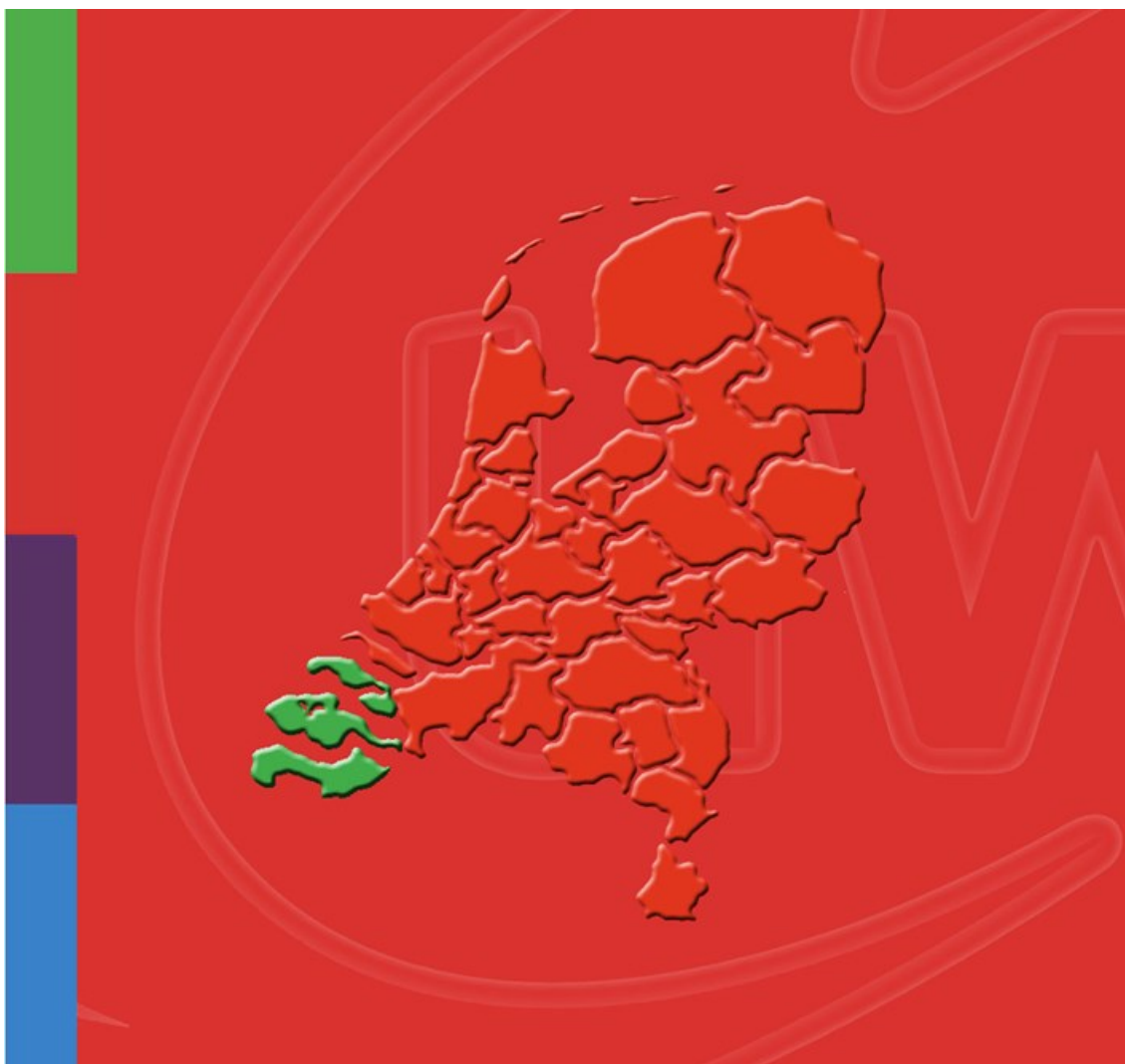


Samenvatting Regio in Beeld

Zeeland

Oktober 2018



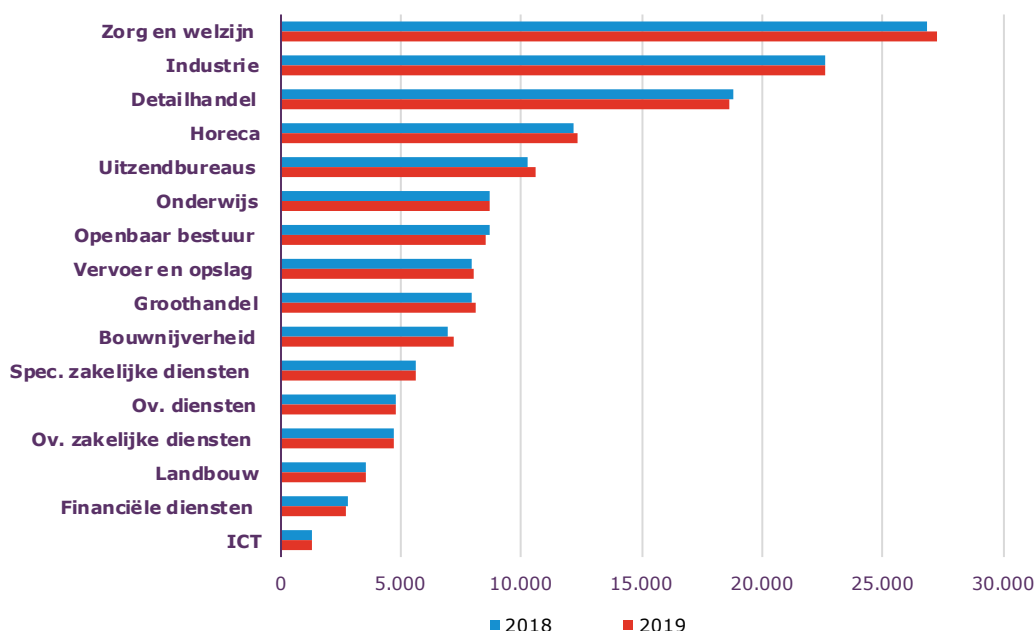
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zeeland 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 Zeeland 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 Zeeland. 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 Zeeland het grootst bij ICT, uitzendbureaus en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Zeeland, 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 Zeeland 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 om beroepen als monteur industriële machines en installaties CNC-verspaner, elektriciën, loodgieter, ontwerper-constructeur en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen, systeemanalisten en securityspecialisten. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlieden, terwijl de sector vergrijsd 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. Veel kansen zijn er voor commercieel medewerkers met een goede beheersing van Frans, Duits en/of Engels. In het onderwijs zijn vooral leraren exacte vakken 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 vervulba-

re vacatures voor en binnen de beveiliging zijn veel mogelijkheden voor brandwachten en heetwerkwachten.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Zeeland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Horeca en schoonmaak
(Gespecialiseerd) lasser	Gastheer / gastvrouw horeca
CNC verspaner (inclusief programmeren)	Hulpkok / keukenassistent
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Restaurantkok
Projectleider, ontwerper-constructeur werktuigbouw	(Gespecialiseerd) schoonmaker
Ontwerper industriële automatisering / PLC programmeur / embedded software engineer	Economisch-commercieel en financieel
Monteur industriële machines en installaties	Medewerker klantcontact / klantenservice
Elektricien / monteur elektro	Commercieel medewerker binnendienst met talenkennis (Duits / Engels / Frans)
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (assistent en AA)
Metselaar	ICT
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, elektro	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Transport en logistiek	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Securityspecialist
Transportplanner	Onderwijs
Veiligheid	Docent vo/mbo exacte vakken
Beveiliging	Zorg
Brandwacht / heetwerkwacht / veiligheidstoezichthouder	Verzorgende IG
Agrarisch	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Hovenier / boomverzorging	Wijkverpleegkundige
	Medisch specialist (MDL, ouderen, verzekering)

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zeeland, 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 Zeeland waren per december 2017 in totaal 14.060 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.310 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 ze 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 beroepen in de richtingen zorg & welzijn, transport & logistiek en ICT komen in Zeeland weinig in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrachte relatief groot is. 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
Zeeland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.510
Mbo	Technisch onderwijs	440
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	430
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	300
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	230
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	150
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	140
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Vmbo	Algemeen onderwijs	120
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	110
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	110
Vmbo	Technisch onderwijs	110
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	100
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	60
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	50
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	50

Bron: UWV

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

Zeeland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	6.770
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.440
Mbo	Technisch onderwijs	570
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	510
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	460
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	410
Vmbo	Algemeen onderwijs	400
Vmbo	Technisch onderwijs	270
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	250
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	160
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	140
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	130
Mbo	Algemeen onderwijs	120
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	80
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	80
Mbo	Agrarisch onderwijs	70
Vmbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	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. 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

Zeeland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	530	600	1.130	47%
WGA 80-100	220	1.670	1.890	12%
WIA 35-min	830	870	1.700	49%
WAO	1.140	4.440	5.580	20%
oWajong	850	400	1.250	68%
Wajong 2010	200	370	570	35%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zeeland 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.

