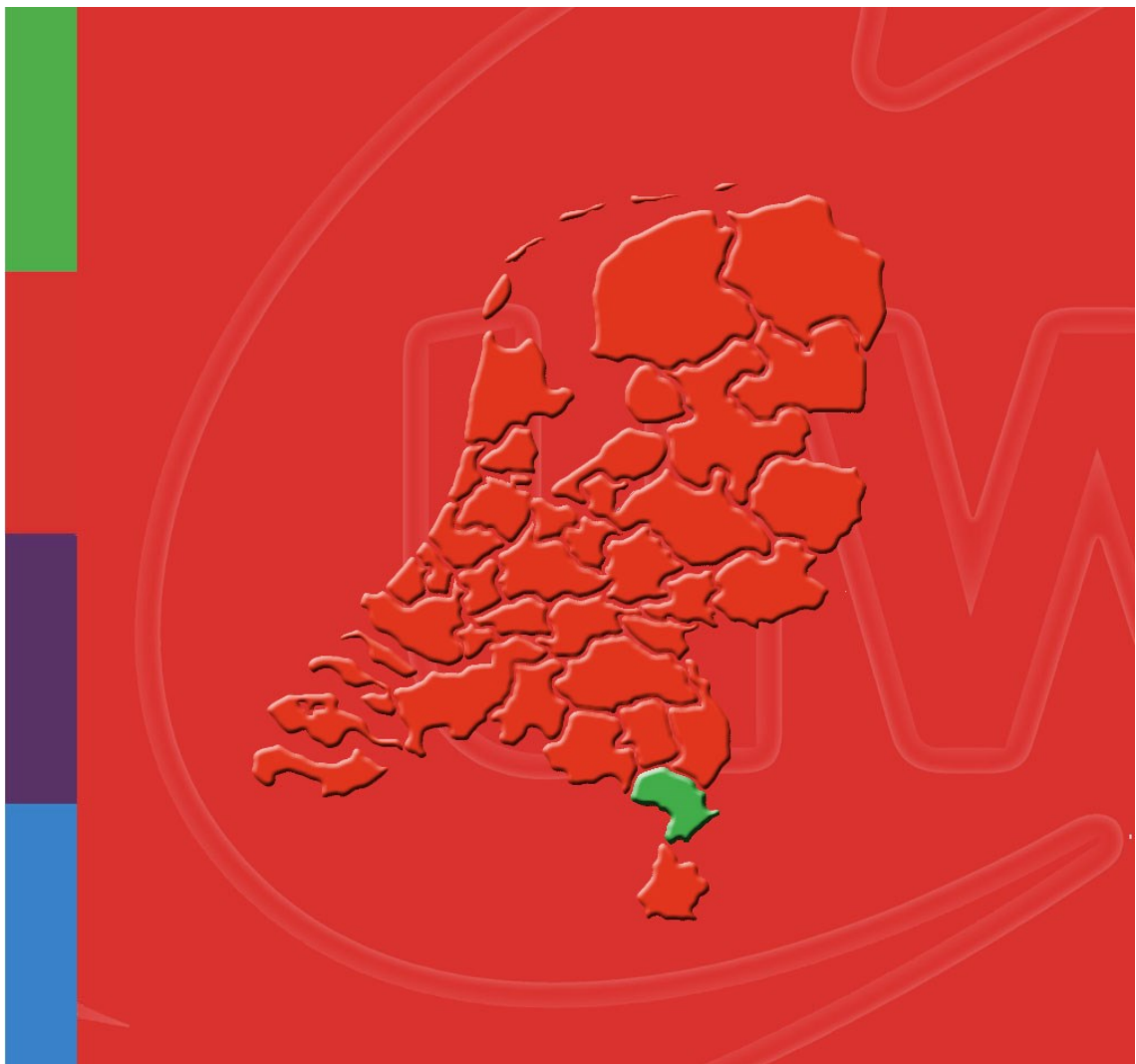


# Samenvatting Regio in Beeld

## Midden-Limburg

Oktober 2018



# 1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

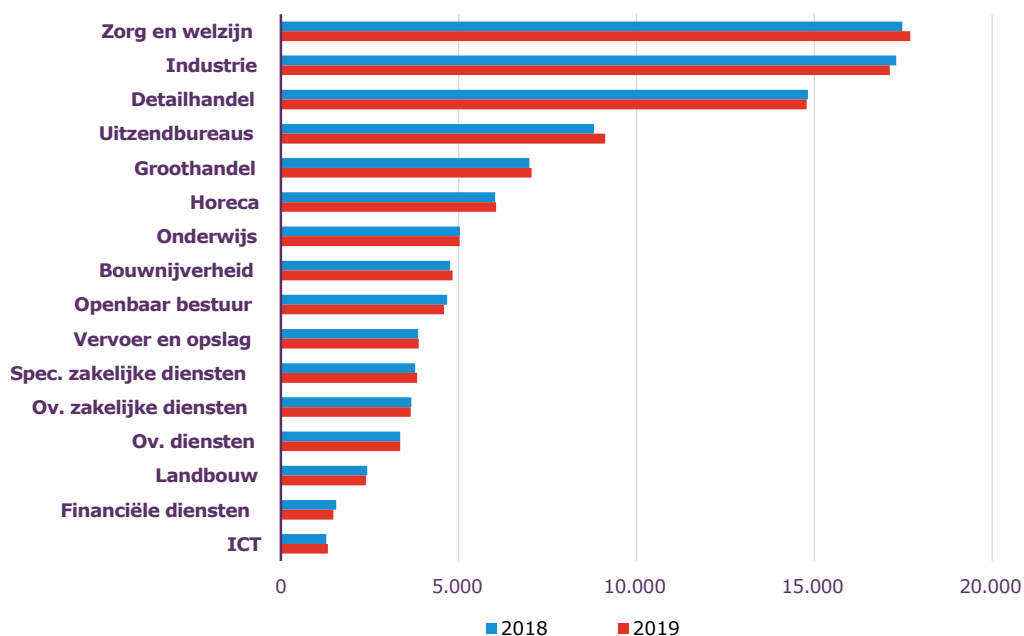
Werkgevers in Midden-Limburg hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang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

## 1.1. Aantal banen in Midden-Limburg stijgt

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij. In Midden-Limburg komen er in 2018-2019 ongeveer 1.200 banen van werknemers bij. 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 Midden-Limburg in absolute zin het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn en vervoer & opslag. Er zijn echter ook sectoren met een krimp van het aantal banen van werknemers, onder andere in de financiële dienstverlening en landbouw.

### Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Midden-Limburg, 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 Midden-Limburg 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, ICT en transport & logistiek. Binnen de techniek gaat het om beroepen als elektriciens, CNC-verspaner, (proces)operator en monteur. Op ICT-gebied betreft het onder andere applicatieprogrammeur en systeemontwikkelaar. Er is veel vraag naar hoger opgeleiden in de ICT. In Midden-Limburg is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in logistieke activiteiten. Krapteberoepen in dit segment zijn onder andere chauffeur, logistiek medewerker en, op hoger niveau, transportplanner en leidinggevende magazijn. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaar, loodgieter en timmerman, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. De relatief grote aanwezigheid van de detailhandel in Midden-Limburg zorgt ervoor dan met name in het kledingsegment veel vacatures voor verkoopmedewerker en teamleider detailhandel moeilijk te vervullen zijn. In de financiële sector is er vooral een tekort aan aanbod voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleeg-

kundigen en artsen. Door de voorspoedige ontwikkeling van de economie zijn ook de consumentenbestedingen in de horeca en het toerisme toegenomen met als gevolg een toenemende vraag naar personeel. Vacatures als (zelfstandig werkend) kok en medewerker bediening horeca zijn steeds moeilijker te vervullen. Een relatief groot deel van de banen in de horeca wordt, vooral in het hoogseizoen, bezet door studenten.

## Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Midden-Limburg, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
<b>Techniek</b>	<b>Agrarisch</b>
Operator proces- en voedingsindustrie	Hovenier / boomverzorger
Lasser / metaalsnijder	<b>Horeca</b>
Constructie- en machinebankwerker	Medewerker fastservice
Verspaner (conventioneel en CNC)	Gastheer / gastvrouw horeca
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Restaurantkok
Grondwerker weg- en waterbouw	<b>Economisch en commercieel</b>
Metselaar	Medewerker klantcontact / klantenservice
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Manager / teamleider detail- en groothandel
Monteur industriële machines en installaties	Verkoopmedewerker detailhandel (kleding outlet)
Loodgieter / installateur gawalo	<b>ICT</b>
Elektricien / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	<b>Zorg</b>
<b>Transport en logistiek</b>	Verzorgende IG
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Verpleegkundige
Logistiek- en voorraadmedewerker	

Bron: UWV

## 2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Midden-Limburg, 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 Midden-Limburg zijn per december 2017 in totaal 10.760 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 5.620 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 ze vaak jonger dan WW'ers.

**Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding**  
*Midden-Limburg, december 2017*

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>2.590</b>
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	310
Mbo	Technisch onderwijs	300
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	260
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	140
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	140
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	140
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	90
Vmbo	Algemeen onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	70
Vmbo	Technisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	40
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Mbo	Agrarisch onderwijs	30

Bron: UWV

Afbeelding 3 geeft de top 20 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk, vooral op mbo- en hbo-niveau. Op hbo-niveau zijn managementopleidingen en bedrijfskunde sterk vertegenwoordigd. Op mbo-niveau zijn dit vooral de richtingen secretariaal, bedrijfsadministratie en detailhandel. Ook is er nog aanbod te vinden met een technische achtergrond, 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 hier vaak sprake van verouderde kennis, in het bijzonder in de hogere leeftijdscategorieën. Bij de hbo-opleiding voor onderwijzend personeel zijn er veel leraren basisonderwijs te vinden, mede een gevolg van de ontgroening van de Limburgse bevolking. Het hoge aantal bij hbo sociaal-cultureel is een gevolg van bezuinigingen in de welzijnssector in combinatie met een minder goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Bij het mbo onderwijs in de

persoonlijke/sociale verzorging gaat het veelal om de richtingen verzorging van het uiterlijk en huishoudkunde.

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Midden-Limburg direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd. Veelal is er ook sprake van kennis die niet meer actueel is.

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

*Midden-Limburg, december 2017*

<b>Niveau</b>	<b>Opleidingssector</b>	<b>Aantal</b>
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>4.140</b>
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	900
Mbo	Technisch onderwijs	370
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	310
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	300
Vmbo	Technisch onderwijs	260
Vmbo	Algemeen onderwijs	250
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	240
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	120
Mbo	Algemeen onderwijs	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	80
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	40
Mbo	Agrarisch onderwijs	30
Vmbo	Agrarisch onderwijs	30
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	30

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 mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering 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

Midden-Limburg, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	410	430	840	49%
WGA 80-100	190	2.220	2.400	8%
WIA 35-min	600	680	1.290	47%
WAO	880	3.780	4.660	19%
oWajong	700	360	1.060	66%
Wajong 2010	210	380	580	36%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Midden-Limburg 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 een rol 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

### 4.1. Vraag naar personeel blijft, tekorten worden groter

De aanhoudende economische groei zorgt voor krapte op de arbeidsmarkt. In Midden Limburg is in vrijwel alle sectoren sprake van een groei in het aantal vacatures. Het is belangrijk dat vraag en aanbod elkaar sneller vinden, zeker gezien de tekorten in techniek, logistiek, zorg, horeca en detailhandel.

In welke mate werkzoekenden kunnen profiteren van de huidige kansen op de arbeidsmarkt, hangt af van meerdere zaken. Wanneer iemand zich breder oriënteert en beschikbaar stelt voor werk passend bij de competenties en talenten, vergroot dit de mogelijkheden op werk. Dit kan een switch betekenen naar een ander beroep of sector, maar ook een oriëntatie op werken in een andere regio. Voor bedrijven geldt die noodzaak op brede oriëntatie eveneens. Kijken naar competenties en vaardigheden, zogenaamde talentenwerving is het devies. Werkervaring en opleiding kunnen niet meer het enige criterium zijn als men de beschikbare vacatures wil invullen. Daarnaast is het belangrijk dat werkgevers niet alleen inzetten op werving van nieuw personeel, maar ook op behoud van huidige medewerkers. Het binden en boeien van medewerkers door bijvoorbeeld het bieden van perspectief en (door)ontwikkeling binnen het bedrijf. Imagoverbetering, open dagen, zichtbaarheid (via bijvoorbeeld sociale media) en samenwerking met onderwijs zijn hierin cruciaal.

