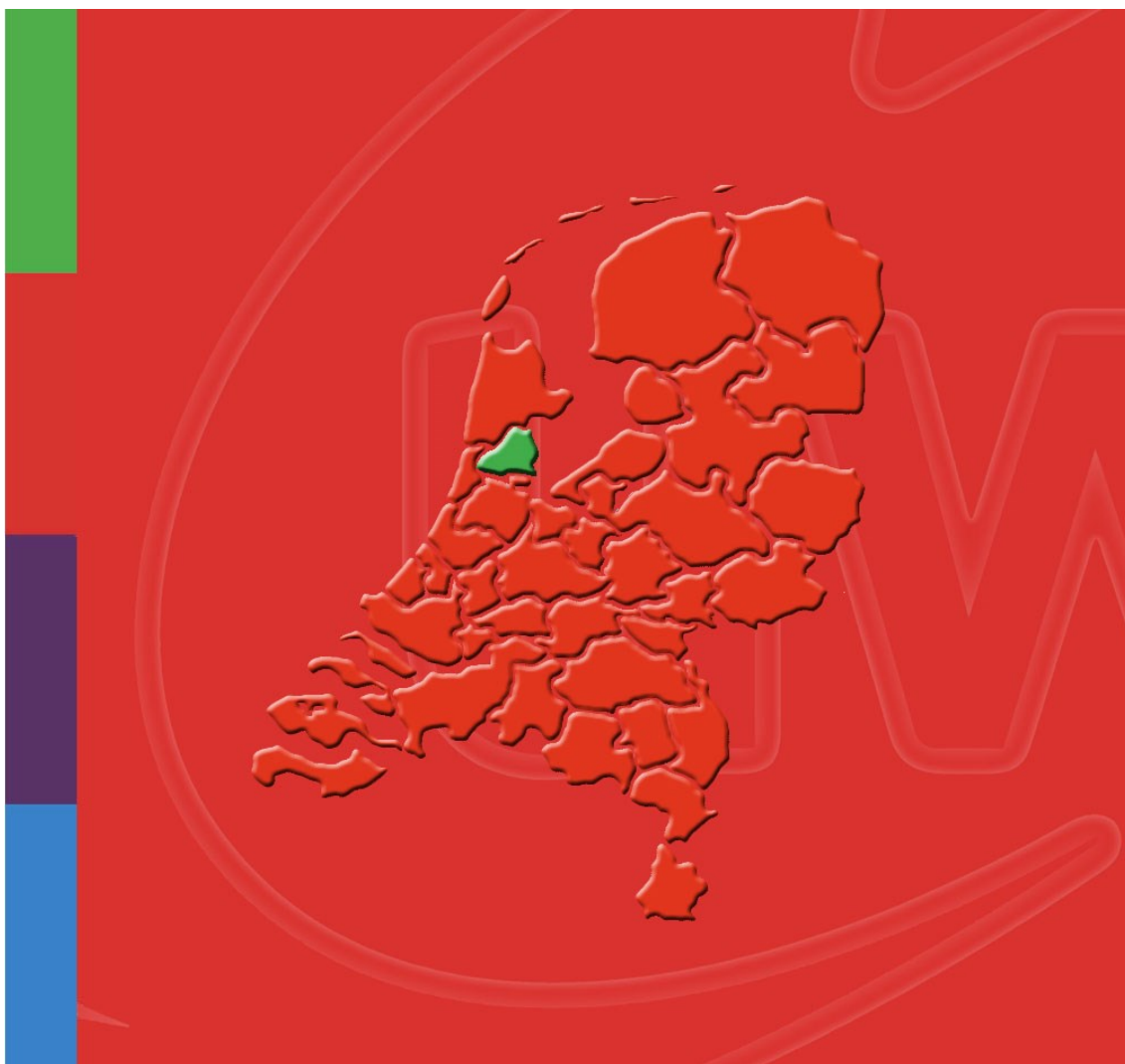


Samenvatting Regio in Beeld

Zaanstreek/Waterland

Oktober 2018



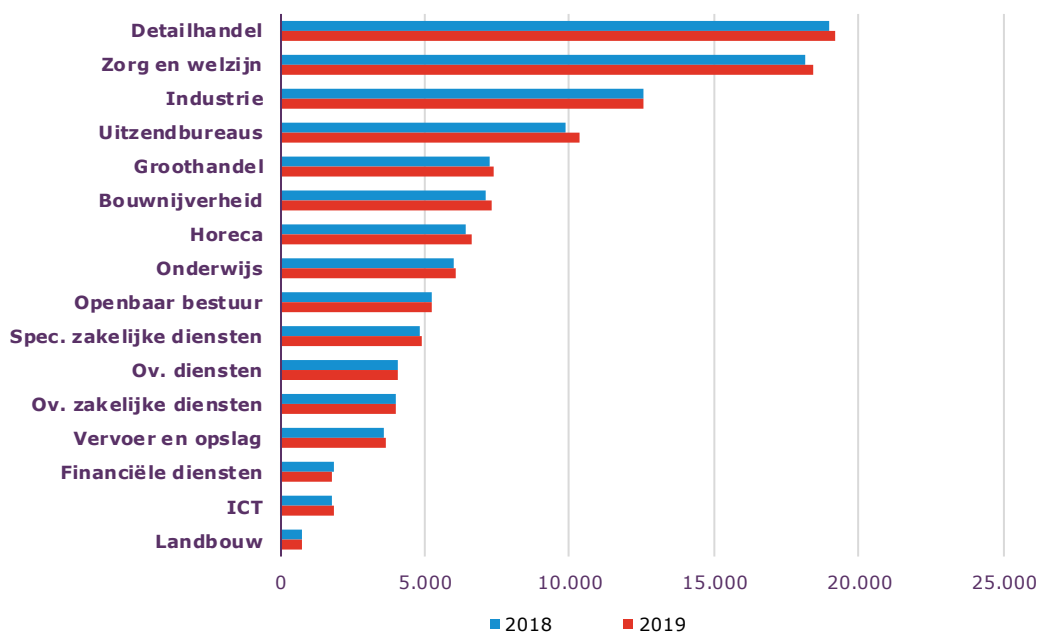
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zaanstreek Waterland 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 Zaanstreek/Waterland 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. 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 Zaanstreek / Waterland het grootst bij detailhandel, zorg & welzijn en industrie. 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
Zaanstreek/Waterland, 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 Zaanstreek Waterland 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 en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als hulparbeider bouw, CNC-verspaner, electricien, loodgieter, en werkvoorbereider-calculator. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. 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. 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 \ 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)

Zaanstreek/Waterland, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Constructiebankwerker	Horeca
CNC verspaner	Gastheer / gastvrouw horeca
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Restaurantkok
Elektriciens / monteur elektro	Financieel-economisch en commercieel
Monteur industriële machines en installaties	Accountant (AA en assistent)
Loodgieter / installateur gawalo	ICT
Hulparbeider bouw	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Werkvoorbereider / calculator gww, bouw en installatie	Testdeveloper
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Onderwijs
Operator proces- en voedingsindustrie	Leerkracht basisonderwijs
Procestechnoloog en -onderzoeker	Docent vo/mbo exacte vakken
Vertegenwoordiger / accountmanager (technische producten)	Docent vo/mbo taalkundige vakken
Transport en logistiek	Zorg
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Verzorgende IG
	Verpleegkundige

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zaanstreek / Waterland, 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 Zaanstreek/Waterland zijn per december 2017 in totaal 14.950 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 5.780 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 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. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. Werkzoekenden met beroepen in de ICT en transport & logistiek komen in Zaanstreek/Waterland niet in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. De richting techniek komt wel voor, evenals zorg.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.640
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	520
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	480
Mbo	Technisch onderwijs	270
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	210
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	160
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	140
Vmbo	Algemeen onderwijs	140
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	110
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	100