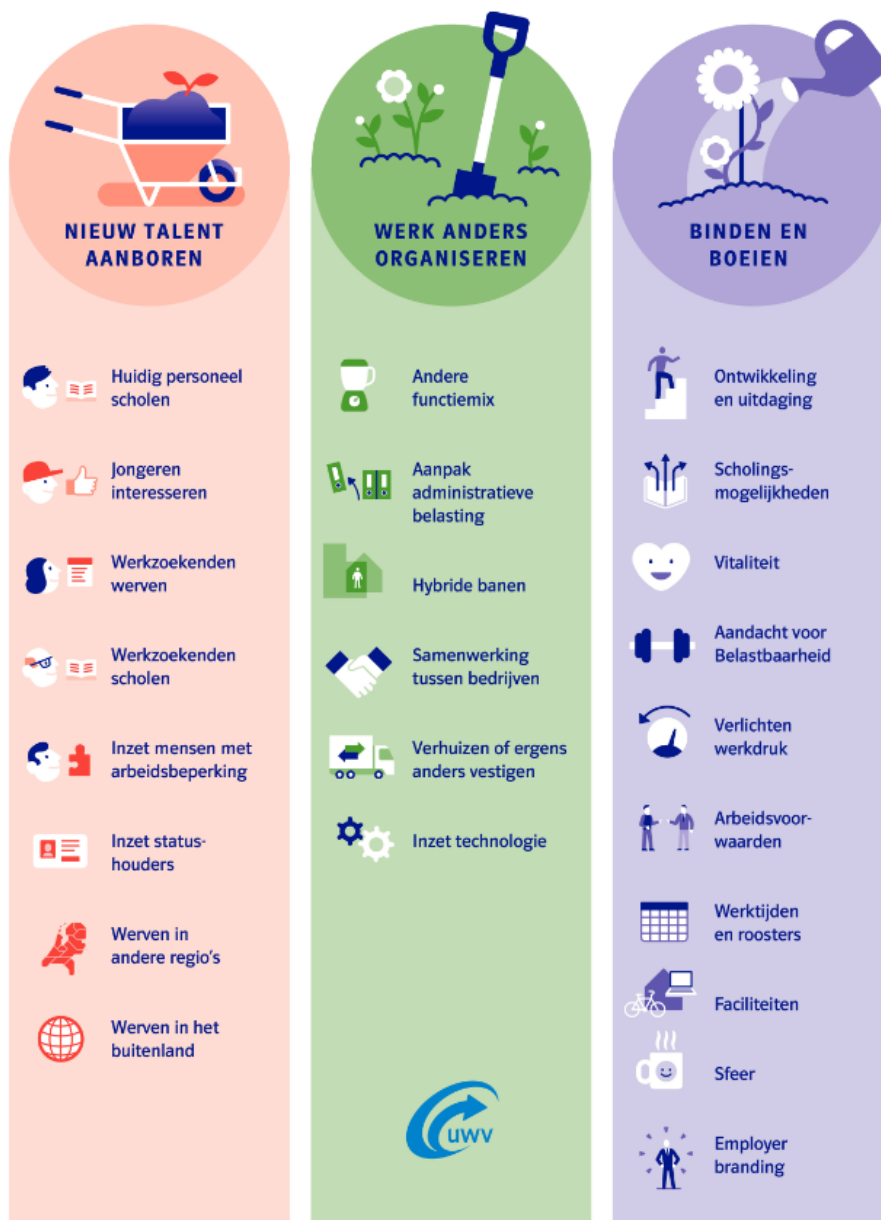
3. Oplossingen personeelstekorten

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

4.1. Baankansen nemen toe, maar passend personeel is schaars

De economie groeit. Meer mensen vinden werk. Werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt profiteren het meest van deze groei. Laagopgeleiden, mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een administratieve achtergrond of ouderen vinden ook nu nog lastig werk. Arbeidsmarktpartijen staan voor de uitdaging deze kwalitatieve mismatch te verkleinen. De arbeidsmarktregio Zeeland heeft geld gereserveerd voor het aanpakken van knelpunten op de arbeidsmarkt. Ze wil hierin nauw samenwerken met werkgevers in de regio, omdat alleen samen aan een oplossing van knelpunten kan worden gewerkt.

