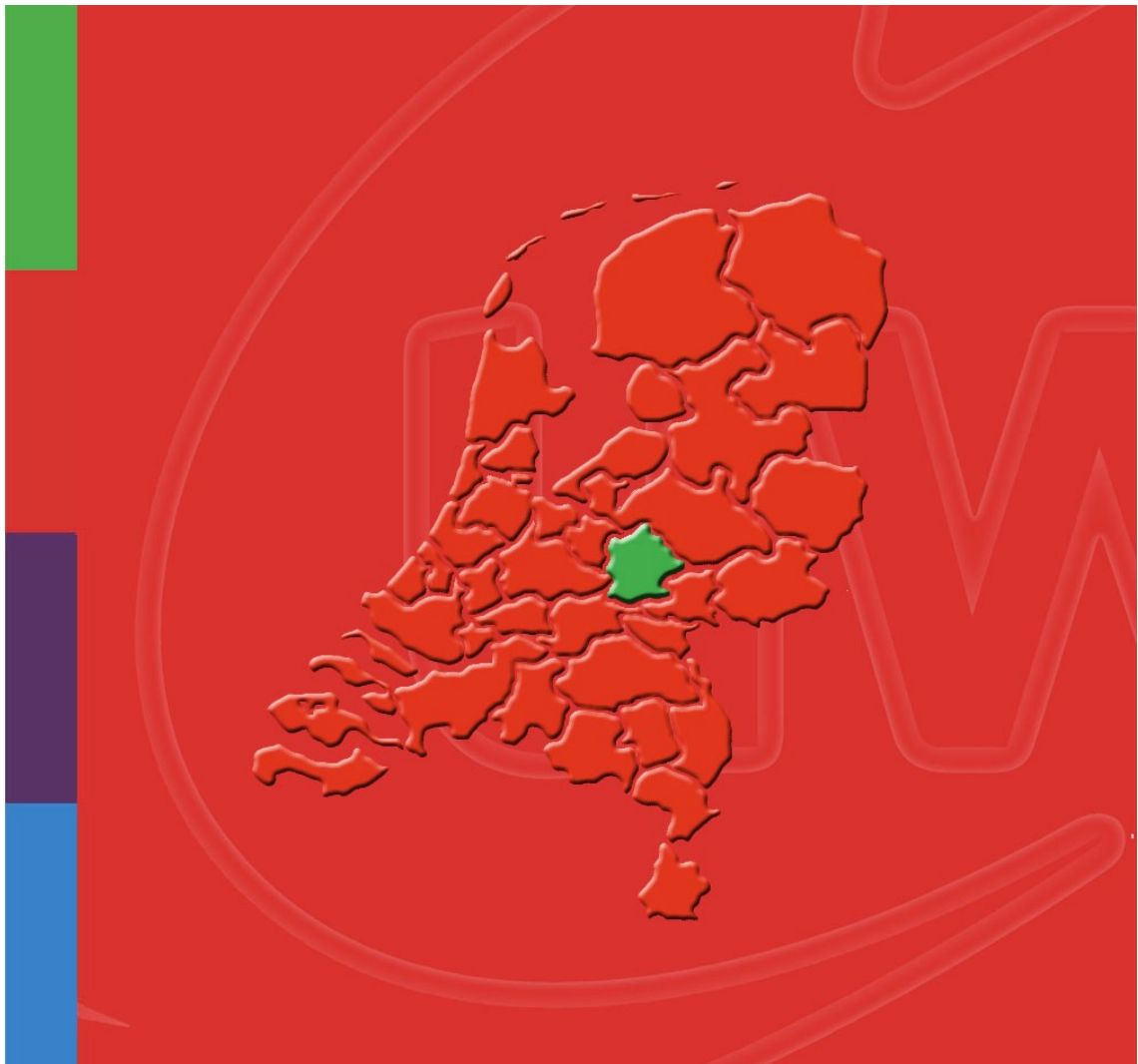


Samenvatting Regio in Beeld

FoodValley

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

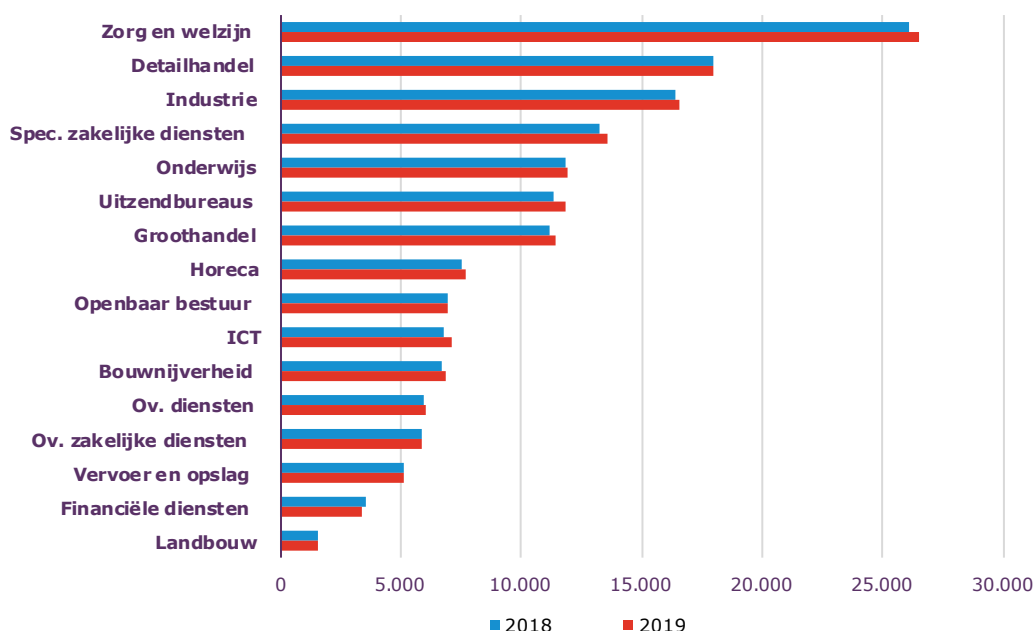
Werkgevers in FoodValley hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet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

1.1. Verdere banengroei in FoodValley in 2019

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in FoodValley. In die twee jaar neemt het aantal banen van werknemers met 5.300 toe tot ruim 160.000. Overeenkomstig 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 FoodValley het grootst bij uitzendbureaus, specialistische zakelijke diensten en zorg & welzijn. In sommige andere sectoren blijft de werkgelegenheid min of meer stabiel. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

FoodValley, 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 FoodValley een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

Veel problemen bij het vervullen van vacatures doen zich voor in een breed spectrum van **technische beroepen** en **ICT-beroepen**. Binnen de **techniek** gaat het om beroepen als monteur, CNC-verspaner, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur werktuigbouw. Maar ook in de **bouw** zijn steeds meer knelpunten. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaar en timmerman, terwijl de sector vergrijst en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Op **ICT**-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (o.a. java en PHP), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Ook buiten de ICT-sector zelf is de vraag naar ICT'ers groter dan het aanbod.

Maar ook buiten techniek en ICT vormen moeilijk vervulbare vacatures een groeiend probleem. Bijvoorbeeld voor specialistische financiële functies op hoog niveau. Verder nemen in de **zorg** de personeelste-