Door de grote vraag naar personeel zijn er ook steeds meer mogelijkheden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Regelingen zoals banenafpraak en social return on investment vergroten de kansen voor deze groep werkzoekenden.

### 4.2. Kansen in techniek, zorg, horeca en detailhandel

#### Techniek

De techniek is van groot belang voor de Nederlandse economie. In totaal werken er ongeveer 1,2 miljoen mensen in een technisch beroep (15% van alle werkenden). Het aantal vacatures in de techniek neemt verder toe. Vooral in de bouw en industrie hebben bedrijven vaker te maken met moeilijk vervulbare vacatures. Ook de komende jaren is er nog veel behoefte aan vakmensen in de techniek.

Volgens Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) moeten werkgevers de komende zes jaar rekening houden met grote knelpunten in de personeelsvoorziening in de techniek. De grootste knelpunten worden verwacht voor elektriciens en elektromonteurs, (elektrotechnisch) ingenieurs, architecten en technici bouwkunde en natuur. Er zijn dus volop kansen op werk. UWV werkt samen met partners aan opleidingstrajecten. Ook voor werkzoekenden zonder concrete ervaring in de techniek zijn er vele mogelijkheden.

#### Zorg

De tekorten in de zorg zijn het afgelopen jaar alleen maar toegenomen, in alle deelgebieden. Er wordt volop geschoold maar dit is niet voldoende om de problemen op te lossen. Door de overheid zijn diverse financiële middelen beschikbaar gesteld om de tekorten op te lossen op korte en langere termijn.

In de provincie Limburg is hiervoor het RAAT (Regionale Actieplan Aanpak Tekorten) opgericht. Via het RAAT worden acties gericht op het tegengaan van de tekorten gebundeld en wordt samenwerking gestimuleerd om te komen tot een integrale arbeidsmarktaanpak voor zorg en welzijn. Samenwerken en gezamenlijke (regionale) acties, bovenop de reguliere acties van (regionale) partijen, zijn nodig om de problemen écht aan te kunnen pakken en resultaten te boeken. RAAT heeft 6 actielijnen:

1. instroom: verhogen van de instroom- en opleidingscapaciteit;
2. imago: positief beïnvloeden van de loopbaankeuze van jongeren;
3. faciliteren en belonen: verhogen van het opleidingsrendement;
4. opleiden: vergroten van opleidingsmogelijkheden;
5. behoud: bieden van een aantrekkelijke werkomgeving en werkklimaat;
6. innovatie: anders werken en technologie.

#### Horeca en Detailhandel

Met het outletcentrum in Roermond speelt de detailhandel een grote rol in de werkgelegenheid in Midden-Limburg. Het merkendorp wil van de huidige 7,4 miljoen bezoekers groeien naar 10 miljoen in 2021. Als gevolg van de aanhoudende populariteit is in 2017 in het outletcentrum voor de vierde keer uitgebreid met nog eens 46 winkels en 4 horecagelegenheden.



---

Een dergelijke uitbreiding zorgt natuurlijk ook voor extra vraag naar verkopend personeel. Dit staat in schril contrast met een aantal grote winkelketens die de afgelopen jaren de deuren hebben moeten sluiten. Het biedt natuurlijk wel een uitzonderlijke kans voor werkzoekenden om toch in de detailhandel aan de slag te blijven. Om ook het internationale publiek te woord te kunnen staan, worden cursussen vreemde talen op de werkvloer aangeboden.

De horeca profiteert van de gunstige economische omgeving. Mensen hebben meer te besteden en gaan er vaker erop uit. Dit heeft een directe invloed op de vraag naar personeel in de horeca. Beschikbaar gekwalificeerd personeel met relevante werkervaring is echter schaars. Steeds meer werkgevers realiseren zich dit en bieden kansen aan andere doelgroepen zoals Wajongeren, ouderen en zij-instromers. Om de vacatures te kunnen invullen worden criteria als ervaring en flexibiliteit naar beneden bijgesteld en wordt er vooral op competenties gezocht naar kandidaten. Employer branding wordt steeds belangrijker.

