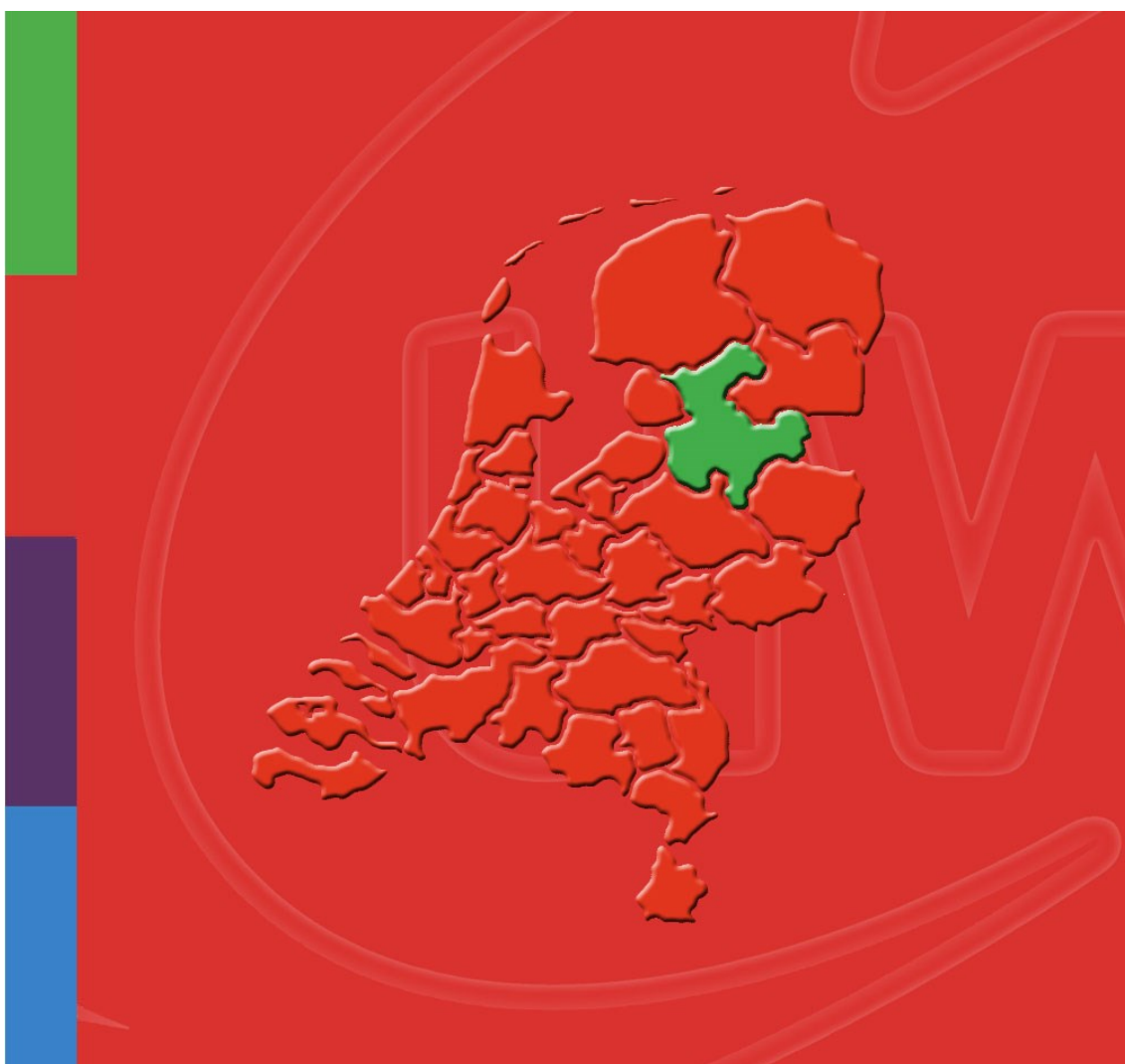


Samenvatting Regio in Beeld

Regio Zwolle

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

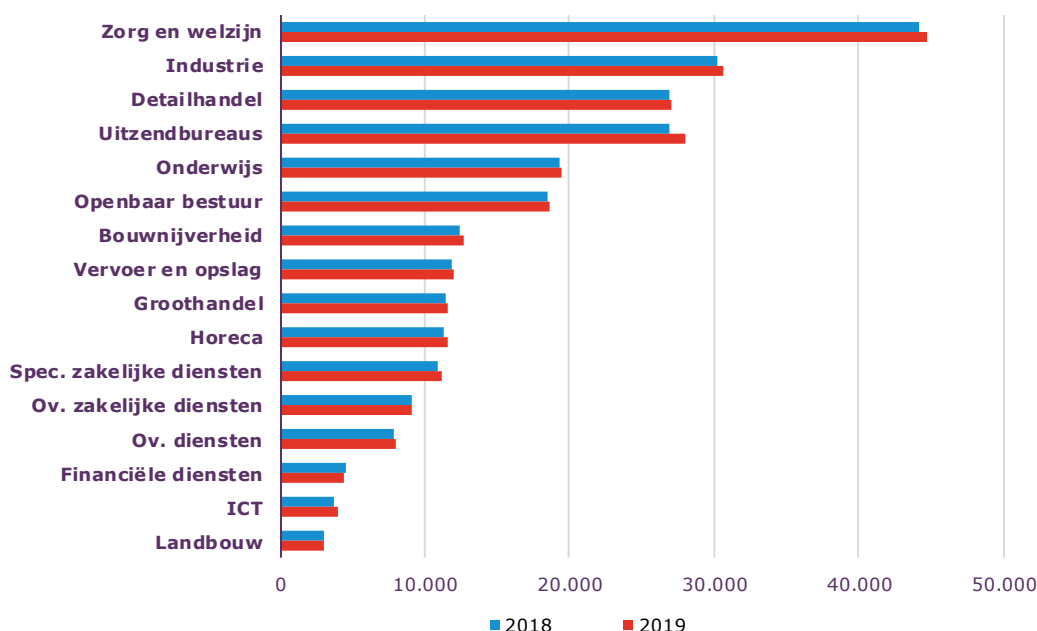
Werkgevers in Regio Zwolle hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

1.1. Banen Regio Zwolle nemen in 2019 verder toe

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Regio Zwolle. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere (zie afbeelding 1). In 2019 is de groei in Regio Zwolle het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Regio Zwolle, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

1.2. Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Afbeelding 2 geeft voor Regio Zwolle een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, verspaner, elektriciën, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (o.a. java en dot.net) en systeemontwikkelaars. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals timmerlui en dakdekkers, terwijl de sector vergrijsd is en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral een tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. In het onderwijs zijn vooral leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en GZ- en klinisch psychologen. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor. Dit betreft in transport & logistiek vrachtwagenchauffeurs (binnenland) en hoveniers in de groensector. In de horeca is er grote vraag naar koks, maar ook de vraag naar bedienend personeel neemt steeds verder toe.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Regio Zwolle, 2018

| Beroepsklasse en beroep | Beroepsklasse en beroep |
|---|--|
| Techniek | Agrarisch |
| Lasser / metaalsnijder | Hovenier / boomverzorger |
| Constructie- en machinebankwerker | Horeca |
