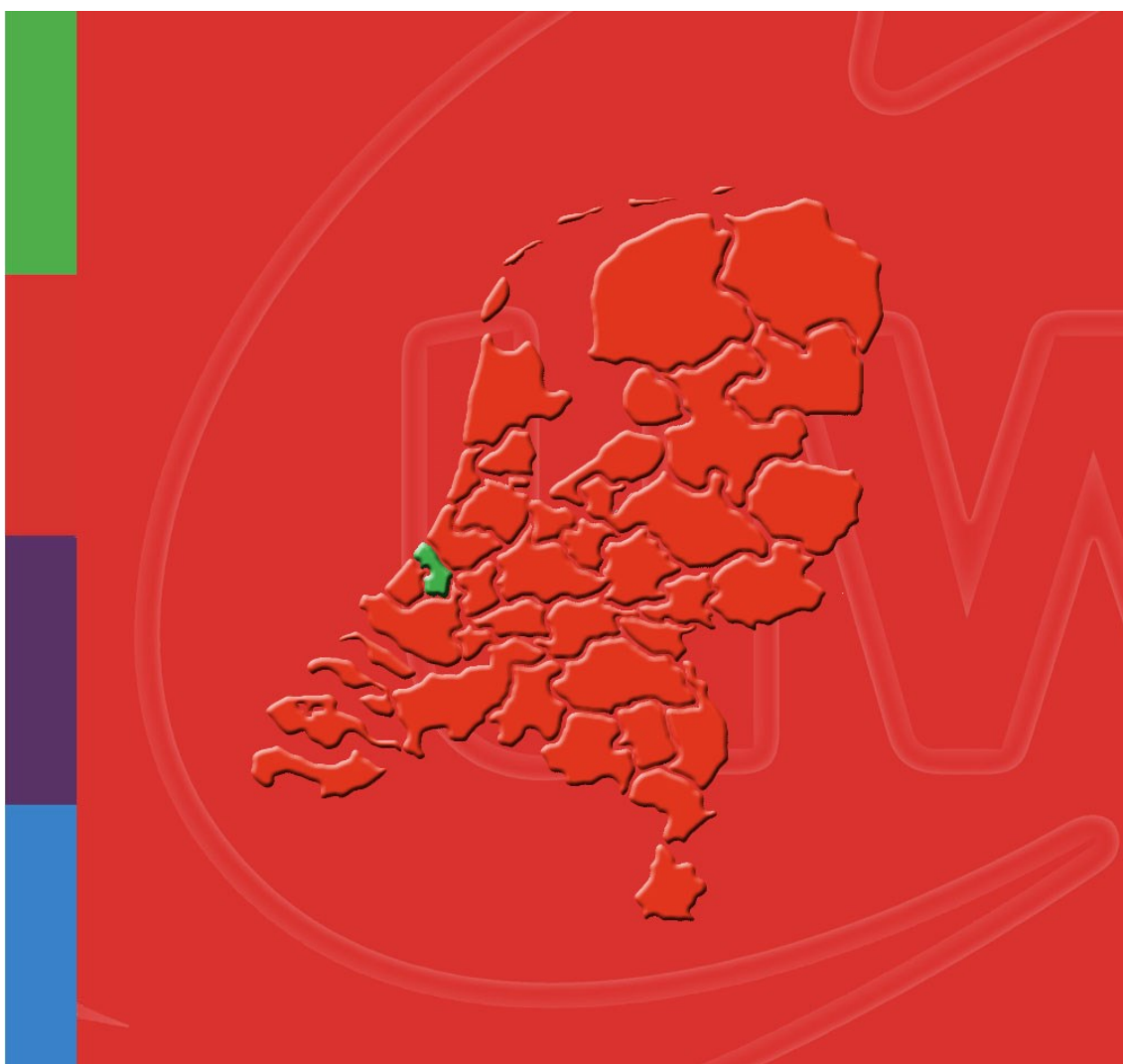


Samenvatting Regio in Beeld

Zuid-Holland Centraal

Oktober 2018



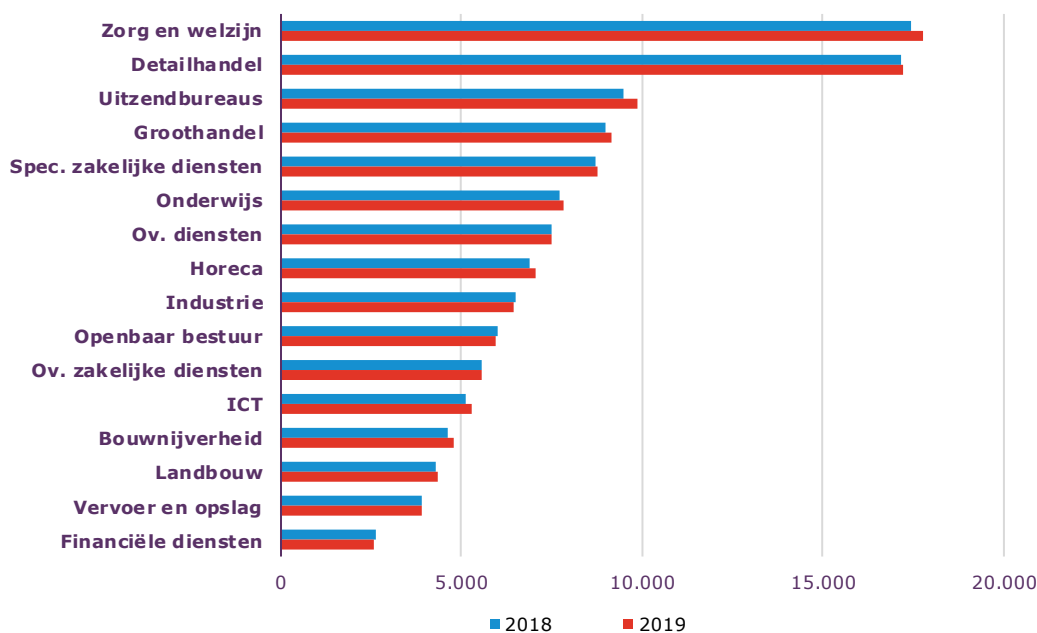
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zuid-Holland Centraal 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 Zuid-Holland Centraal 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 Zuid-Holland Centraal. 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 Zuid-Holland Centraal het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, horeca, bouw en ICT. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. De omvang van financiële diensten, industrie en openbaar bestuur zal naar verwachting in beperkte mate afnemen.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Zuid-Holland Centraal, 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 Zuid-Holland Centraal 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 zorg. Binnen de techniek gaat het om beroepen als procesoperator, monteur, elektricien, loodgieter en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Vooral ICT-gerelateerde banen en andere specialistische functies op hoog niveau zijn voor de financiële sector een probleem. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, medisch specialisten. In het onderwijs zijn leerkrachten basisonderwijs en docenten voortgezet onderwijs lastig te vinden. 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.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Zuid-Holland Centraal, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Economisch-commercieel en financieel
Operator proces- en voedingsindustrie	Medewerker klantcontact / klantenservice
(Bedrijfs)autotechnicus	Productieplanner
Monteur industriële machines en installaties	Financieel
Monteur beveiligingsinstallaties	Accountant (AA en assistent)
Monteur luchtbehandeling en koeltechniek	ICT
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Loodgieter / installateur gawalo	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	Testdeveloper
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Onderwijs
Schilder	Docent vo/mbo Nederlands, Engels, Duits
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, elektro	Docent vo/mbo exacte vakken
Transport en logistiek	Leerkracht basisonderwijs
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Zorg
Heftruckchauffeur	Verzorgende IG
Agrarisch	Verpleegkundige
Hovenier / boomverzorger	Woonbegeleider gehandicaptenzorg
Horeca	Medisch specialist
Restaurantkok	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zuid-Holland Centraal, 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 Zuid-Holland Centraal zijn per december 2017 in totaal 15.530 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.150 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.