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	100
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	90
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	80
Vmbo	Technisch onderwijs	80
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	70
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt verder dat ook bij bijstandsgerechtigden de aansluiting met de arbeidsmarkt beperkt is. De personeelskrapte is in Zaanstreek Waterland is groot voor de richtingen techniek, ICT en zorg. Het aanbod van bijstandsgerechtigden lijkt zo dus – zeker wanneer bovengenoemde belemmeringen op fysiek en psychosociaal gebied in acht worden genomen – niet afdoende om acute personeelsproblemen te kunnen oplossen.

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

Zaanstreek Waterland, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	6.560
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.440
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	650
Vmbo	Algemeen onderwijs	520
Mbo	Technisch onderwijs	510
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	430
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	300
Vmbo	Technisch onderwijs	290
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	230
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	170
Mbo	Algemeen onderwijs	160
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	130
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	120
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	110
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	110
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	80
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	70
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	40
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 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 arbeidshandicap. Mensen met een arbeidshandicap vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt. Zij verschillen zowel in uitkerings situatie 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 arbeidshandicap 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

Zaanstreek Waterland, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	580	600	1.180	49%
WGA 80-100	270	2.670	2.940	9%
WIA 35-min	710	780	1.490	47%
WAO	1.370	5.920	7.290	19%
oWajong	630	400	1.020	61%
Wajong 2010	310	720	1.030	30%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zaanstreek Waterland-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

Gunstige ligging Zaanstreek/Waterland

Het gaat op veel gebieden goed met de werkgelegenheid in de regio Zaanstreek/Waterland. Dit is onder andere terug te zien in een toenemend aantal vacatures en een dalend percentage WW-uitkeringen. Door de gunstige ligging ten opzichte van de regio Groot Amsterdam en het onderdeel zijn van de Metropoolregio Amsterdam (MRA), is er voor inwoners van Zaanstreek/Waterland volop werkgelegenheid. De groeiende economie en een stijgend aantal vacatures brengt echter ook zo haar uitdagingen met zich mee, welke hieronder worden beschreven. Deze uitdagingen delen de gemeenten in de regio Zaanstreek/Waterland met elkaar.

