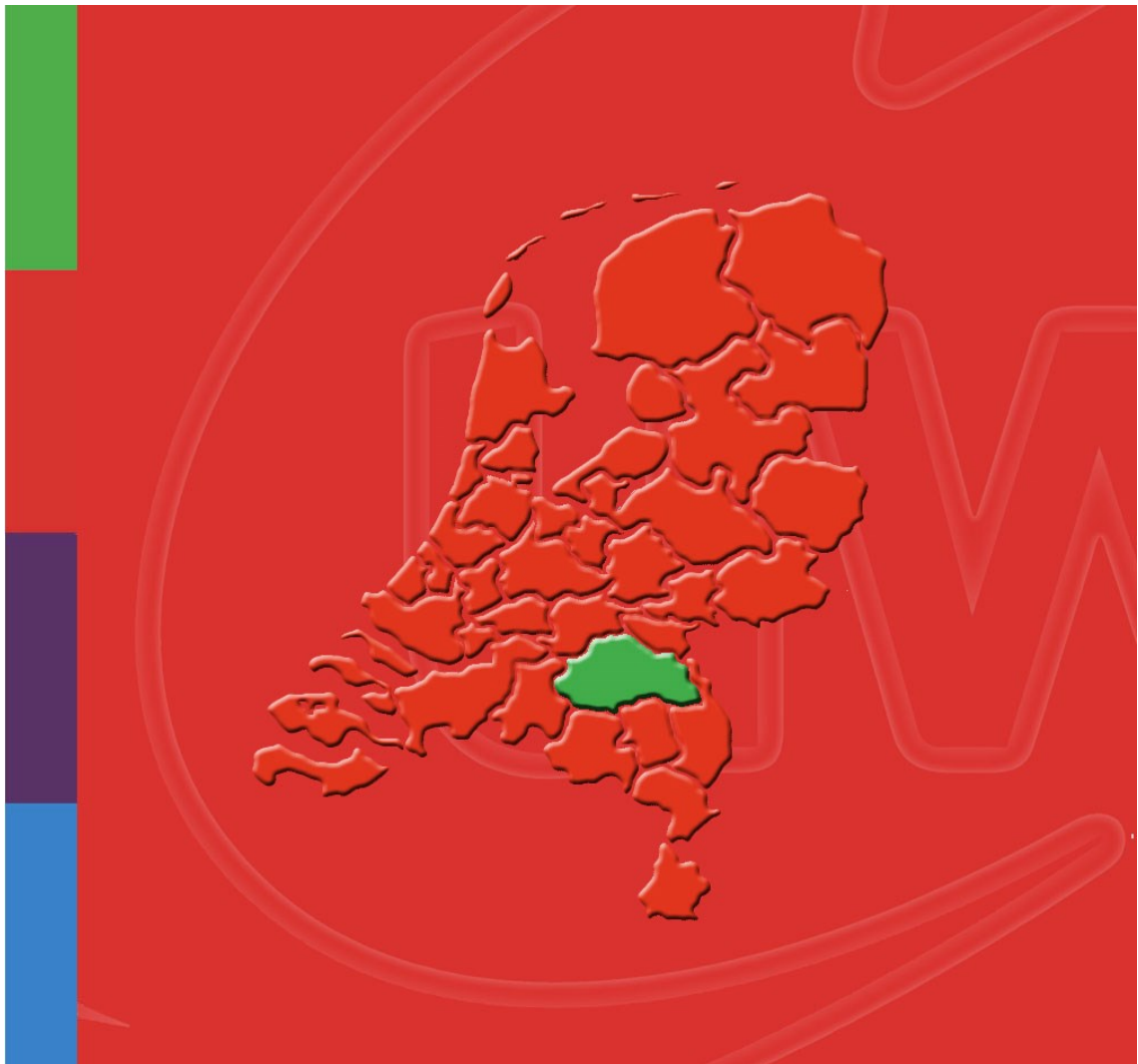


Samenvatting Regio in Beeld

Noordoost-Brabant

Oktober 2018



1. Waar zit regionaal de krapte?

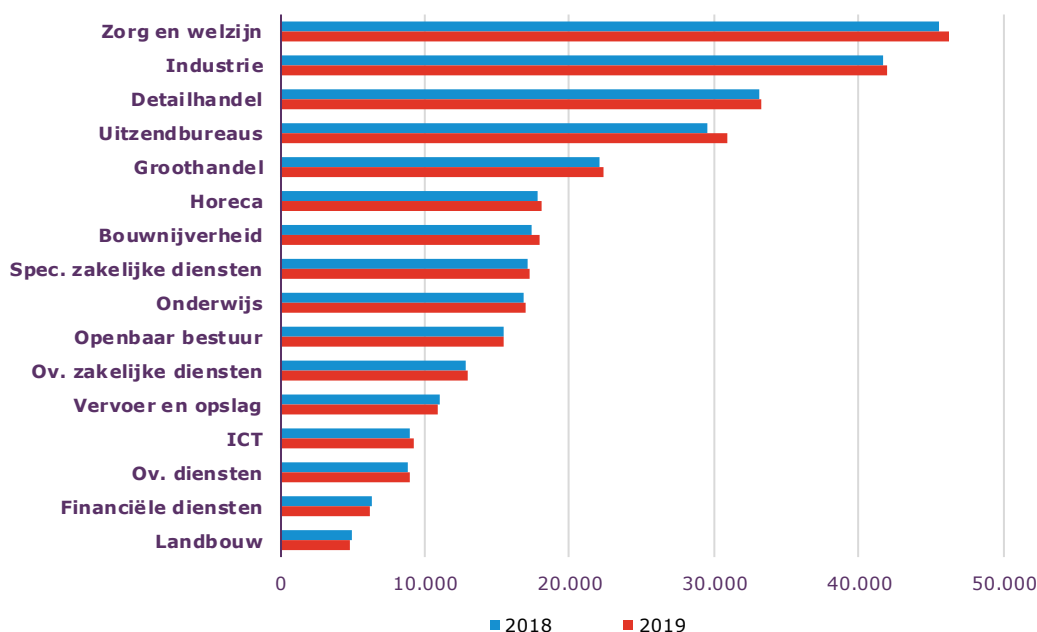
Werkgevers in Noordoost-Brabant hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang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

1.1. Het aantal banen in Noordoost-Brabant neemt in 2018 en 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 Noordoost-Brabant. 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 Noordoost-Brabant de absolute groei het grootst in de sectoren uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling, zorg & welzijn en bouwnijverheid. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. In Noordoost-Brabant betreft dit de sectoren landbouw, financiële dienstverlening en transport & logistiek.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Noordoost-Brabant, 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 Noordoost-Brabant een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben om geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van technische beroepen en ICT. Binnen de techniek gaat het onder andere om beroepen als timmerman, lasser, loodgieter en procestechnoloog. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), applicatiebeheerders en systeemontwikkelaars. In de financiële sector is er vooral een tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. In het onderwijs zijn met name leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen ook in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers in deze sector ervaren inmiddels problemen bij het werven van onder andere verzorgenden IG en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. In

de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Noordoost-Brabant, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Horeca
(Bedrijfs)autotechnicus	Restaurantkok
Lasser / metaalsnijder, plaatwerker	Economisch-commercieel
CNC verspaner	Medewerker klantcontact / klantenservice
Assemblagemonteur werktuigbouw	Productieplanner
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Vertegenwoordiger / accountmanager zakelijke diensten
Monteur industriële machines en installaties	ICT
Monteur beveiligingsinstallaties	Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner
Loodgieter / installateur gawalo	Beheerder (software en hardware)
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Monteur elektriciteitsnetten	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Timmerman (burgerlijk en utiliteit, werkplaats, interieur)	Financieel en juridisch
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Accountant (assistent, AA, register)
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Jurist / juridisch specialist
Operator proces- en voedingsindustrie	Onderwijs
Procestechnoloog en -onderzoeker	Docent vo/mbo exacte vakken
Transport en logistiek	Zorg
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Verzorgende IG
Logistiek en voorraadmedewerker	Verpleegkundige
Agrarisch	
Hovenier / boomverzorger	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Noordoost-Brabant, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering of een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk. 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 Noordoost-Brabant zijn per december 2017 in totaal 23.890 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 12.760 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, eveneens vaker een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers.

