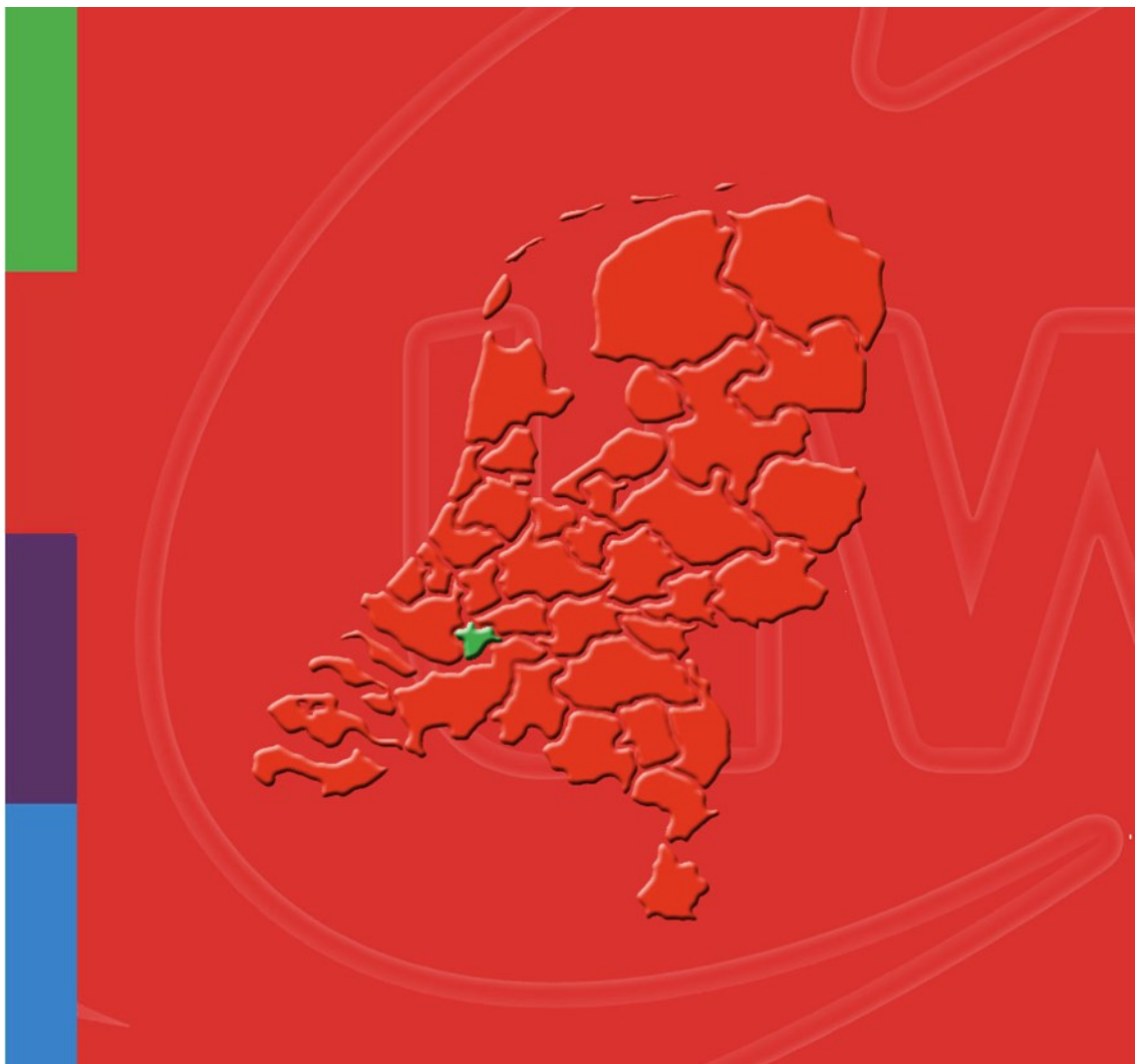


Samenvatting Regio in Beeld

Drechtsteden

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

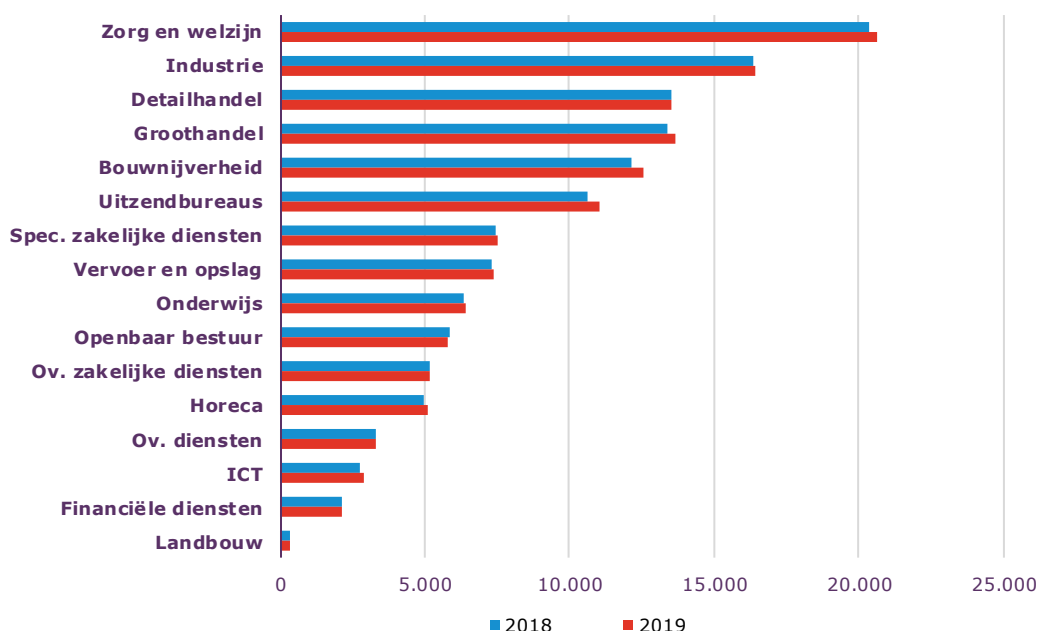
Werkgevers in Drechtsteden hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet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

1.1. Banen Drechtsteden 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 Drechtsteden. 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 Drechtsteden het grootst bij zorg & welzijn, uitzendbureaus, groothandel en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers, zoals bij de financiële diensten en openbaar bestuur.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Drechtsteden, 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 Drechtsteden 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, technisch-administratieve beroepen en aansluitend ICT beroepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als allerlei soorten monteurs, maar ook veel mechanisch operators, elektriciens en metaal-gerelateerde beroepen. Op ICT-gebied betreft het onder andere ondersteunende beroepen zoals helpdeskmedewerkers, en daarnaast systeemanalisten – ontwerpers. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals timmerlui, loodgieters, dakdekkers en nog meer bouwgerelateerde beroepen. Dit terwijl de sector sterk 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 VO en MBO-talen lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten. In de transport &

logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan vaak functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

De top 6 van moeilijke vervulbare vacatures in Drechtsteden zijn: loodgieter, verzorgende / verpleegkundige, vrachtwagenchauffeur, lasser, timmerman, ICT en declarant.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Drechtsteden, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Transport en logistiek
(Bedrijfs)autotechnicus	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Lasser / metaalsnijder	Declarant (douane)
Conventioneel verspaner / machinebankwerker	Agrarisch
Monteur industriële machines en installaties	Hovenier / boomverzorgers
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Economisch – commercieel en financieel