Het GWU omvat 4.080 mensen met een WW-uitkering zonder dienstverband en 7.370 mensen met een bijstandsuitkering zonder dienstverband. Deze populaties uitkeringsgerechtigden verschillen sterk van elkaar. Van de bijstandsgerechtigden heeft bijna twee derde geen startkwalificatie, tegenover ruim een kwart van de WW-gerechtigden. Ruim de helft van de WW-gerechtigden is 50-plusser, terwijl bij de bijstandsgerechtigden iets meer dan vier op de tien tot die leeftijdsklasse behoort.

Afbeelding 3 geeft de top 20 weer van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die in Zuid-Holland Centraal bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. 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. Werkzoekenden met beroepen in de richtingen techniek, ICT en zorg zijn in Zuid-Holland Centraal schaarser en komen in beperktere mate voor in de top 20, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrachte relatief groot is. 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
Zuid-Holland Centraal, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	4.080
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	560
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	500
Mbo	Technisch onderwijs	250
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	200
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	190
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	180
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	170
Vmbo	Algemeen onderwijs	150
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	110
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	110
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	90
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	80
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	80
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	80
Vmbo	Technisch onderwijs	70
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Wo/master	Technisch onderwijs	70
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	60

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Zuid-Holland Centraal 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

Zuid-Holland Centraal, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	7.370
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	2.160
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	680
Vmbo	Algemeen onderwijs	500
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	430
Mbo	Technisch onderwijs	390
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	320
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	270
Vmbo	Technisch onderwijs	240
Mbo	Algemeen onderwijs	220
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	180
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	160
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	120
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	120
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	110
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	80
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	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 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zuid-Holland Centraal 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.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Zuid-Holland Centraal, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	470	530	1.000	47%
WGA 80-100	170	1.920	2.090	8%
WIA 35-min	610	600	1.200	50%
WAO	830	3.670	4.490	18%
oWajong	410	330	750	55%
Wajong 2010	260	610	870	30%

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 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 Zuid-Holland Centraal werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen. Samengevat zijn de belangrijkste uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt:

- blijven zorgen voor een sterke regionale economie en een inclusieve arbeidsmarkt;
- meer mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, statushouders enz. aan het werk;
- investeren om de kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen en in leven lang ontwikkelen;
- samenwerken om tekorten op de actuele en toekomstige arbeidsmarkt te verminderen;
- grensoverstijgend zoeken naar oplossingen door vraag, aanbod en institutionele partijen.

4.1. Sterke regionale economie en inclusieve arbeidsmarkt

We leven in een tijd van ingrijpende veranderingen, waarin nieuwe technieken zich aandienen, het zwaartepunt van de wereldeconomie verschuift en ecologische randvoorwaarden vragen om een transitie naar meer duurzaamheid. Gemeenten ontwikkelen daar plannen voor. Ook bij de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) krijgen de transities, inclusief de relatie met de arbeidsmarkt, aandacht. Gemeenten van Zuid-Holland Centraal maken (deels) deel uit van MRDH. In de Roadmap Next Economy (RNE) toont MRDH ontwikkelingspaden voor de nieuwe economie. Innovation Quarter is de ontwikkelingsmaatschappij in Zuid-Holland die de uitvoering en de doorontwikkeling van de RNE ter hand neemt. Betere kansen voor laagopgeleiden is expliciet een onderdeel van de RNE. Afbeelding 4 in hoofdstuk 2 laat zien dat van veel mensen met een bijstandsuitkering zijn aangewezen op werk aan de basis van de arbeidsmarkt. Van de sectoren met werk op het niveau laag/basisvakmanschap zijn echter in Zuid-Holland Centraal vooral industrie, transport en uitzendbureaus relatief ondervertegenwoordigd. Gemeenten versterken en beïnvloeden daarom de economische structuur, waarbij zowel kansen voor hoogopgeleiden ontstaan als aan de basis van de arbeidsmarkt. Het middensegment staat evenwel onderdruk. Er ontstaat een tweedeling. Voor alle opleidingsniveaus is daarom nu een leven lang ontwikkelen en een daarbij passende infrastructuur belangrijk voor werkzekerheid. Zie ook: paragraaf 4.3