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 opleidingen in de richtingen techniek, transport & logistiek, ICT en zorg komen in Noordoost-Brabant beperkt voor in de top 20, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrachte relatief groot is. Het aanbod met een technische achtergrond dat er is, is vooral op mbo-niveau. Het gaat hierbij om diverse opleidingsrichtingen, waar het vaak gaat om richtingen die minder vaak gevraagd worden op de markt. Ook is er vaak sprake van verouderde kennis, vooral onder de hogere leeftijdscategorieën. 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
Noordoost-Brabant, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	6.970
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	830
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	750
Mbo	Technisch onderwijs	650
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	370
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	330
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	320
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	290
Vmbo	Algemeen onderwijs	240
Vmbo	Technisch onderwijs	240
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	210
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	210
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	190
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	170
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	160
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	150
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	140
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	130
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	120
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	110
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	90

Bron: UWV

De personeelskrapte is in Noordoost-Brabant vooral groot voor ICT, technische en transport en logistieke beroepen. Uit afbeelding 4 blijkt dat de aansluiting van bijstandsgerechtigden met de arbeidsmarkt op basis van hun hoogst gevolgde opleiding beperkt is. Verder 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 van deze mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Op basis van het bovenstaande lijkt het aanbod van bijstandsgerechtigden dus niet afdoende om acute personeelsproblemen te kunnen oplossen.

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

Noordoost-Brabant, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	9.360
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.550
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	660
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	630
Mbo	Technisch onderwijs	600
Vmbo	Algemeen onderwijs	570
Vmbo	Technisch onderwijs	490
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	450
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	300
Mbo	Algemeen onderwijs	210
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	200
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	170
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	170
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	170
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	130
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	110
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	100
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	90
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	80
Mbo	Agrarisch onderwijs	80
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	60

Bron: UWV

2.2. Mensen met een arbeidsbeperking: een heterogene groep

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

Afbeelding 5 geeft het aantal en aandeel werkenden in Noordoost-Brabant per uitkeringsregeling. 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 beperking 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.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend
Noordoost-Brabant, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	820	1.050	1.870	44%
WGA 80-100	440	3.890	4.320	10%
WIA 35-min	1.450	1.800	3.250	45%
WAO	2.570	9.180	11.750	22%
oWajong	1.450	880	2.330	62%
Wajong 2010	510	990	1.500	34%

Bron: UWV

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 echter ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven en het aanpassen van functie-eisen. Een effectieve manier om meer kandidaten te werven door functie-eisen aan te passen, is door alleen te selecteren op de belangrijkste taken die bovendien moeilijk aan 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. Goede 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

Het is belangrijk om te streven naar een regionale arbeidsmarkt die in balans is. Dat wil zeggen dat er zo min mogelijk sprake is van tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Bij een evenwichtige arbeidsmarkt kunnen werkgevers in de regio hun bedrijfsactiviteiten zo optimaal mogelijk uitvoeren en zijn er tegelijkertijd zoveel mogelijk inwoners werkzaam op de arbeidsmarkt. Op dit moment worden de tekorten voor een aantal sectoren in de regio echter steeds nijpender en komen aan de andere kant mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt nog steeds moeilijk aan het werk; onderstaande tekst zal dieper op deze problematiek ingaan en deze vertalen tot uitdagingen voor de regio.

4.1. Terugdringen van de spanning op de arbeidsmarkt

De spanning op de arbeidsmarkt neemt toe. Voor een toenemend aantal sectoren is de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant (zeer) krap. Als gevolg hiervan hebben en krijgen steeds meer werkgevers in Noordoost-Brabant moeite om geschikt personeel te vinden. Medio 2018 gaf een op vijf ondernemers in Noord-Brabant aan productiebelemmering te ervaren als gevolg van een tekort aan personeel. Dit aandeel is het afgelopen jaar snel opgelopen. De productiebelemmeringen vormen een van de oorzaken van de teruglopende economische groei in de regio. De verwachting is dat in ieder geval het komende jaar de krapte zal blijven toenemen, met meer knelpunten en productiebelemmeringen tot gevolg.