Onderdeel van de Regiodeal met het Rijk voor de verbetering van het Zeeuwse woon- en werkklimaat is het door Aan de slag in Zeeland/arbeidsmarktregio Zeeland samen met de provincie opgestelde 'Aanvalsplan arbeidsmarktregio Zeeland'. Dit aanvalsplan richt zich onder andere op het vervullen van 400 vacatures met Zeeuws arbeidspotentieel. Arbeidspotentieel van werkzoekenden die nu een WW- of bijstandsuitkering ontvangen, maar waarvan nog niet of nauwelijks gebruik wordt gemaakt en die naar verwachting met extra ondersteuning (bijvoorbeeld scholing) succesvol kunnen instromen op de regionale arbeidsmarkt. Onder andere de Werk(gevers)servicepunten en de Regionale Bureaus Leerlingzaken werken, onder leiding van 'Aan de slag in Zeeland', aan deze opdracht.

4.2. Kansen vergroten door breder te zoeken

Er is een behoorlijk aantal Zeeuwse werkzoekenden voor wie werkervaring en opleiding weinig uitzicht op werk geven. Ondanks de aantrekkende economie vinden zij moeilijk werk. Deels door verdringing van functies voor laag opgeleiden. Voor hen is het van belang te zoeken naar alternatieven. Kijken buiten de eigen directe omgeving, flexibiliteit en creativiteit zijn bij het breder zoeken belangrijk. Daarnaast is het goed als ook vanuit de kant van de werkgevers gekeken wordt naar mogelijkheden tot een andere verdeling van het werk waardoor er enerzijds plaatsen ontstaan voor lager opgeleiden en anderzijds de hoger gekwalificeerden vooral ingezet worden op taken die hun kwalificaties vereisen. Hierbij helpen bijvoorbeeld: de inzet van persoonlijke dienstverlening bij werkzoekenden, het ondersteunen van werkgevers middels het maken van arbeidsanalyses: uitgaande van de vraag van de werkgever ondersteuning bieden bij het organiseren van eigen scholing om werkzoekenden te kunnen plaatsen op openstaande arbeidsplaatsen en de inzet van de expertise van de Leerwerkloketten. Gezien de positieve reacties op de Inspiratiedag in UWV Zeeland voor werkzoekenden en werkgevers in september 2018, een dag waar inspireren en verbinden centraal stonden, wordt toegewerkt naar een Zeeuwse Inspiratiedag.

4.3. Nieuwe dynamiek op arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is constant in beweging en in verandering. De manieren waarop werkgever en werkzoekende elkaar weten te vinden verandert. Er zijn steeds meer mensen die werken maar die meer uren moeten of willen werken. Een steeds veranderende arbeidsmarkt maakt ook dat werknemers zich moeten blijven ontwikkelen om bij te blijven. De krapte op de arbeidsmarkt maakt ook dat werkgevers belang hebben bij het vasthouden van mensen. Arbeidsmarktregio Zeeland gaat daarom de komende tijd verder aan de slag met activiteiten die aan deze trends een bijdrage leveren.

4.4. Kansen pakken in techniek, zorg, transport & logistiek

De krapte in sectoren als techniek, zorg en transport en logistiek biedt ook kansen voor lager opgeleiden, die in de huidige arbeidsmarkt nog vaker werkloos zijn dan hoger opgeleiden. De arbeidsmarktregio Zeeland kan lager opgeleiden op verschillende manieren helpen om kansen te pakken; werkzoekenden beter leren kennen door intensivering van persoonlijke dienstverlening. Belemmeringen om aan het werk te komen kunnen voor sommige werkzoekenden te maken hebben met verschillende problematieken. Soms is dan een multidisciplinaire aanpak nodig waarin naast begeleiding naar de arbeidsmarkt ook aandacht is voor sociale en gezondheidsproblemen.

Scholing vergroot kansen voor laagopgeleiden, maar vooral als het gaat om combinaties van leren en werken. Initiatieven zoals het afgelopen jaar in de zorg en de techniek, waarbij de sector/werkgever de eigen opleiding organiseerde met ondersteuning van de andere partijen op de regionale arbeidsmarkt, worden ook in de komende tijd opgepakt.

4.5. Werken over de grens

Belangrijk kenmerk van de arbeidsmarktregio Zeeland is dat het een grensregio betreft. Direct over de grens is ook volop werk voor werkzoekenden, hoewel de arbeidsmarkt in Zeeland en Vlaanderen gelijke kraptes (en overschotten) kent. Het netwerk voor grensbemiddeling staat. Er is voldoende expertise over elkaars arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden. Het informeren van werkgevers en werkzoekenden over werken over de grens is vormgegeven via de inzet van Euresadviseurs en de inrichting van GrensinformatiePunten. Vlaamse werkgevers kunnen gebruik maken van een regeling Individuele BeroepsOpleiding (IBO), die ook kan worden ingezet voor Zeeuwse werkzoekenden.

