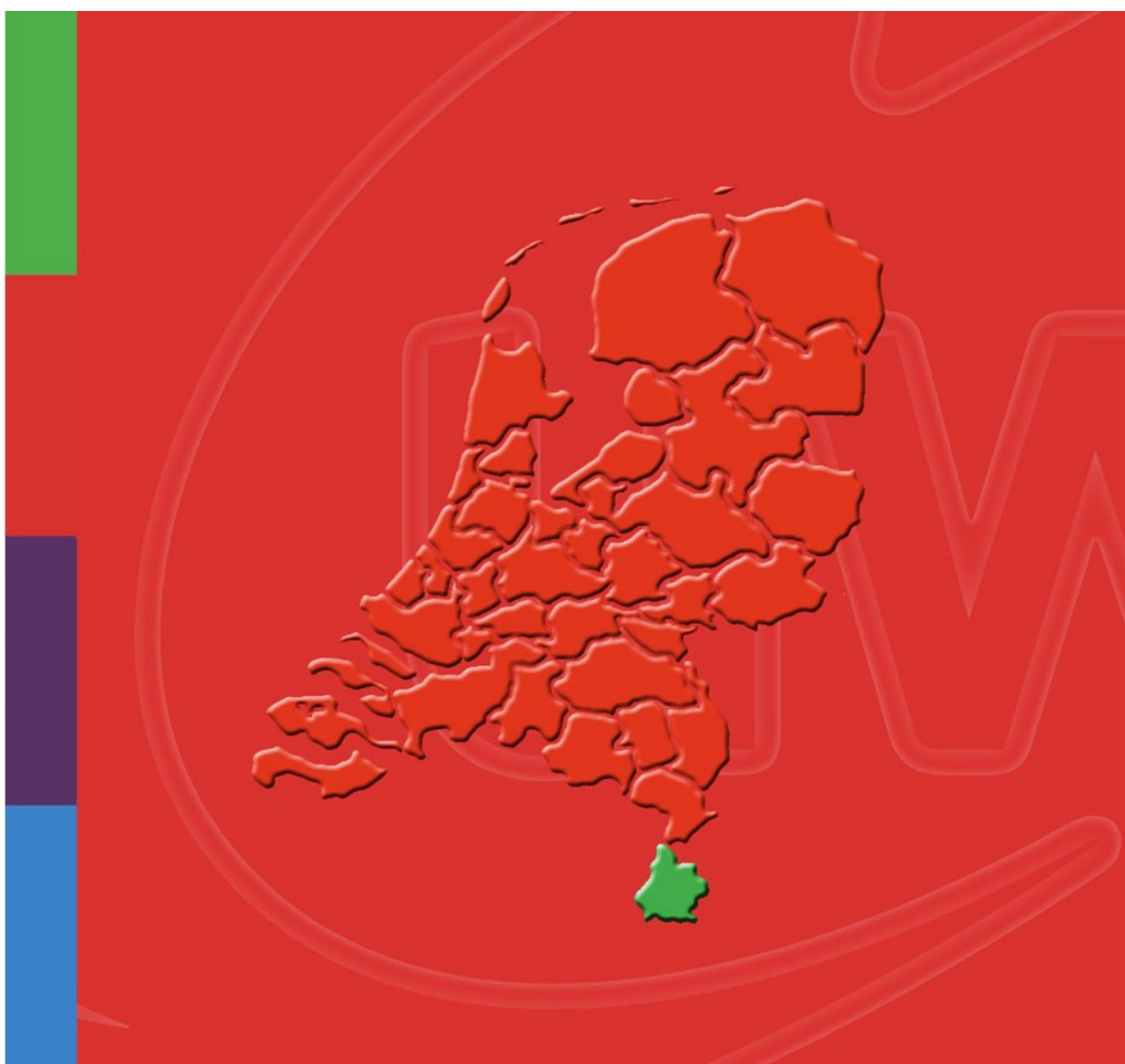


Samenvatting Regio in Beeld

Zuid-Limburg

Oktober 2018



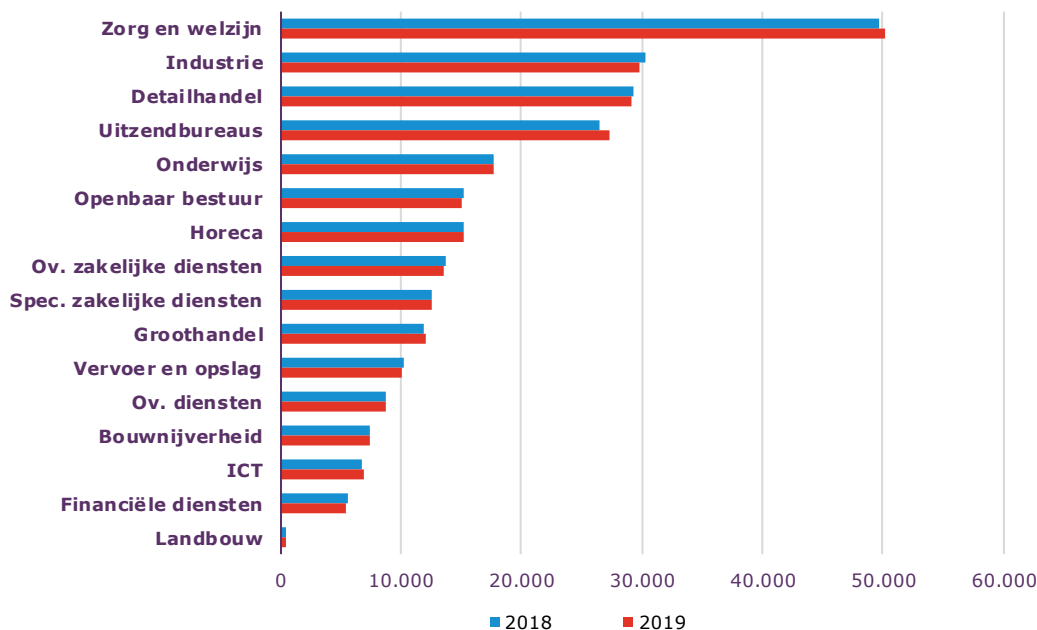
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Zuid-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 Zuid-Limburg stijgt

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij. In Zuid-Limburg komen er in 2018-2019 bijna 3.000 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 Zuid-Limburg in absolute zin het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, groothandel en ICT. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers, onder andere in de industrie, openbaar bestuur en in de financiële dienstverlening.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Zuid-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 Zuid-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 en ICT. Binnen de techniek gaat het om beroepen als elektriciën, CNC-verspaner, (proces)operator en lasser. Op ICT-gebied betreft het onder andere applicatieprogrammeur, ICT-helpdeskmedewerker en ontwerper en analist voor ICT-systemen. Er is veel vraag naar hoger opgeleiden in de ICT. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars, grondwerkers en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd is en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. In de financiële sector is er vooral een tekort aan aanbod voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. In Zuid-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. 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. Zuid-Limburg is van oudsher een toeristische regio. 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 wordt in de horeca, vooral in het hoogseizoen, bezet door studenten. In Zuid-Limburg is ook de werkgelegenheid bij callcenters/contactcentra sterk toegenomen. Het animo van het aanbod om hier te gaan werken is relatief laag met als gevolg dat veel vacatures niet gemakkelijk zijn in te vullen.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Zuid-Limburg, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Hovenier / boomverzorger
Lasser / metaalsnijder	Horeca
CNC verspaner	Gastheer / gastvrouw horeca
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Restaurantkok
Monteur industriële machines	Economisch - commercieel
Elektricien / monteur elektro	Medewerker klantcontact / klantenservice
Loodgieter / installateur gawalo	Financieel
Grondwerker weg- en waterbouw	Accountant (assistent, AA, register)
Stratenmaker	ICT
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Helpdeskmedewerker en gebruikersondersteuner
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Uitvoerder bouw en installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Operator proces- en voedingsindustrie	Zorg
Transport en logistiek	Verzorgende IG
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Heftruckchauffeur	Wijkverpleegkundige