korten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van onder meer verzorgenden IG en (gespecialiseerde) verpleegkundigen. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan wel vaker functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

FoodValley, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
Lasser / metaalsnijder	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	Horeca en schoonmaak
CNC verspaner (inclusief programmeren)	Gastheer / gastvrouw horeca
Constructiesamenbouwer, (de)montagemonteur	Schoonmaker
Assemblagemonteur werktuigbouw	Economisch - commercieel
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Medewerker klantcontact / klantenservice
Monteur industriële machines en installaties	Salarisadministrateur
Elektriciens / monteur elektro	Commercieel medewerker binnendienst
Monteur beveiligingsinstallaties	Financieel
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (assistent, AA, register)
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	ICT
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Adviseur automatisering
Projectleider bouw	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Transport en logistiek	Zorg
Vrachtwagenchauffeur (m.n. binnenland)	Verzorgende IG
Logistiek en voorraad medewerker	Verpleegkundige
Transportplanner	GZ-psycholoog, klinisch psycholoog

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in FoodValley, waaronder mensen met een arbeidsbeperking (en arbeidsvermogen), een bijstandsuitkering of een WW-uitkering. Een deel van hen heeft al werk of vindt snel werk, zeker nu de economie nog groeit. Voor een ander deel sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd precies aan bij de vraag van werkgevers.