4.2. Meer mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, statushouders en anderen aan het werk

Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak geen werk. Afbeelding 5 in hoofdstuk 2 laat dat zien. Voor mensen met een arbeidsbeperking is de banenafpraak een belangrijk instrument om hen aan het werk te helpen. Het aantal banen is in een jaar tijd met ruim een achtste toegenomen tot 1.236. Specialisten van de werkgeversservicepunten kunnen werkgevers helpen banen te creëren via een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. Bij een zorginstelling heeft dit geleid tot de herintroductie van zorgassistenten. Mede voor mensen met een arbeidsbeperking heeft Van Gils Automotiv in Pijnacker-Nootdorp een concept voor een opleidingsbedrijf ontwikkeld. Het bedrijf wendt daarbij ook het eigen netwerk van ondernemers aan.

Ouderen die hun baan hebben verloren, vinden minder gemakkelijk een nieuwe. Het werkhervattingspercentage, dat wil zeggen het percentage uitstroom naar werk binnen een jaar van een instroomcohort in de WW, wordt bij elke volgende leeftijdsklasse lager. Werkgevers die ervaring hebben met ouderen, zijn eerder geneigd hen in dienst te nemen dan werkgevers zonder die ervaring. Het principe is "bekend maakt bemind". Drempels wegnemen is belangrijk. Opleiding en werkervaring verouderen. Voor hoogopgeleide ouderen in Zuid-Holland Centraal zijn bijvoorbeeld ICT-opleidingen uitgevoerd.

Gemeenten brengen mensen met een bijstandsuitkering stapsgewijs naar de arbeidsmarkt. Ook statushouders vormen een groep die moeilijk aan het werk komt. Speedmeets voor statushouders dragen bij aan het vinden van werk. Het nieuwe inburgeringsstelsel maakt in de nabije toekomst inburgering mogelijk in combinatie met werk. Voor taalverwerving en integratie is werk een belangrijk middel. Samenwerking tussen gemeenten in Zuid-Holland Centraal en VCA Nederland (veiligheidscertificaat) leidde tot de mogelijkheid van een cursus VCA-basis in de Arabische taal. Ze krijgen naast de Nederlandse inburgeringslessen ook taallessen Nederlands die zijn gericht op hun vaktechnische opleidingen.

4.3. Kloof tussen vraag en aanbod overbruggen en een leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt kampt met krapte en een mismatch. Vacatures in onder meer techniek, zorg en ICT blijken moeilijk vervulbaar. Afbeelding 2 van hoofdstuk 1 geeft voor Zuid-Holland Centraal voorbeelden van moeilijk vervulbare vacatures. De mismatch is af te leiden uit afbeeldingen 3 en 4 van hoofdstuk 2 die zicht geven op veel voorkomende opleidingen bij werkzoekenden. Veel van hen hebben als hoogste afgeronde opleiding basisonderwijs of hebben een administratieve opleiding gevolgd.

Scholing als vorm van Leven Lang Ontwikkelen kan een middel zijn om samen met sectoren, werkgevers en onderwijsaanbieders de kloof tussen vraag en aanbod te dichten. Duale onderwijsvormen vanuit mbo- en hbo-scholen zijn daarbij een optie. Kwalificatietekorten en te weinig mensen met een specifieke opleiding zijn niet de enige reden voor een moeizame personeelsvoorziening, zoals afbeelding 6 in hoofdstuk 3 laat zien. Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden beïnvloeden eveneens de personeelsvoorziening. Ze speelden een rol bij de geringe animo voor een scholingstraject richting horeca.