| Verspaner (CNC en conventioneel) | Restaurantkok |
| Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw | Economisch-commercieel |
| (Bedrijfs)autotechnicus | Medewerker klantcontact / klantenservice |
| Monteur industriële machines en installaties | Inkoper |
| Monteur beveiligingsinstallaties | Financieel |
| Elektriciens / monteur elektro | Accountant (assistent, AA, register) |
| Loodgieter / installateur gawalo | ICT |
| Kraanmachinist | Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, NET, app) |
| Bouwvakman (o.a. timmerman, dakdekker) | Architect ICT / systeemontwikkelaar |
| Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie | Onderwijs |
| Uitvoerder bouw en installatie | Docent vo/mbo exacte vakken |
| Tekenaar / constructeur bouwkunde | Zorg |
| Operator proces- en voedingsindustrie | Verzorgende IG |
| Procestecnoloog en -onderzoeker | (Gespecialiseerd) verpleegkundige |
| Transport en logistiek | GZ-psycholoog, klinisch psycholoog |
| Vrachtwagenchauffeur (binnenland) | |

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Regio Zwolle, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering en een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, zeker nu de economie al jaren groeit. Bovendien sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers.

2.1. Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond

In Regio Zwolle zijn per december 2017 in totaal 20.260 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 12.530 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de geregistreerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering, waarvan bekend is dat ze geen dienstverband hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn. Beide groepen verschillen van elkaar. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers.