2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden past niet altijd direct bij vraag werkgevers

In FoodValley staan eind december 2017 in totaal 12.070 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 5.550 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een uitkering op grond van WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO, die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de **geregistreeerde 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 voor FoodValley de **top 20** van meest voorkomende **opleidingsrichtingen** die werkloze WW'ers hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Bijna 80% van deze groep WW'ers heeft één van de opleidingen uit deze lijst gevolgd. Uit de afbeelding blijkt dat het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting groot is. In dit soort beroepen – vooral op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	2.800
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	320
Mbo	Technisch onderwijs	220
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	140
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Vmbo	Algemeen onderwijs	110
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	100
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	90
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	80
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Vmbo	Technisch onderwijs	60
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	60
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	60
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	60
Wo/master	Agrarisch onderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	50
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	40
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	40

Bron: UWV

Werkzoekenden met opleidingen in techniek (inclusief ICT), transport & logistiek en zorg komen beperkt voor in deze top 20, terwijl in die beroepsrichtingen de personeelskrapte relatief groot is. Een groot deel van de werkloze WW'ers heeft dus een opleiding gevolgd die niet direct aansluit bij de vraag van werkgevers. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten op werkzoekenden met een opleiding die

verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in FoodValley snel 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

FoodValley, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	5.680
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.920
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	380
Vmbo	Algemeen onderwijs	330
Mbo	Technisch onderwijs	300
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	270
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Vmbo	Technisch onderwijs	220
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Mbo	Algemeen onderwijs	120
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	100
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	90
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Wo/master	Agrarisch onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	50
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40

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. Mensen met een arbeidsbeperking: heterogene groep

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een **arbeidsbeperking**. Door een ziekte of handicap beschikken zij over een verminderd arbeidsvermogen. Sommigen zijn jonggehandicapt en hadden al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen pas in de loop van hun werkzame leven een ziekte of handicap. Al deze mensen met een arbeidsbeperking vormen samen dan ook een zeer **heterogene** groep: zowel wat betreft opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook bijna altijd maatwerk.

Afbeelding 5 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

FoodValley, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	420	410	830	50%
WGA 80-100	170	1.600	1.770	9%
WIA 35-min	600	640	1.240	49%
WAO	930	3.530	4.460	21%
oWajong	760	620	1.380	55%
Wajong 2010	320	710	1.030	31%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende **regelingen** het aantal personen dat daar in FoodValley gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van deze groepen zijn de **toeleiding naar werk** 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 van Regioplan (2018) specifiek naar jonggehandicapten blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als bij de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren meespeelt.

3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in FoodValley 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

4.1. Sterke groei vraagt creativiteit en flexibiliteit

De economie groeit, het aantal banen en vacatures neemt toe en meer mensen in FoodValley komen aan het werk of blijven aan het werk. Op de arbeidsmarkt weten werkgevers en werkzoekenden elkaar in de meeste gevallen goed te vinden, maar niet in alle gevallen. Vooral veel laagopgeleiden, mensen met een administratief beroep, personen met een arbeidsbeperking en ouderen komen niet gemakkelijk aan het werk. Tegelijkertijd geven veel werkgevers in de regio aan – soms dringende – personeelstekorten te hebben. Dit geldt vooral voor technische beroepen, bouwberoepen en ICT-beroepen. Maar ook op andere gebieden zoals in de zorg, horeca en detailhandel hebben steeds meer werkgevers grote moeite om aan voldoende geschikt personeel te komen. Dit komt niet alleen door de economische groei, maar ook door technologische ontwikkelingen en andere trends op de arbeidsmarkt. Veel veranderingen stellen andere en/of hogere eisen aan werknemers. De mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid wordt groter. Daardoor kunnen werkgevers tegelijkertijd overschotten en tekorten aan personeel hebben. Het oplossen van knelpunten vraagt creativiteit en flexibiliteit van alle partijen.

Aan werkzoekenden vragen om zich breed te oriënteren en beschikbaar te stellen voor werk is niet meer voldoende. Om- en bijscholing kunnen helpen, maar niet in alle gevallen. Het is tijd om anders naar werk te gaan kijken. In deze tijd met een groeiend aantal moeilijk vervulbare vacatures wordt vooral van werkgevers een open mind, creativiteit en flexibiliteit gevraagd om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Publieke partijen kunnen daarbij ondersteunen.

4.2. Werkgevers: the worst is still yet to come

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures groeit nog steeds. De traditionele manier van personeel werven is niet meer toereikend. Bij een langer openstaande vacature is de primaire reactie van veel werkgevers om nog harder te gaan zoeken. Hoewel begrijpelijk zal dit niet de oplossing bieden. Werkgevers die op zoek zijn naar gekwalificeerd personeel vissen in dezelfde vijver. Concurrentie tussen werkgevers op arbeidsvoorwaarden levert macro-economisch geen oplossing.