Projectleider / ontwerper – constructeur werktuigbouw	Medewerker klantcontact / klantenservice
Loodgieter / installateur gawalo	Productieplanner
Elektriciens / monteur elektro	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten
Monteur elektriciteitsnetten	Accountant (assistent, AA, register)
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	ICT
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner
Dakdekker	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Werkvoorbereider / calculator gww, bouw en installatie	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Uitvoerder bouw en installatie	Onderwijs
Projectleider bouw	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Operator proces- en voedingsindustrie	Zorg
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	Verzorgende IG
	Verpleegkundige

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Drechtsteden, 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 Drechtsteden zijn per december 2017 in totaal 13.560 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 5.460 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Het gaat dan voornamelijk om personen die op grond van de werkloosheidswet (WW) of participatiewet (bijstand) geregistreerd staan, of bij UWV bekend zijn omdat ze een arbeidsbeperking hebben (Wajong). Het GWU omvat 3.100 mensen met een WW-uitkering zonder dienstverband en 6.000 mensen met een bijstandsuitkering zonder dienstverband. Van de bijstandsgerechtigden heeft bijna twee derde geen startkwalificatie, tegenover ruim een kwart van de WW-gerechtigden. Bijna vier van de tien WW-gerechtigden is 55-plusser, terwijl bij de bijstandsgerechtigden maar een kwart tot die leeftijdsklasse behoort.

Afbeelding 3 geeft de top 20 weer van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Werkzoekenden met beroepen in de richtingen transport & logistiek, ICT en zorg komen in Drechtsteden niet in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. In de technische sector hebben werkgevers ook moeite om aan voldoende personeel te komen, daarom is het interessant dat er toch werkzoekenden staan geregistreerd met een technische opleiding. Hoogstwaarschijnlijk matcht de specifieke (technische) opleidingsrichting niet met de vraag van de werkgevers.

Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.160
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	420
Mbo	Technisch onderwijs	380
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	170
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	160
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	110
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	100
Vmbo	Technisch onderwijs	100
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	90
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	80
Mbo	Algemeen onderwijs	70
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	40

Bron: UWV

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

Drechtsteden, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	6.110
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.610
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	500
Mbo	Technisch onderwijs	420
Vmbo	Algemeen onderwijs	410
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	360
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	350
Vmbo	Technisch onderwijs	280
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	220
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	150
Mbo	Algemeen onderwijs	140
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	90
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	70
Vmbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	50
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	50

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

Drechtsteden, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	330	400	730	45%
WGA 80-100	130	2.000	2.120	6%
WIA 35-min	510	610	1.120	46%
WAO	670	3.280	3.950	17%
oWajong	490	500	1.000	50%
Wajong 2010	220	640	870	26%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Drechtsteden gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkhervatting 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 Drechtsteden werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Jobhunting en ontmoetingen

Het aanbod van beschikbare werkzoekenden in Drechtsteden komt over het algemeen niet overeen met de vraag van werkgevers. Om toch een kwalitatieve match te maken, benadert Werkplein Drechtsteden de markt vanuit de kandidaat werkzoekende. Hierbij wordt gekeken naar welke competenties de kandidaat heeft en of hij of zij talenten bezit die passen bij hetgeen een werkgever vraagt. Samen met de werkgever wordt vervolgens bepaald welke afstand er tot een bepaalde functie is. De werkgever kan hierbij een opleidings- of ontwikkeltraject inzetten. De bedoeling is dat de kandidaten tijdens of na het traject in dienst worden genomen. Op deze manier kan de werkgever toch een plek invullen.

Werkplein Drechtsteden organiseert ook ontmoetingen en rondleidingen bij bedrijven in verschillende vormen. Een laagdrempelige manier om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te laten komen. Als er een klik ontstaat tussen werkzoekende en werkgever, dan geeft dit al vaak een aanleiding om toch met zo'n kandidaat in zee te gaan. Ook als hij of zij niet meteen op de functie past. Hier kan een maatwerktraject ook de uitkomst zijn om iemand toch passend te maken voor de functie.

4.2. Matchen op Werk

Met het project Matchen op Werk probeert Werkplein Drechtsteden via cross-overdienstverlening de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening beter op elkaar aan te laten sluiten. Binnen dit project zet de regio extra arbeidsmarktcoaches in om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te begeleiden. Hierbij wordt samengewerkt met werkgevers, uitzendbureaus, onderwijs en andere ketenpartners. De werkzoekenden worden proactief voorgesteld bij werkgevers uit kansrijke sectoren, die bereid zijn te investeren in kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt in dit project meer vanuit het perspectief van de werkgever naar het werkzoekendenbestand gekeken. Wat kan iemand nog wel, wat zijn talenten, waar liggen affiniteiten en wat kan en wil iemand nog leren. Vanuit korte lijnen en directe contacten met de werkzoekendenbegeleiders worden allerlei zaken die in de privé situatie spelen en de weg naar werk in de weg staan, in samenspraak opgepakt.

4.3. Banen creëren voor personen met een arbeidsbeperking

Voor veel mensen met een arbeidsbeperking is het nog altijd lastig om een baan te vinden en/of te behouden. Door de heterogeniteit van deze groep is de toeleiding naar werk en werkbehoud complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

In het kader van de banenafpraak creëert Drechtsteden extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in Drechtsteden zijn goed op weg om deze doelstellingen te realiseren. Het Regionaal Werkbedrijf stemt af met en ondersteunt werkgevers- en werknemersorganisaties om de banenafpraak in te vullen. Hierbij worden verschillende financiële regelingen en andere instrumenten ingezet. Het werkgeversservicepunt Baanbrekend heeft in 2017 de 'Social Impact Award' ingesteld. Baanbrekend Drechtsteden nomineert ondernemingen die laten zien dat een gezonde bedrijfsvoering prima samen kan gaan met het aan het werk helpen van mensen met een beperking. Ook in 2018 gaat deze weer uitgereikt worden aan 'de ondernemer met de grootste maatschappelijke relevantie'

In de 99vanDrechtsteden bouwen regionale werkgevers samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin het talent van iedereen die kan en wil werken welkom is. Zij leveren een bijdrage aan de banenafpraak door werk te creëren in hun eigen bedrijf en bij toeleveranciers.

4.4. Leren en werken

Door technologische ontwikkelingen en digitalisering worden andere en hogere functie-eisen aan personeel gesteld. Hierdoor is het steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden, om zo duurzaam inzetbaar te blijven. Ook bij veel initiatieven om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Drechtsteden bij elkaar te brengen, spelen scholing en ontwikkeling een rol. Daarbij kan het gaan om opscholing, bijscholing en omscholing. Langdurige (klassikale) scholing is niet altijd noodzakelijk. Soms is een certificaat of 'pas' al voldoende. Ook combinaties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen,

stages en meelopen. Het regionale Leerwerkloket geeft werkzoekenden, werkgevers, werknemers en scholieren informatie en advies over leren en werken in Drechtsteden.