4.1. Mismatch vraag en aanbod

De mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is groter geworden en wordt steeds omvangrijker. Er komen steeds meer noodkreten vanuit het bedrijfsleven dat vacatures niet vervulbaar zijn. De grootste uitdaging voor de gemeenten én werkgevers is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Veel mensen hebben de afgelopen jaren (weer) hun weg naar de arbeidsmarkt gevonden. Er zijn echter nog mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die lastiger bemiddelbaar zijn en ondersteuning nodig hebben. Enerzijds kunnen zij hulp en ondersteuning van de gemeente en/of UWV gebruiken daar waar het gaat om praktische zaken als coaching, begeleiding en advies bij (om)scholing. Anderzijds is het van belang dat gemeenten en UWV samen met werkgevers per werkzoekende kijkt naar manieren om vacatures aan te laten sluiten bij wat de werkzoekende kan. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan jobcarving. Een manier waarop dit kan is denken in taken in plaats van vacatures. Het werkgeversservicepunt kan hierin een belangrijke rol vervullen. Het is belangrijk om ook afdelingen Economische zaken en ondernemers hierbij nauw te betrekken.

4.2. Werkgevers spelen belangrijke rol

Veel werkgevers die actief zijn in zogenaamde kraptesectoren hebben steeds meer moeite om hun vacatures vervuld te krijgen. Veel werkzoekenden hebben immers inmiddels hun draai op de arbeidsmarkt weer gevonden. Dit betekent dat er nog meer inspanning geleverd moet worden om de kloof tussen vraag en het huidige aanbod van werkzoekenden te overbruggen. Ook werkgevers kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Te denken valt bijvoorbeeld aan scholing of opleidingstrajecten bij de werkgever. Het kan de moeite waard zijn om te onderzoeken op welke gebieden omscholing op redelijk korte termijn tot verlichting van de arbeidsmarktproblematiek kan leiden. Samenwerking met bedrijfsleven en opleiders is hierbij cruciaal. Langere en intensieve(re) begeleiding, al tijdens de opleiding en samenwerking met scholen en opleidingscentra kan hierbij helpen.

Dit vraagt voor een deel om een cultuuromslag bij bedrijven. Niet alleen in het denken in taken, maar zeker ook in de verrijking die werknemers met een arbeidsbeperking kunnen zijn voor een organisatie. Met andere woorden: werkgevers kunnen samen met de gemeente of UWV kijken hoe een kandidaat die niet direct geschikt is, wel geschikt te maken is. Door bijvoorbeeld (om)scholing of door te denken in taken in plaats van functies: zogenaamde maatwerkbanen. Het kan helpen om enige mate van regelvrijheid te creëren. Indien een werkgever een constructieve en duurzame oplossing bedenkt die door regelgeving belemmerd wordt, kan bekeken worden of hiermee op een andere, meer flexibele manier, kan worden opgegaan.

4.3. Bekendheid Werkgeversservicepunt

Het WSP biedt tal van mogelijkheden om werkgevers te faciliteren bij het in dienst nemen van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. De dienstverlening van het WSP is echter niet bij alle werkgevers even bekend. Goede en heldere communicatie over alle mogelijkheden tot compensatie, begeleiding en regelgeving is essentieel.

Uit de eerste drie hoofdstukken van Regio in beeld blijkt dat er nog veel potentieel aan werknemers beschikbaar is. Sommige mensen zijn op dit moment niet (volledig) beschikbaar voor de arbeidsmarkt: het onbenut arbeidspotentieel. Het zo volledig mogelijk benutten van dit potentieel kan de knelpunten op de arbeidsmarkt deels oplossen. In samenwerking met aanverwante terreinen van de arbeidsmarkt, zoals de gezondheidszorg, kan beter in beeld gebracht worden hoe mensen verleid kunnen worden (meer) te gaan werken.

4.4. Werk verdwijnt, verschijnt en verandert

De veranderingen op de arbeidsmarkt maken dat sommige mensen er verstandig aan doen uit te wijken naar een ander beroep. Veel werk is de afgelopen jaren verdwenen en komt niet meer terug. Vergevoerde automatisering en digitalisering spelen hierbij een belangrijke rol. De uitdaging hierbij is om mensen die werkloos zijn geworden of dreigen te worden actief te attenderen op alternatieven, zogenaamde 'overstapberoepen'. Dit zijn beroepen waarbij de vaardigheden die zijn opgedaan bij het verdwenen beroep ook goed van pas komen bij een beroep met betere kansen op werk.