Afbeelding 3 geeft de top 20 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Werkzoekenden met een opleiding in de richtingen techniek, transport & logistiek, ICT en zorg komen in Regio Zwolle nauwelijks in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrachte relatief groot is. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding
Regio Zwolle, december 2017

| Niveau | Opleidingssector | Aantal |
|----------------|---|--------------|
| Totaal | Totaal | 5.090 |
| Mbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 590 |
| Mbo | Technisch onderwijs | 510 |
| Hbo/bachelor | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 490 |
| Hbo/bachelor | Sociaal-cultureel onderwijs | 290 |
| Mbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 280 |
| Hbo/bachelor | Opleidingen voor onderwijzend personeel | 240 |
| Basisonderwijs | Algemeen onderwijs | 190 |
| Mbo | Medisch, paramedisch onderwijs | 180 |
| Vmbo | Technisch onderwijs | 170 |
| Vmbo | Algemeen onderwijs | 170 |
| Vmbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 140 |
| Mbo | Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs | 140 |
| Mbo | Sociaal-cultureel onderwijs | 120 |
| Wo/master | Sociaal-cultureel onderwijs | 110 |
| Hbo/bachelor | Technisch onderwijs | 100 |
| Wo/master | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 90 |
| Vmbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 90 |
| Hbo/bachelor | Medisch, paramedisch onderwijs | 90 |
| Mbo | Agrarisch onderwijs | 70 |
| Havo/vwo | Algemeen onderwijs | 70 |

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Regio Zwolle direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

Afbeelding 4. Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Regio Zwolle, december 2017

| Niveau | Opleidingssector | Aantal |
|----------------|---|--------------|
| Totaal | Totaal | 9.200 |
| Basisonderwijs | Algemeen onderwijs | 1.970 |
| Mbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 760 |
| Mbo | Technisch onderwijs | 710 |
| Vmbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 540 |
| Mbo | Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging | 530 |
| Vmbo | Algemeen onderwijs | 500 |
| Vmbo | Technisch onderwijs | 470 |
| Vmbo | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 270 |
| Mbo | Algemeen onderwijs | 220 |
| Mbo | Sociaal-cultureel onderwijs | 220 |
| Mbo | Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs | 220 |
| Hbo/bachelor | Economisch, administratief en commercieel onderwijs | 200 |
| Hbo/bachelor | Sociaal-cultureel onderwijs | 190 |
| Mbo | Medisch, paramedisch onderwijs | 170 |
| Hbo/bachelor | Opleidingen voor onderwijzend personeel | 150 |
| Mbo | Agrarisch onderwijs | 120 |
| Hbo/bachelor | Kunstonderwijs | 90 |
| Vmbo | Onderwijs in de humaniora | 80 |
| Hbo/bachelor | Technisch onderwijs | 70 |
| Mbo | Onderwijs in de openbare orde en veiligheid | 70 |

Bron: UWV

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

2.2. Personen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Naast mensen met een WW- of bijstandsuitkering, baanveranderaars en niet-uitkeringsgerechtigden, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt en verschillen zowel in uitkeringssituatie als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Wajongers hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeids-handicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Regio Zwolle, december 2016

| | Werkend | Niet werkend | Totaal | Aandeel werkend |
|-------------|---------|--------------|--------|-----------------|
| WGA 35-80 | 660 | 560 | 1.220 | 54% |
| WGA 80-100 | 250 | 1.920 | 2.170 | 12% |
| WIA 35-min | 1.070 | 1.050 | 2.120 | 51% |
| WAO | 1.800 | 5.930 | 7.730 | 23% |
| oWajong | 1.980 | 1.190 | 3.170 | 62% |
| Wajong 2010 | 570 | 1.380 | 1.960 | 29% |

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Regio Zwolle gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkherleving en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken dat het voor veel mensen met een ziekte of handicap nog altijd lastig is om een baan te vinden en/of te behouden. Uit onderzoek specifiek naar jonggehandicapten van Regioplan (2018) blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren speelt.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard een inzet van de werkzoekende zelf verwacht. Ze kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, kansrijke(re) beroepen, zich bij- en om te scholen en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Het verkleinen van de mismatch vereist ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven en de functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door alleen te selecteren op de belangrijkste taken die bovendien moeilijk 'on the job' te leren zijn. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: aanboren van nieuw talent, anders organiseren van werk en binden en boeien van personeel. Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing, bijscholing als omscholing.

Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs en/of andere partijen is hierbij vaak cruciaal.

Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers



Bron: UWV

4. Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

Om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, is regionale samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen belangrijk. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in Regio Zwolle werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Samenwerken om tekorten te verminderen

De aanhoudende economische groei zorgt voor meer vacatures en banen. Dat is goed nieuws voor werkzoekenden, maar werkgevers kunnen moeite ervaren om hun vacatures te vervullen. Dit geldt voor steeds meer beroepen. Niet alleen in de techniek en ICT zijn er tekorten, maar bijvoorbeeld ook in zorg en transport. Toch is er ook nog steeds veel arbeidspotentieel aanwezig in de regio. Echter sluiten de kwaliteiten van werkzoekenden vaak niet aan op de vraag van de werkgever. Om de match alsnog te kunnen maken, wordt er intensief samengewerkt. In Regio Zwolle zijn er al grote stappen gemaakt in de samenwerking door werkgevers vanuit een gezamenlijk Werkgeversservicepunt te bedienen. In het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle werken gemeenten, SW-bedrijven en UWV samen om werkgevers te adviseren en in hun werving te ondersteunen. Vanuit het gezamenlijke Werkgeversservicepunt wordt nu gewerkt aan het vergroten van de zichtbaarheid en naamsbekendheid.

Het MKB speelt traditioneel een grote rol in Regio Zwolle. Door het collectief optrekken van ondernemers kan de rol van het MKB beter worden benut en kunnen ondernemers elkaar versterken. Regio Zwolle Connect is een voorbeeld hiervan. Tijdens het Prinsjesdagcongres Regio Zwolle is Regio Zwolle Connect door VNO-NCW Regio Zwolle en MKB Nederland Regio Zwolle gelanceerd. Regio Zwolle Connect creëert hiermee een laagdrempelig online community en verbindend platform voor alle ondernemers in de regio Zwolle.

4.2. Investeren in een toekomstbestendige regio

Regio Zwolle wordt gekenmerkt door veel initiatieven gericht op de ontwikkeling van de regio. Een voorbeeld hiervan is de Human Capital Agenda. Met de Human Capital Agenda worden overstijgende punten besproken en een lange termijn investeringsagenda opgesteld. De Regio Zwolle is van oudsher een typisch MKB gewest met een grote diversiteit aan bedrijven. Dit gaat samen met veel werkgelegenheid gericht op mbo. In veel beroepen kampen werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures, terwijl nog veel werkzoekenden langs de kant staan. Daarnaast heeft ook Regio Zwolle te maken met maatschappelijke uitdagingen als energietransitie, duurzaamheid en mobiliteit. Om dit te realiseren zijn anders opgeleide mensen nodig. De Human Capital Agenda wil een impuls geven en bijdragen aan goed gekwalificeerd en toekomstbestendig arbeidspotentieel om hiermee bedrijven te trekken en economische groei te blijven realiseren.

Ook ontwikkelingen als de energietransitie vragen om anders opgeleid personeel. Om te zorgen dat Regio Zwolle ook in toekomst beschikt over personeel met de juiste kwalificaties, blijft het van belang om te scholen voor de vraag van de arbeidsmarkt. Een voorbeeld van een initiatief dat hiervoor is opgezet is een project door Enexis, installateur Unica en Werkgeversservicepunt Regio Zwolle. De overgang van fossiele naar duurzame energiebronnen vraagt om veel technisch personeel. Bijvoorbeeld werktuigbouwkundig en elektrotechnisch personeel. Er zijn nu te weinig monteurs om voor bijvoorbeeld het plaatsen zonnepanelen en warmtepompen. Door het Werkgeversservicepunt Regio Zwolle zijn daarom twee voorlichtingsdagen georganiseerd voor mensen met affiniteit met de techniek. Na twee bijeenkomsten hebben ongeveer 60 personen na een korte opleiding een baan gekregen, voornamelijk als installateur van slimme meters. Interesse in techniek was genoeg, een technische vooropleiding niet noodzakelijk. Enexis, Unica, Werkgeversservicepunt Regio Zwolle en partnerbedrijven gaan door met deze manier van werven.

4.3. Nieuw talent aanboren

Krapte op de arbeidsmarkt en moeilijk vervulbare vacatures vragen om nieuwe manieren van werven. In veel gevallen sluit de gevolgde opleiding niet meer aan op de vraag van de arbeidsmarkt. Het 'schaap met vijf poten' bestaat niet meer, maar in veel gevallen kunnen werkzoekenden met een korte opleiding wel geschikt gemaakt worden voor een functie. In andere gevallen is er sprake van een langer opleidingstraject. Het vervullen van een vacature kan om een investering vragen. Een voorbeeld van een langer traject dat leidt tot een duurzame match is het traject voor zij-instromers in de zorg. In dit traject startten vier werkgever, een opleider en 16 werkzoekenden een BBL-klas. Dit betrof verschillende werkzoekenden (bijstands-, WW- en niet-uitkeringsgerechtigden). Een succesfactor was dat de beleidsmedewerkers en P&O'ers van de organisaties medewerkers voor de zorg (in zijn algemeenheid) wilden werven, waarbij het eigen organisatiebelang op de tweede plek staat. Er is een inspiratiemiddag georganiseerd waar werkzoe-