Verder zijn er veel regionale leerwerktrajecten om werkzoekenden praktisch op te leiden voor een beroep in bijvoorbeeld de techniek en logistiek. Vooral voor de echte tekortberoepen is het vaak al voldoende dat de kandidaat affiniteit heeft met het werkveld en bereid is tot scholing.

4.5. Breder oriëntatie werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om te voorzien in hun personeelsbehoefte. In de huidige arbeidsmarkt is het vaak noodzakelijk om zich breder te oriënteren. Het 'schaap met de vijf poten' is niet of nauwelijks meer te vinden in Drechtsteden.

Zij kunnen dit onder andere doen door de functie-eisen aan te passen. Bijvoorbeeld door vooral te kijken naar de kerntaken van de functie, die niet aan te leren zijn. Kandidaten hoeven andere taken niet meteen te beheersen om voor de functie in aanmerking te komen. Hierdoor kan een werkgever nieuwe werknemers die niet direct aan alle eisen voldoen, toch aannemen. Een aanvullende mogelijkheid is om kandidaten te selecteren op basis van competenties, in plaats van op opleiding en ervaring. Werkplein Drechtsteden organiseert hiervoor bijvoorbeeld het 'badge to match'-event, waar werkgevers en werkzoekenden met elkaar in gesprek gaan op basis van overeenkomende competenties.

Corporate branding is een andere manier om personeel aan te trekken en te behouden. Werkplein Drechtsteden organiseerde hiervoor een werkgeverslunch. Tijdens deze bijeenkomst hoorden werkgevers hoe ze zich kunnen onderscheiden door een aantrekkelijke werkgever te zijn. Ze kregen diverse workshops aangeboden, om aan de slag te gaan met hun eigen corporate branding en die van Drechtsteden als regio.

Ook voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidspositie is het belangrijk zich breed te oriënteren. Zo is het voor veel mensen met een administratieve achtergrond en langdurige werklozen zelfs nu vaak moeilijk om (duurzaam) aan het werk te komen. Het is belangrijk dat zij hun kansen benutten, zeker nu het economisch goed gaat en veel werkgevers staan te springen om personeel. Zij vergroten hun kansen door werk te zoeken in kansrijkere beroepen, bijvoorbeeld in beroepen waarvoor vergelijkbare competenties worden gevraagd. Of door werk te zoeken in een groter gebied (waaronder Duitsland) en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Om werkgevers en werkzoekenden hierbij te faciliteren organiseren regionale samenwerkingspartijen verschillende events, zoals speeddates, meet & greets, doe-dagen en Online Banenmarkten.

Verder kunnen werkzoekenden deelnemen aan "Jouw kansen op werk". Dit traject stimuleert werkzoekenden met bijvoorbeeld een administratief beroep om breder naar werk te zoeken in kansrijkere beroepen. Zij kunnen diverse workshops volgen, krijgen praktische tips en worden persoonlijk begeleid door hun eigen adviseur.

4.6. Arbeidsmarkt en statushouders

Het initiatief 'De Werkclub' in Dordrecht helpt nieuwe Nederlanders duurzaam aan het werk. Aangegeven wordt dat alleen met duurzame plaatsing de integratie van nieuwkomers bevorderd wordt. Ook biedt de Werkclub een structurele oplossing voor het toenemende personeelstekort. Tevens is de Taalclub opgericht, een inburgeringsschool die méér biedt dan alleen taallessen en vluchtelingen coacht om op zoek te gaan naar een baan of studie. Met de Werkclub wordt de arbeidsmarktparticipatie naar een hoger level getild. Aangegeven wordt dat door een langdurige ondersteuning wordt voorkomen dat statushouders opnieuw in de uitkering belanden. Al met al is het een intensief begeleidingstraject; voordat statushouder starten met hun eerste baan, hebben zij een intensief trainingstraject gevolgd in zowel hard- als soft skills, werknemersvaardigheden, Nederlandse omgangsnormen en communicatie op de werkvloer. Daarna wordt tot 5 jaar aanvullende begeleiding aangeboden om de deelnemer naar zijn hartbaan te begeleiden. Zo wordt een duurzame match gerealiseerd.

Momenteel is de Werkclub uitgebreid naar Rotterdam en Eindhoven.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jacqueline Toxopeus

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 Drechtsteden is het werkgebied van Werkplein Dordrecht. De arbeidsmarktregio Drechtsteden is het werkgebied van Werkplein Dordrecht. De gemeenten Alblasterdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht, 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