Transportplanner	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Zuid-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 Zuid-Limburg zijn per december 2017 in totaal 32.970 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 13.480 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 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, detailhandel en bedrijfsadministratie. 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 vaak sprake van verouderde kennis, met name 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 komt door een relatief hoge instroom in het onderwijs in combinatie met bezuinigingen in de welzijnssector.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	5.780
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	770
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	620
Mbo	Technisch onderwijs	540
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	320
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	320
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	260
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	220
Basonderwijs	Algemeen onderwijs	190
Vmbo	Technisch onderwijs	170
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	160
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	160
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	150
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	150
Mbo	Algemeen onderwijs	130
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	130
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	110
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	110
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	80

Bron: UWV

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

Zuid-Limburg, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	17.240
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	4.020
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.550
Mbo	Technisch onderwijs	1.410
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.320
Vmbo	Algemeen onderwijs	1.160
Vmbo	Technisch onderwijs	1.100
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.050
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	640
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	390
Mbo	Algemeen onderwijs	360
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	290
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	280
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	260
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	220
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	200
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	170
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	150
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	140
Mbo	Agrarisch onderwijs	130
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	100

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 roepen 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

Zuid-Limburg, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	1.020	800	1.820	56%
WGA 80-100	600	6.720	7.310	8%
WIA 35-min	1.360	1.560	2.920	47%
WAO	2.630	12.810	15.430	17%
oWajong	1.860	1.210	3.070	61%
Wajong 2010	570	1.540	2.110	27%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Zuid-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 personeelstekort