Werkgevers, werkzoekenden en arbeidsmarktinstanties moeten zich ervan bewust zijn dat een deel van de tekorten zichzelf niet zullen oplossen, maar dat hier structurele oplossingen voor nodig zijn. Kortetermijnoplossingen bieden in veel gevallen geen uitkomst meer.

4.2. Sectorale accenten van de krapteproblematiek

De arbeidsmarkt als geheel kan in Noordoost-Brabant in het tweede kwartaal van 2018 getypeerd worden als krap. Er bestaan echter duidelijke verschillen tussen beroepen en sectoren. Onderstaand een overzicht van de beroepsklassen/sectoren waarvoor de arbeidsmarkt in het tweede kwartaal van 2018 getypeerd kan worden als (zeer) krap.

- De agrarische sector is een relatief kleine sector in de regio, die desalniettemin kampt met krapte. De krapte concentreert zich vooral bij hoveniers.
- In het tweede kwartaal van 2018 is er in Noordoost-Brabant sprake van een zeer krappe markt voor ICT beroepen. Het aandeel van ICT beroepen groeit op de arbeidsmarkt. Dit zorgt voor grote uitbreidingsvraag, waar de instroom vanuit onderwijs niet aan kan voldoen. Oplossingen met betrekking tot om-, op- of bijscholing zouden oplossingen voor de krapte kunnen bieden.
- Er is in de regio tevens sprake van een zeer krappe markt voor technische beroepen. Hierbij gaat het om beroepen binnen bouwnijverheid, maar ook binnen industrie. Grote vraag naar personeel in combinatie met een lage instroom vanuit onderwijs zal de komende jaren zorgen voor nog grotere tekorten. Het vergroten van de instroom vanuit onderwijs en het naar beneden bijstellen van functie-eisen zouden kunnen bijdragen aan het beperken van de krapte.
- Transport & logistiek beroepen hebben vooral te kampen met een hoge vervangingsvraag. De krapte is het sterkst voor vrachtwagenchauffeurs, maar betreft onder andere ook bezorgers, taxichauffeurs en bedieners van mobiele machines. Het aanboren van nieuw talent en het binden en boeien van huidig personeel (bijvoorbeeld door het aantrekkelijker maken van de arbeidsvoorwaarden en/of het verlichten van de werkdruk) zou de krapte kunnen verlichten.
- Verder is er sprake van een krappe markt voor openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen. Binnen deze beroepsklasse is er vooral sprake van krapte voor juristen en beveiligingspersoneel. Oplossingen voor de krapte voor deze beroepen kan onder andere gezocht worden in het binden en boeien van huidig personeel, het anders organiseren van werk en het aanboren van nieuw talent.
- Zorg en welzijn beroepen hebben te kampen met een hoge uitbreidingsvraag. In de regio is er onder andere sprake van krapte voor artsen, (gespecialiseerd) verpleegkundigen, medisch praktijkassistenten en verzorgenden. Oplossingen gericht op het aantrekken van nieuw talent en op het binden en boeien van huidig personeel zouden verlichting van de krapte kunnen bieden.
- In Noordoost-Brabant is ook sprake van een krappe markt voor dienstverlenende beroepen. Dit betreft bijvoorbeeld beroepen binnen de horeca (waaronder zelfstandig werkend koks, keukenhulpen en medewerkers bediening horeca), maar betreft ook bijvoorbeeld schoonmakers. Dit zijn veelal beroepen die zich kenmerken door een hoge vervangingsvraag, mede doordat een aantal van deze beroepen in veel gevallen worden uitgevoerd door jongeren. Oplossingen in het kader van het binden en boeien van personeel zouden de vervangingsvraag kunnen terug brengen.