De uitdaging is om ook in deze tijd van economische groei in Nederland en moeilijk vervulbare vacatures bij werkgevers in de regio, voldoende belangstelling te houden onder werkzoekenden voor het werken in Vlaanderen.

4.6. Op koers blijven met Banenafspraken

In Zeeland stonden in de eerste helft van 2018 bijna 2000 personen zonder werk in het doelgroepregister. Voor het vinden en behouden van werk bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking zijn en blijven inspanningen nodig. Dit geldt met name ook voor werkgevers uit de sector overheid, waar de realisatie van de Banenafspraken achterblijft en de quotumregeling nog is geactiveerd. Er zijn verschillende mogelijkheden die daarbij kunnen helpen. Transparantie van klantprofielen vergemakkelijkt de arbeidstoeleiding van mensen met een arbeidsbeperking en afstemming van dienstverlening van gemeenten en UWV zorgt ervoor dat werkgevers met een personeelsvraag beter en efficiënter bediend kunnen worden.

Onderzoek heeft uitgewezen dat enthousiasme en commitment van werkgevers belangrijke succesfactoren zijn voor het realiseren van de Banenafspraken. Om dit te stimuleren worden vanuit Aan de slag in Zeeland diverse acties ondernomen, zoals het bezoek van leden van de Zeeuwse Werkkamer aan overheidsworkgevers in de regio, het inrichten van een ambassadeursnetwerk Banenafspraken Zeeland vanuit VNO-NCW Zeeland/Brabant en het organiseren van workshops om bestaand arbeidspotentieel klaar te stomen voor werk door het FNV.

Het meest succesvol bij arbeidstoeleiding van mensen met een arbeidsbeperking is een combinatie van aanbod- en vraaggerichte benadering. Zo kunnen werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures baat hebben bij het herverdelen van hun werkzaamheden via bijvoorbeeld jobcarving. Jobcarving creëert passende functies door eenvoudige taken tot een nieuwe functie te bundelen, of taken van bestaande functies af te splitsen. Adviseurs van UWV en gemeenten kunnen werkgevers hierin adviseren.

4.7. Vijftigplussers laten profiteren van economische groei

Het is niet zo dat vijftigplussers eerder werkloos worden dan andere leeftijdsgroepen, maar wel dat, als ze eenmaal werkloos zijn, ze wel moeilijker weer aan het werk komen. Van de vijftigplussers met een WW-uitkering hervat iets minder dan 50% na een jaar het werk. Ook onder bijstandsgerechtigden bevindt zich een grote groep vijftigplussers waarvan zo'n twee derde laag is opgeleid. Nu de economie nog verder groeit en de arbeidsmarkt krappere wordt, moeten ouderen de komende tijd meer kansen kunnen verzilveren.

Voorlichting aan werkgevers door de Werkgeversservicepunten kan bijdrage aan het wegnemen van vooroordelen. Organiseren van events of bijeenkomsten om kandidaten te motiveren en inspireren. Investeren in bij- of omscholing en bemiddeling van werk naar werk helpen om werkloosheid te voorkomen en duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten. De partijen in de arbeidsmarktregio Zeeland kunnen werkgevers hierbij helpen.

4.8. Versterking regionale samenwerking vergroot slagkracht

De dynamiek op de arbeidsmarkt is groot. Op de juiste manier inspelen op veranderingen kan door samen als (overheids)partijen in de arbeidsmarktregio meer focus te leggen op nieuwe trends en hierop de juiste beleidsaccenten aan te brengen en de juiste middelen en diensten in te zetten. Door verbinden wordt de regionale samenwerking versterkt en de slagkracht van de regio vergroot. Het zorgt voor samenhang in diensten en producten en er ontstaat meer uniformiteit. Zo komen de inspanningen ten goede aan de dienstverlening aan klanten van UWV en gemeenten. De opgave voor de arbeidsmarktregio is nog steeds om aandacht te blijven vragen voor de noodzaak tot verbinden.

Een mooi voorbeeld van verbinden is het Regioplan opgesteld door de GGZ en arbeidsmarktregio Zeeland. Het plan bevat zes acties om de arbeidsmarktpositie van psychisch kwetsbare mensen in Zeeland te verbeteren en hun kansen op het vinden en behouden van werk structureel te vergroten.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Nicole van der Goorbergh

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 Zeeland is het werkgebied van Werkplein Goes. De gemeenten Borsele, Goes, Hulst, Kapelle, Middelburg, Noord-Beveland, Reimerswaal, Schouwen-Duiveland, Sluis, Terneuzen, Tholen, Veere en Vlissingen 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