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. Voorbereiding op de toekomst

Technologische en digitale ontwikkelingen leiden tot veranderingen op de arbeidsmarkt. Dat brengt met zich mee dat (toekomstige) werknemers zich aan veranderende omstandigheden moeten aanpassen en in staat moeten worden gesteld hun kennis en vaardigheden op peil te houden. De uitdaging is erin gelegen werknemers voldoende mogelijkheden te geven zich voor te bereiden op nieuwe ontwikkelingen. Hierbij liggen verantwoordelijken bij overheid, bedrijfsleven, onderwijs als ook bij de werknemer zelf. Belangrijke aandachtsgebieden hierbij zijn de volgende.

- Het verstrekken van informatie (aan genoemde partijen) over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en ontwikkeling van (nieuwe) beroepen.
- Een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt waarbij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (sterk) leidend zijn met specifieke aandacht voor het verstrekken van informatie aan studenten en toekomstige studenten over arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen.
- De samenleving verandert. Sommige mensen varen daar wel bij, anderen raken (verder) achterop. Het is belangrijk dat iedereen in de samenleving kan blijven meedoen. Daarom moeten mensen meer kansen krijgen om zich te ontwikkelen op de arbeidsmarkt en om hun eigen omgeving te beïnvloeden. Scholing en training zijn daarbij belangrijke middelen, waarbij ook expliciet ingezet dient te worden op ouderen en lager opgeleiden.
- In een studie voor de provincie Limburg geeft Buck Consultants International aan dat de beroepen van de toekomst vragen om een nieuwe set aan skills. De focus verschuift voor een groot deel naar soft skills zoals zelfstandig werken, samenwerken, creativiteit, probleemoplossend vermogen en communicatieve vaardigheden. Belangrijk is het dan ook de Limburgse beroepsbevolking voor te bereiden op en te begeleiden tijdens deze transitie.

4.2. Euregionale samenwerking

Zuid-Limburg is een grensregio. Internationale samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt is al lange tijd gemeengoed. Samenwerking en het inzichtelijk maken van mogelijkheden op de Belgische, Duitse en Nederlandse arbeidsmarkt zijn, naast het slechten van barrières op het gebied van wet- en regelgeving, belangrijke vereisten om te komen tot volwaardige Euregionale samenwerking. Kennis van de verschillende deelmarkten is een must om mobiliteit tussen landen te bevorderen. Zo heeft Het Servicepunt Grensoverschrijdende Arbeidsbemiddeling (SGA) Euregio Maas-Rijn (Maastricht) door middel van onderzoek vastgesteld dat er mogelijkheden zijn de mobiliteit van werknemers tussen Nederland en België te bevorderen in de sectoren detailhandel, logistiek en customer services. Activiteiten worden momenteel uitgevoerd om vraag en aanbod in de grensregio's te versterken.

In de praktijk wordt echter ook geconstateerd dat de hierboven genoemde barrières nog steeds in veel gevallen het werken over de grens belemmeren. Daarnaast vertonen de arbeidsmarkten in de grensregio's veel overeenkomsten op het vlak van tekort- en overschotberoepen. Het is zaak om hierbinnen niches te vinden en activiteiten te ontplooiën die de arbeidsmarkt in de deelregio's kan versterken.

4.3. Het verminderen en voorkomen van krapte

De krappe arbeidsmarkt in Zuid-Limburg vraagt om adequate maatregelen. In veel sectoren is er een tekort aan arbeidskrachten. Ruim één op de vijf werkgevers in Zuid-Limburg geeft aan dat dit tekort een belemmering is voor hun bedrijf. Schaarste aan personeel brengt ook een drukkend effect op de economische groei met zich mee. In Zuid-Limburg zijn er vooral tekorten in de techniek, ICT, transport & logistiek en in de zorgsector. De uitdaging voor partijen die actief zijn op de arbeidsmarkt (denk hierbij aan provincie, UWV, gemeenten, onderwijs, werkgevers en UWV) is erin gelegen om de juiste mix van middelen in te zetten om schaarste op de arbeidsmarkt te verminderen, maar zeker ook te voorkomen. Zonder limitatief te willen zijn, kan een aantal aandachtspunten voor arbeidsmarktregio Zuid-Limburg genoemd worden.