Horeca en detailhandel hebben door verruiming van openingstijden en -dagen behoefte aan een grote groep flexibel personeel. Daar waar in het verleden de vraag van de werkgever het vertrekpunt was, maken bedrijven nu roosters waarin mensen hun beschikbaarheid kunnen aangeven.

### **4.3. Aandacht voor werkzoekenden met minder goede positie op arbeidsmarkt**

De werkloosheid in Midden-Limburg neemt in rap tempo af. Binnen de categorie 50-plus daalt de werkloosheid helaas minder snel. Midden-Limburg een relatief hoog aandeel WW-uitkeringen voor 50-plussers. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt groeit gelukkig het besef bij werkgevers dat ook deze groep nodig is om de vraag naar arbeid in te vullen. Dit biedt meer kansen voor 50-plussers, waarbij de werkzoekende zich wel moet realiseren dat een vaste baan niet meer zo'n gemeengoed is als rond de eeuwwisseling. Daarnaast is er nog steeds een groep langdurig werkzoekenden die door gebrek aan recente werkervaring of door fysieke of psychische beperkingen niet in staat zijn direct in loondienst te gaan. Verschillende initiatieven als werk oriëntaties en werkervaringsprojecten bieden in vrijwel alle sectoren perspectieven. Werkgevers zullen ook meer en meer met deze doelgroep in contact komen.

Er zijn ook regelingen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, denk hierbij aan de banenafspraak. De cijfers laten zien dat de marktsector de beoogde doelen ruim heeft behaald. De onderwijs- en overheidssector loopt hierin iets achter. Naast de banenafspraak, zijn in de gemeenten in Midden-Limburg diverse projecten gestart in het kader van SROI (social return on investment) waardoor voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer mogelijkheden zijn om te participeren. In de sectoren, Bouw, Groen en Zorg & Welzijn zijn op in 2018 opleidingstrajecten met gestart.

### **4.4. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt**

Door de grote tekorten op de arbeidsmarkt is scholing een belangrijk onderdeel van personeelsbeleid geworden. Hoe kan men (nog) niet (voldoende) opgeleid personeel snel en kwalitatief goed opleiden/omscholen? Dit vraagt ook een omslag bij de opleiders. Daar waar een ROC in het verleden alleen reguliere opleidingen aanbood, is hun dienstenpakket nu uitgebreid met maatwerktrajecten, trainingen, cursussen en branchegerichte certificaten. Hierbij is het flexibeler inrichten van opleidingen binnen ROC's op gang gekomen. Er zijn bijvoorbeeld meerdere instroommogelijkheden per jaar. De ROC's staan ook steeds dichterbij het bedrijfsleven en dat heeft een positief effect op de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Naast de opleidingen die ROC's bieden, richten bedrijven eigen bedrijfsscholen in en zijn er opleidingsinstituten die korte maatwerk-trainingen verzorgen. Daarnaast bieden uitzendbureaus ook cursussen aan op eigen opleidingslocaties. Vooral in sectoren met grote tekorten zoals zorg, bouw, groen, (installatie)techniek en logistiek zijn talloze opleidingsinitiatieven. Voor werkzoekenden biedt dit veel mogelijkheden om zich om/bij te scholen in een (andere) sector waar grote personeelsvraag is. Verder is intern scholen van personeel een belangrijk onderdeel om de mobiliteit in de organisaties te vergroten en weer mogelijkheden te creëren binnen organisaties.

Opleiden anno 2018 is niet alleen maar van toepassing op de jongeren maar juist steeds belangrijker voor mensen die al actief deelnemen op de arbeidsmarkt. Er komen ook steeds meer scholingsbudgetten vrij vanuit het rijk/provincie om dit te bewerkstelligen.



---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Jeroen van den Berg

## **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 Midden-Limburg is het werkgebied van Werkplein Roermond. De gemeenten Cranendonck, Echt-Susteren, Leudal, Maasgouw, Nederweert, Roerdalen, Roermond en Weert maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://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