Van werkgevers wordt meer creativiteit, flexibiliteit en een bredere oriëntatie gevraagd. Kijken naar competenties en vaardigheden, zogenaamde talentenwerving, is het devies. Werkervaring en/of opleiding kunnen niet langer het enige criterium zijn als men de beschikbare vacatures wil invullen. Bijvoorbeeld beter inzicht in wat de meest essentiële taken in een functie zijn en hoe moeilijk of gemakkelijk die taken zijn aan te leren, kan helpen om gericht en effectiever te werven. Dit kan leiden tot andere functies en daarmee een ander opzet van het functiehuis. Inzet van instrumenten als het bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie en functiecreatie kunnen daar bij ondersteunen. Uiteraard is het voor werkgevers van belang naast de werving van nieuw personeel te blijven inzetten op behoud van huidige medewerkers.

4.3. Samen werken aan verbetering arbeidsmarkt

Veranderingen op de arbeidsmarkt gaan sneller en worden complexer. Knelpunten op de arbeidsmarkt raken vaak meerdere partijen en voor oplossingen is dan ook meestal de inzet van verschillende partijen nodig. Bovendien werken arbeidsmarkten over de grenzen van gemeenten en regio's heen. Daarom werken overheid, ondernemers en onderwijs in FoodValley op verschillende manieren samen - ook regio-overstijgend - om de werking van de regionale arbeidsmarkt te verbeteren. Dat loopt uiteen van gezamenlijk arbeidsmarktbeleid tot integrale dienstverlening aan individuele werkzoekenden en werkgevers.

- Het Regionaal Werkbedrijf FoodValley richt zich op het stimuleren van de Banenafpraak en het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt in de arbeidsmarktregio FoodValley. Gezamenlijk organiseren gemeenten, UWV, VNO-NCW, FNV en CNV diverse activiteiten. Bijvoorbeeld de campagne 'Sociaal Ondernemen Loont' en 'Reuring in de regio' om werkgevers te stimuleren aan de slag te gaan met een inclusieve arbeidsmarkt. Deze activiteiten werpen hun vruchten af. Steeds meer werkgevers staan open voor de doelgroep.
- De inclusieve arbeidsmarkt is ook gespreksonderwerp aan de strategische arbeidsmarkttafel (STAM-tafel). De STAM-tafel is een overleg tussen de drie O's (overheid, onderwijs en ondernemers) in FoodValley, gericht op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de langere termijn. Het optimaal verbinden van vraag en aanbod, nu en in de toekomst, vormt daarin een rode draad. Werkgroepen helpen de STAM-tafel om een strategie te vormen en uit te voeren. Er wordt bijvoorbeeld gewerkt aan een regionale monitor van beschikbare data en aan verbetering van de samenwerking met en tussen branches in de regio.