- De regio beschikt over een reservoir aan onbenut potentieel dat nog in te zetten is op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij onder meer om personen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en personen die meer uren willen werken. Zuid-Limburg heeft bovendien van alle arbeidsmarktregio's in Nederland de laagste arbeidsparticipatie. Het onbenut potentieel in Zuid-Limburg wordt geraamd op circa 40.000 personen. Om dit reservoir te ontginnen en te activeren is allereerst kennis nodig van kwalificaties waarover dit (potentieel) aanbod beschikt in relatie tot de vraag op de arbeidsmarkt. Bij lacunes kunnen vervolgens gerichte maatregelen (denk aan scholing en training) ingezet worden. Door de grote uitstroom van (werkloze) werkzoekenden naar de arbeidsmarkt waar-

bij een zekere (kwaliteit)afroming heeft plaatsgevonden, is er voor het resterende aanbod veelal een kleinschaligere, intensievere aanpak nodig. Belangrijk is dat interventies rekening houden met competenties en vaardigheden van werkzoekenden. De werkzoekende is verder gebaat met een goed advies over zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden om deze kansen te verzilveren. Om een goede aansluiting c.q. betere aansluiting tussen vraag en aanbod te realiseren is er door de Provincie Limburg een actieplan opgesteld (Zo werkt Limburg). Een aantal partijen in Limburg is ook de mogelijkheden aan het verkennen om te komen tot een regionaal ontwikkel- en loopbaancentrum.

- Naast tekorten in specifieke beroepsgroepen zijn er ook nog veel personen met een bijstands- of WW-uitkering met een beroep of opleiding waar minder vraag naar uitgaat op de arbeidsmarkt. Zo zijn de arbeidsmarktperspectieven op werk voor administratief medewerkers minder gunstig. In de regio zijn goede ervaringen opgedaan met toeleiding van personen met een minder courant beroep naar sectoren/beroepen op de arbeidsmarkt waar er sprake is van een tekort aan arbeidskrachten. Het kwalificeren van mensen is een taak van onderwijs en bedrijfsleven, terwijl er een taak ligt voor publieke organisaties om mensen in het kader van intersectorale activiteiten te ondersteunen met betrekking tot oriëntatie op (geschikte) beroepen en sectoren. Zo werkt het House of Skills in Amsterdam bijvoorbeeld aan de doorstroom van lager- en middelbaar opgeleiden van krimp- naar groeisectoren.
- De arbeidsmarkt is gebaat bij het anticiperen op toekomstige ontwikkelingen. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA, Maastricht) brengt tweejaarlijks een rapport uit waarin onder meer (prognoses voor) arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen voor de middellange termijn zijn opgenomen. Zo ontstaat een beeld waar, bij ongewijzigd beleid, toekomstige tekorten of overschotten dreigen te ontstaan. Dit biedt de mogelijkheid om vroegtijdig hierop te anticiperen, bijvoorbeeld door zorg te dragen voor extra instroom bij dreigende tekorten in specifieke beroepen.

4.4. Uitdagingen voor werkgevers en onderwijs

Op dit ogenblik is een adequate personeelsvoorziening een van de grootste uitdagingen voor werkgevers. Oplossingen die relatief snel gevonden en ingezet kunnen worden zijn de volgende.

- Intensiever werven door de inzet van meer of andere wervingskanalen. Aanpassen van functie-eisen.
- Aantrekkelijkere arbeidsvoorwaarden.
- Medewerkers vragen meer uren te werken.
- Het aanbieden van meer duurzame dienstverbanden.

Als snelle oplossingen niet direct voorhanden zijn, kan aan het volgende worden gedacht.

- Aanboren van nieuw aanbod al dan niet na scholing. Zuid-Limburg heeft nog altijd veel mensen die niet aan het arbeidsproces deelnemen.
- Het anders organiseren van werk door te schuiven in taken, locaties of inzet van technologische toepassingen.
- Binden en boeien van personeel. Niet alleen het aantrekken van personeel is belangrijk, maar ook het vasthouden ervan. Om een goede werkgever te zijn die bindt en boeit kan bijvoorbeeld gewerkt worden aan (nog) betere arbeidsvoorwaarden en een goede werksfeer. Werknemers vinden ook aandacht voor een goede privé-werkbalans belangrijk. In het boek 'De geluksfabriek' wordt door Bruel en Colsen betoogd dat economische groei en krapte op de arbeidsmarkt organisaties dwingt om beter te luisteren naar en te reageren op de wensen van werknemers.

Werkgevers zijn er ook bij gebaat om een goede binding te onderhouden met het onderwijs. Nog vaak wordt door het bedrijfsleven gewezen op de minder goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een goede samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs is nodig om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten. Belangrijk is het in dat kader ook om de discussie te voeren rondom verandering van nieuwe beroepen en in de (nabije) toekomst vereiste kwalificaties, competenties en vaardigheden van werknemers.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Gerald Ahn

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-Limburg is het werkgebied van Werkplein Heerlen. De gemeenten Beek, Brunssum, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Maastricht, Meerssen, Nuth, Onderbanken, Schinnen, Simpelveld, Sittard-Geleen, Stein, Vaals, Valkenburg aan de Geul en Voerendaal 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