kenden kennis konden maken met het werken in de zorg. De stands werden bemand door medewerkers uit de zorg en die een realistisch beeld konden schetsen. Vervolgens hebben geïnteresseerden een praktijkmiddag doorlopen om te ervaren hoe het is om cliënt/patiënt te zijn. Op basis van deze ervaring konden ze solliciteren. Aan de hand van een intake door een delegatie van zorgorganisaties en de opleider zijn 16 kandidaten geselecteerd.

Ook mensen met een arbeidsbeperking vormen arbeidspotentieel. Hoewel in Regio Zwolle veel aandacht is voor inclusiviteit, hebben mensen met een arbeidsbeperking vaak moeite om werk te vinden en te houden. Op een krappe arbeidsmarkt kan anders organiseren van werk er toe leiden dat mensen met een arbeidsbeperking verlichting kunnen bieden bij personeelskrapte. Bijvoorbeeld door jobcarving, waarin niet in functies maar in taken worden gedacht. Werkgevers en mensen met een arbeidsbeperking weten elkaar echter niet goed te vinden. Om ze in contact te brengen, organiseerden Rabobank Vaart en Vechstreek, golfclub Hooge Graven en UWV de golfclinic 'Wat is jouw handicap?' Op een informele manier maakten negen werkgevers en negen werkzoekenden met elkaar contact. Hierbij ontstonden gesprekken zonder de spanning van een sollicitatiegesprek. In de gemoedelijke sfeer en de informele setting werden er contacten gelegd en vervolgspraken gemaakt.

In het ICT project 'De Nieuwe Zaak' worden vluchtelingen en statushouders opgeleid tot Java-developer en C# developer. Het is een samenwerkingsproject van UWV en gemeenten, Vluchtelingenwerk en Refugee Talent Hub. Dit landelijk project is sterk vertegenwoordigd in Regio Zwolle. De bedoeling is om zowel vluchtelingen en statushouders, als WW-gerechtigden en bijstandsgerechtigden te gaan werven. Het scholingstraject zal drie maanden duren, waarna een stagetraject volgt van tevens drie maanden.

4.4. Scholen voor de arbeidsmarkt van nu en de toekomst

Regio Zwolle beschikt over een brede variatie aan onderwijsinstellingen die opleiden voor verschillende niveaus en richtingen. Samen optrekken in het scholen voor de arbeidsmarkt (van de toekomst) wordt steeds belangrijker. Maar ook het trekken en houden van hoger opgeleiden in de regio is een uitdaging. In het brede onderwijsaanbod van Regio Zwolle ontbreekt een universiteit. De ligging tussen Randstad en het Noorden met Rijksuniversiteit Groningen en de nieuwe University Campus Fryslân is echter gunstig. Onderwijs speelt een belangrijke rol in de snelle veranderingen op de arbeidsmarkt. Technologisering, automatisering en digitalisering zorgen ervoor dat andere eisen worden gesteld aan werknemers en werkzoekenden. Levenlangleren wordt dan ook steeds belangrijker. Het regionale Leerwerkloket in Regio Zwolle geeft voorlichting aan werkzoekenden over bijscholing en omscholing.

Een voorbeeld van een project dat schoolt naar aanleiding van technologische ontwikkelingen is een opleidings- en werkervaringstraject door het Werkgeversservicepunt, provincie Overijssel en partnership Talking Traffic. Het project leidt deelnemers op tot deskundigen in een nieuwe generatie verkeerslichten. Deze intelligente verkeersregelinstallaties ontvangen data van voertuigen en fietsers en passen daarop regelingen aan. Nadat belangstellenden een informatiebijeenkomst hebben bijgewoond en een selectie doorlopen, worden zij opgeleid met behoud van uitkering en vrijstelling van sollicitatieplicht.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Marieke Schramm

Inlichtingen

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

Redactieadres

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

Eindredactie

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

Regio samenstelling

Het werkgebied van de arbeidsmarktregio Regio Zwolle omvat de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Hattem, Heerde, Kampen, Meppel, Oldebroek, Ommen, Raalte, Staphorst, Steenwijkerland, Westerveld, Zwartewaterland en Zwolle.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2018