- In het WerkgeversServicepunt FoodValley (WSP) werken gemeenten, SW-organisaties en UWV samen om werkgevers te ondersteunen. Het WSP adviseert en begeleidt werkgevers bij vragen over het in dienst nemen van werknemers. Werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt – personen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen en statushouders – krijgen hierbij specifieke aandacht. Met behulp van leerwerkarrangementen, sociaal ondernemen, partnerschap met werkgevers, bedrijfsadviezen inclusieve arbeidsorganisatie, jobcarving en doelgerichte werkzoekenden-dienstverlening wordt gezocht naar een zo goed mogelijke match.
- Transparantie van vraag en aanbod zijn van cruciaal belang voor het realiseren van een succesvolle en duurzame match. De borging van het gebruik van de digitale systemen in de regionale werkgeversdienstverlening is hierbij van belang. Om de werkgever zo goed mogelijk te kunnen bedienen werken het WerkgeversServicepunt (WSP) en de werkzoekendendienstverlening van gemeenten en UWV met een eenduidig klantprofiel, gericht op het vindbaar in beeld hebben van competenties van kandidaten.
- Intensivering samenwerking GGZ, gemeenten en UWV. In het voorjaar van 2017 was er extra budget van SZW voor projecten om de arbeidsparticipatie van uitkeringsgerechtigden met psychische aandoeningen te vergroten. Een betaalde baan draagt vaak bij aan het herstel van deze doelgroep. Sinds 1 januari 2018 heeft FoodValley een projectleider voor dit dossier. Hij is de aanjager van een projectgroep met daarin medewerkers van gemeenten, GGZ-instellingen, UWV en cliëntenorganisaties. De projectgroep heeft als doel binnen een jaar een structurele regionale samenwerking neer te zetten. Daarnaast organiseert de projectgroep activiteiten om de kwaliteit van de ondersteuning aan mensen met psychische aandoeningen te vergroten, zoals kennisbijeenkomsten en casuïstiek sessies.
- In de arbeidsmarktregio FoodValley is er ook een projectleider op het thema Statushouders en werk. Gemeenten zagen zich geconfronteerd met een grote toestroom van statushouders. Uit onderzoek blijkt dat een vroegtijdige integrale aanpak van inburgering, taalonderwijs en oriëntatie op opleiding of werk het meest effectief is. Vanuit het project is samen met onderwijsinstellingen in de regio een zogenaamd 'schakeltraject' ontwikkeld wat deze integrale aanpak vormgeeft. In samenwerking met WSP worden arrangementen opgezet om een duurzame uitstroom te bevorderen.
- Samen met de gemeente Veenendaal verzorgt UWV aanvullende dienstverlening aan werkzoekenden waarvan de WW-uitkering binnen 3 tot 4 maanden eindigt en die daarna in aanmerking komen voor een bijstandsuitkering. De WW'ers krijgen informatie over de Bijstand en worden aangezet alles te proberen om alsnog aan het werk te komen. Daarbij kan bemiddeling en coaching worden ingezet. Deze aanpak heeft succes, waardoor meer mensen eerder uit de WW komen en minder mensen vanuit de WW in de bijstand komen. UWV en de gemeente Veenendaal bieden deze formule ook aan de andere gemeenten in FoodValley aan.

4.4. Banenafpraak en duurzaamheid

Het streven naar maximale participatie van groepen die minder makkelijk aan het werk komen vraagt een integrale aanpak. Door aandacht voor de banenafpraak neemt de arbeidsparticipatie toe van mensen die in het doelgroepenregister staan. Met name vanuit het bedrijfsleven zijn successen zichtbaar, maar het doel is nog niet bereikt. Er is vaker sprake van een complexe problematiek en een sociale context die maakt dat extra inspanningen nodig zijn om te komen tot werk en duurzame participatie.

WSP FoodValley heeft de samenwerking gezocht met 3 grote landelijke werkgevers; Ahold, A.S. Watson en ISS. UWV had al landelijke overeenkomsten met deze partijen en WSP gaat deze nu binnen de arbeidsmarktregio FoodValley uniformeren en implementeren.

Doel binnen de arbeidsmarktregio is een uniforme manier van samenwerking welke moet leiden tot duurzame uitstroom bij genoemde werkgevers van kandidaten van de deelnemende gemeentes en UWV. Vastgesteld was dat zonder uniforme afspraken de slagvaardigheid achterblijft. Vooral grote werkgevers vinden het zeer lastig vinden om met gemeenten samen te werken, als deze allerlei verschillende manieren van werken hebben.

4.5. Leren en werken

Enerzijds zijn werkgevers op zoek naar personeel met de juiste kwalificaties. Anderzijds zijn er werkzoekenden met een bepaalde opleiding die niet aan het werk komen. Om een huidige of toekomstige mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen speelt een leven lang leren en ontwikkelen een steeds grotere rol: een continu proces van opleiden, ontwikkelen en trainen als vast onderdeel van werk.

De publieke partijen willen mensen ondersteunen bij het maken van een juiste opleidingskeuze om een mismatch op de arbeidsmarkt in de toekomst te verkleinen en daarnaast mensen die nu vastlopen in hun loopbaan door middel van leerwerktrajecten klaar te stomen voor beschikbaar werk. Sinds januari 2017 is in de arbeidsmarktregio FoodValley het servicepunt Leren en Werken actief. Het servicepunt Leren en Werken helpt werkenden, werkgevers en werkzoekenden met én zonder uitkering met een opleidingsvraag. De medewerkers van het servicepunt bieden werkzoekenden ondersteuning bij de oriëntatie op de arbeidsmarkt en stimuleren een 'leven lang ontwikkelen'.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Roland Keiren

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

De arbeidsmarktregio FoodValley is het werkgebied van Werkplein Ede. De gemeenten Barneveld, Ede, Renkum, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

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

