ontzorgen.

Ook rond de andere drempels lopen initiatieven, die de komende periode starten of verder gaan. We monitoren of er meer initiatieven wenselijk zijn.

### Tot slot

De meerjarenagenda komt voort uit de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Door gerichte keuzes voor speerpuntsectoren, gecombineerd met inzet op het wegnemen van drempels, wil de regio talenten beter benutten.

De komende tijd werken we deze ambities uit in concrete initiatieven; het liefst **in samenwerking** met partners die willen bijdragen aan onze ambities. We hebben de komende jaren budget maar we zoeken nadrukkelijk ook **co-financiering**. Dan kunnen we nog meer bereiken.

We monitoren de resultaten en volgen natuurlijk de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Als het nodig is passen we de aanpak aan.

### Meer informatie

[www.werkcentrumhollandrijnland.nl](http://www.werkcentrumhollandrijnland.nl)

Contact: [m.van.der.aalst@leiden.nl](mailto:m.van.der.aalst@leiden.nl)