Uitvoering geven aan een leven lang ontwikkelen gericht op werkzekerheid is voor zowel werkzoekenden als werkenden van belang. Het leerwerkloket kan beiden adviseren. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft eind september 2018 de hoofdlijnen geschetst voor een leven lang ontwikkelen. Gemeenten, ROC en UWV zijn nu al partners in het leerwerkloket. In Langsingerland is De Jonge Krijger actief. Vooral de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden behoeft ook versteviging. Verder blijkt dat studie- en beroepskeuze niet altijd zijn gebaseerd op objectieve arbeidsmarktinformatie. Behoeft bestaat aan regionale toekomstgerichte informatie waarop ouders, jongeren en professionals zich kunnen baseren. Samen met het onderwijsveld wordt de beschikbare informatie geïnventariseerd. Vindplaatsen zijn onder meer UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en ROC's.

4.4. Samenwerken om tekorten te verminderen

Bedrijven zorgen voor baanopeningen voor werkzoekenden. Op dat niveau worden ook de belemmeringen bij de personeelsvoorziening ervaren. Hiervan gebruik maken ten gunste van werkzoekenden kan alleen bij goede contacten met het bedrijfsleven. Het werkgeversservicepunt is op uitvoerend niveau één van de instrumenten om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen. Gemeente en UWV werken aan verdere versteviging van de samenwerking op dit gebied. In combinatie met marktsignalen en andere bronnen kan arbeidsmarktinformatie van UWV de marktwerking ondersteunen.

Kennis delen en verrijken in een regionaal ecosysteem, zoals ook tot uitdrukking komt in het mbo-bestuursakkoord, draagt bij aan verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Sectorcontacten hebben er bijvoorbeeld toe geleid dat mbo-studenten meer kennis konden verwerven van online dienstverlening en zich konden bekwamen in de eisen die de veranderde (gedigitaliseerde) branche stelt. Binnen het ecosysteem bestaan onderlinge contacten tussen bedrijfsleven, onderwijs, de wereld van beleid, arbeidsmarktdeskundigen en professionals uit de praktijk.

4.5. Grensoverstijgende oplossingen

De arbeidsmarkt heeft raakvlakken met onderwijs, economie, sociale zaken, maar met ook ruimtelijke ordening en infrastructuur. De samenhang wordt steeds beter onderkend, zodat arbeidsmarktbeleid zich niet uitsluitend meer richt op uitkeringen en de mogelijkheden deze te reduceren. Samenwerking in de regio en op boven regionaal niveau en met andere stakeholders is een middel om resultaat te behalen. Diverse gremia in Zuid-Holland Centraal houden zich bezig met de arbeidsmarkt en/of gerelateerde thema's.

Breed zoeken is het advies aan werkzoekenden als een baan in de meest voor de hand liggende functies niet direct voorhanden is. UWV heeft voor werkzoekenden notities met overstapberoepen en een overzichten met kansberoepen. Vooruitziende werkgevers ondersteunen hun personeel bij arbeidsmarkttransities. Breed zoeken geldt ook werkgevers als perfect passend arbeidsaanbod niet direct is te vinden. Voor werkgevers is er ter inspiratie een notitie met oplossingen bij moeilijk vervulbare vraag.

Breed zoeken houdt ook in over de grenzen van de eigen arbeidsmarktregio heen kijken. Zuid-Holland Centraal heeft in verhouding tot de potentiële beroepsbevolking een relatief tekort aan werkgelegenheid. Dit betekent voor werkzoekenden dat een nieuwe baan mogelijk bij een werkgever in een andere arbeidsmarktregio is te vinden. Voor werkgevers betekent dit dat zij ook van buiten de eigen marktregio personeel aantrekken. Bovenregionale samenwerking kan bij een win/win-situatie leiden tot kansen voor uitkeringsgerechtigden.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jean-Paul Bieber

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 Zuid-Holland is het werkgebied van Werkplein Den Haag. De gemeenten Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Voorschoten, Wassenaar en Zoetermeer 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