-
- Voor commerciële beroepen is er in de regio ook sprake van een krappe markt. Het betreft een breed gedragen krapte voor onder andere accountmanagers, vertegenwoordigers en inkopers, online marketeers, verkoopmedewerkers detailhandel en callcentermedewerkers. Oplossingen in het kader van het aanboren van nieuw talent, het werk anders organiseren of het binden en boeien van personeel zou kunnen bijdragen aan het terugdringen van de krapte.
 - Tot slot is sprake van krapte voor bedrijfseconomische & administratieve beroepen. Dit betreft echter vooral beroepen op hoger niveau, zoals accountants, business intelligence consultants en financieel specialisten. De kansen voor beroepen op lager niveau zoals receptionisten en secretaresses zijn nog steeds weinig kansrijk.

4.3. Meer werkzoekenden uit kwetsbare groepen aan de slag

Het blijft een uitdaging om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te laten participeren op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren is andermaal gebleken dat deze mensen niet in dezelfde mate profiteren van economische voorspoed als mensen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Om deze mensen (weer) te laten participeren op de arbeidsmarkt is in veel gevallen maatwerk nodig. Dit vraagt inspanning van werkzoekenden, werkgevers en arbeidsmarktinstanties. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van deze mensen kan tevens leiden tot een verlichting van de (toenemende) krapte. Bovendien kan het verhogen van de diversiteit van het personeelsbestand een positief effect hebben op een organisatie (zoals een verbeterde werksfeer en verhoogde productiviteit).

4.4. Bevorderen van aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt

Instream van nieuw arbeidspotentieel kan voor verlichting zorgen voor werkgevers die kampen met tekorten. Dit is echter alleen het geval als het nieuwe arbeidspotentieel voldoende omvangrijk is en aansluit bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Deze aansluiting is in veel gevallen niet optimaal. Zo zijn er op dit moment nog steeds veel jongeren die kiezen voor minder kansrijke studies, terwijl de aantallen voor sommige zeer kansrijke studies juist teruglopen.

Er zijn een aantal oplossingsrichtingen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.

- Oplossingen gericht op het verhogen van de instroom voor opleidingen waarvoor het arbeidsmarkt-perspectief als gunstig kan worden getypeerd en het verkleinen van de instroom voor opleidingen waarvoor het tegenovergestelde het geval is. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten (zoals meeloopdagen), of het instellen van een numerus fixus voor minder kansrijke opleidingen.
- Het verbeteren van studievoorlichting voor jongeren die op het punt staan een studiekeuze te maken. Het aanbieden van behapbare en betrouwbare informatie zou er in de toekomst voor kunnen zorgen dat studiekeuzers vaker kiezen voor studies met een relatief goed perspectief op de arbeidsmarkt. Dit kan bijdragen aan het verminderen van de mismatch op de arbeidsmarkt.

4.5. Intensiveren van regionale samenwerking

De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn complex. Verschillende arbeidsmarktpartijen doen hun best om tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt zoveel mogelijk terug te dringen. Nu de snelle, kortetermijnoplossingen (zoals intensiever werven van personeel) in veel gevallen geen uitkomst meer bieden, is het nodig om meer gestructureerde oplossingen te introduceren. Verder blijft het een uitdaging om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk te helpen.

De langetermijnoplossingen die de arbeidsmarkt nodig heeft vragen om een intensieve samenwerking tussen de verschillende arbeidsmarktpartijen. In Noordoost-Brabant wordt op verschillende niveaus al volop samengewerkt. De uitdaging is om de bestaande samenwerkingsverbanden te intensiveren en nieuwe samenwerkingsverbanden te initiëren. Geen enkele arbeidsmarktpartij kan eigenhandig de huidige problematiek op de arbeidsmarkt oplossen, maar gezamenlijk is er veel mogelijk.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Nathan Markus

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 Noordoost-Brabant is het werkgebied van Werkplein 's-Hertogenbosch. De gemeenten Bernheze, Boekel, Boxmeer, Boxtel, Cuijk, Grave, Haaren, Landerd, Meierijstad, Mill en Sint Hubert, Oss, 's-Hertogenbosch, Sint Anthonis, Sint-Michielsgestel, Uden en Vught 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