In toenemende mate hechten werkgevers en consumenten waarde aan vaardigheden als klantgerichtheid, pro-activiteit en communicatieve vaardigheden. Aan de andere kant vinden werkgevers de vaardigheden van potentiële werknemers vaak niet eens de belangrijkste vereiste. Motivatie, basiswerknemersvaardigheden (zoals op tijd komen) en er simpelweg 'zin in hebben', zijn voor werkgevers vaak belangrijke argumenten om iemand aan te nemen. Dit zijn zaken waarop werkzoekenden goed gecoacht kunnen worden.

4.5. Kansen bij voorkomen doorstroom van WW naar Bijstand

Van de totale bijstandspopulatie is circa 20-25% namelijk afkomstig uit de WW. In Zaanstreek/Waterland stroomt jaarlijks gemiddeld 5,8% aan het eind van de WW door naar de Bijstand. Als de doorstroom van de WW naar de bijstand beperkt kan worden, zal dit effect hebben op de totale bijstandspopulatie van Zaanstreek/Waterland. UWV en Gemeenten werken al samen om mensen met een aflopende WW uitkering vroegtijdig te informeren over de Bijstand en wat dat voor hun betekent. Deze aanpak heeft zowel voor de werkzoekende als voor UWV en gemeenten meerwaarde.

4.6. Statushouders

Een bijzondere groep werkzoekenden betreft de statushouders. Statushouders komen vaak in eerste instantie in de bijstand terecht. Zij hebben nog geen werkervaring opgedaan in Nederland en stromen direct in de bijstand. Zij hebben immers nog geen WW-rechten opgebouwd. Voor alle betrokkenen is het belangrijk dat deze mensen naar de arbeidsmarkt begeleid worden. Niet alleen werk, maar ook huisvesting voor deze werknemers is essentieel.

4.7. Regionale aanpak

De arbeidsmarkt houdt zich niet aan grenzen. Om zoveel mogelijk mensen aan een geschikte baan te helpen en zoveel mogelijk werkgevers te kunnen ondersteunen bij hun zoektocht naar personeel, is het belangrijk over de grenzen van de eigen gemeente en zelfs de eigen arbeidsmarktregio te kijken. Als onderdeel van de MRA heeft Zaanstreek/Waterland een zeer gunstige ligging. Om kansen zo volledig mogelijk te benutten kan Zaanstreek/Waterland zoveel mogelijk deel nemen aan bovenregionale samenwerkingsverbanden, zoals het House of Skills. Door middel van House of skills worden pilots uitgevoerd om verschillende, op skills georiënteerde, loopbaanprogramma's te ontwikkelen. Bedrijfsleven, brancheorganisaties, werknemers- en werkgeversorganisaties, kennisinstellingen, onderwijs en bestuurders uit de regio werken hierin samen.

4.8. Aansluiting arbeidsmarkt-onderwijs

Ten tijde van een krappe arbeidsmarkt is een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt belangrijker dan ooit. Het is van belang dat er voldoende studenten afstuderen in richtingen waar op de markt behoefte aan is. Dit is geen eenvoudige opgave en is eigenlijk van alle tijden. Toch is aandacht en inzet op dit onderwerp hier op zijn plaats. Enerzijds omdat een tekort aan vakkrachten de groei van bedrijven en daarmee de regionale economische groei remt, anderzijds omdat het onwenselijk is dat studenten als het ware worden opgeleid voor werkloosheid.

4.9. Aandacht voor duurzame uitstroom

Weliswaar stroomt een groot deel van de uitkeringsgerechtigden na verloop van tijd uit naar werk, maar (te) vaak betreft het hier dienstverbanden van tijdelijke aard. Veel arbeidscontracten zijn flexibel en worden niet altijd verlengd. Hiermee is de uitstroom niet duurzaam en keert de klant uiteindelijk terug in de WW en vervolgens mogelijk in de Bijstand. Minder kansrijken op de arbeidsmarkt hebben vaker te maken met tijdelijke contracten en hebben vaak bij herhaling een uitkering. Juist deze groep is gebaat bij een structurele oplossing.

4.10. Samenwerking tussen overheid en bedrijfsleven versterken

Deze uitdagingen op de arbeidsmarkt hebben met name betrekking op het overbruggen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het lokale belang van iedere individuele gemeente om de eigen inwoners aan de arbeidsmarkt duurzaam te laten deelnemen kan het beste in gemeenschappelijkheid op regio niveau bediend worden. Deze uitdagingen kunnen daarom het effectiefste met alle betrokken partijen op regionale schaal aangepakt worden.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Alexandra Benning

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 Zaanstreek/Waterland is het werkgebied van Werkplein Haarlem. De gemeenten Beemster, Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad 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

