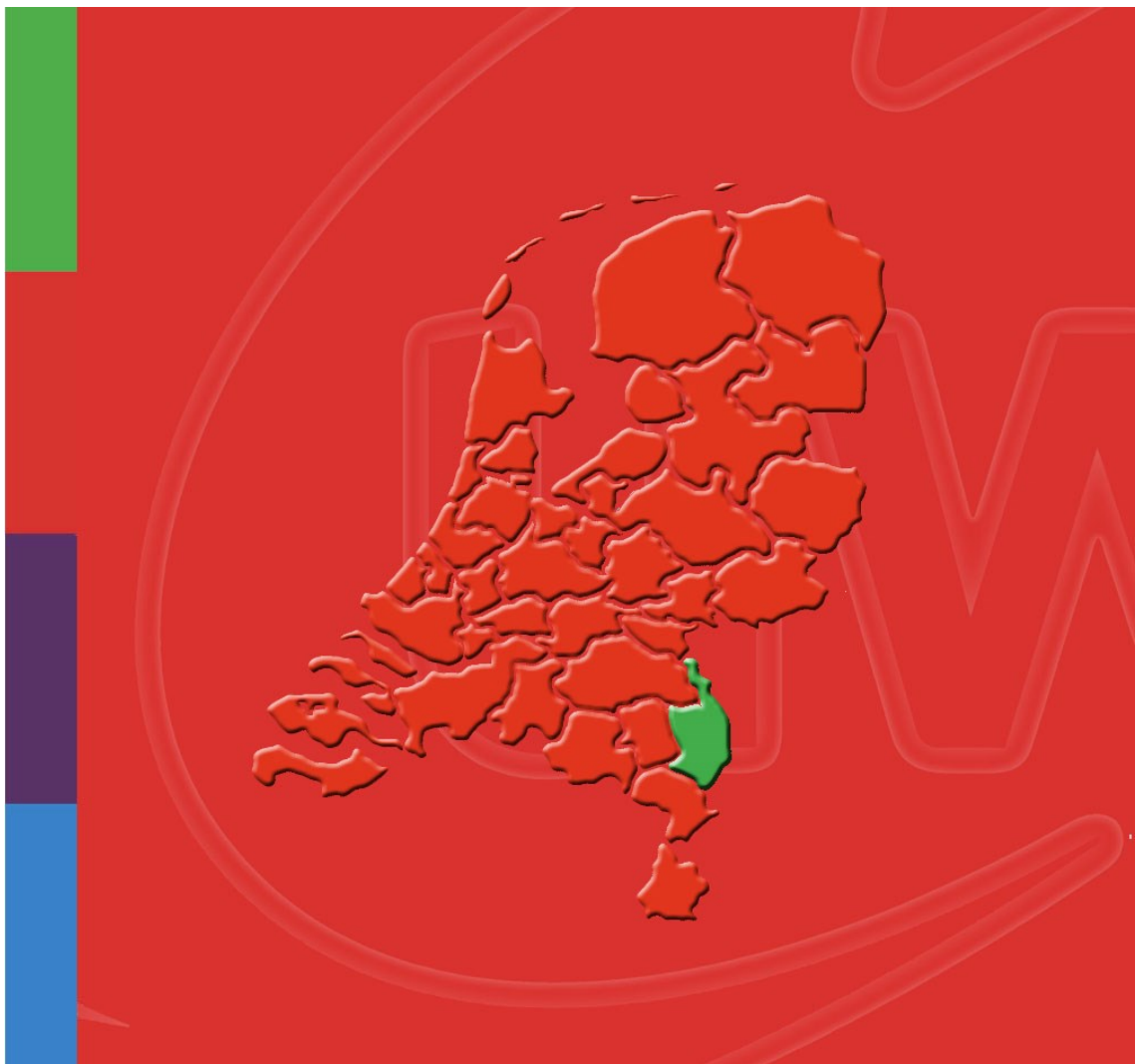


Samenvatting Regio in Beeld

Noord-Limburg

Oktober 2018



1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

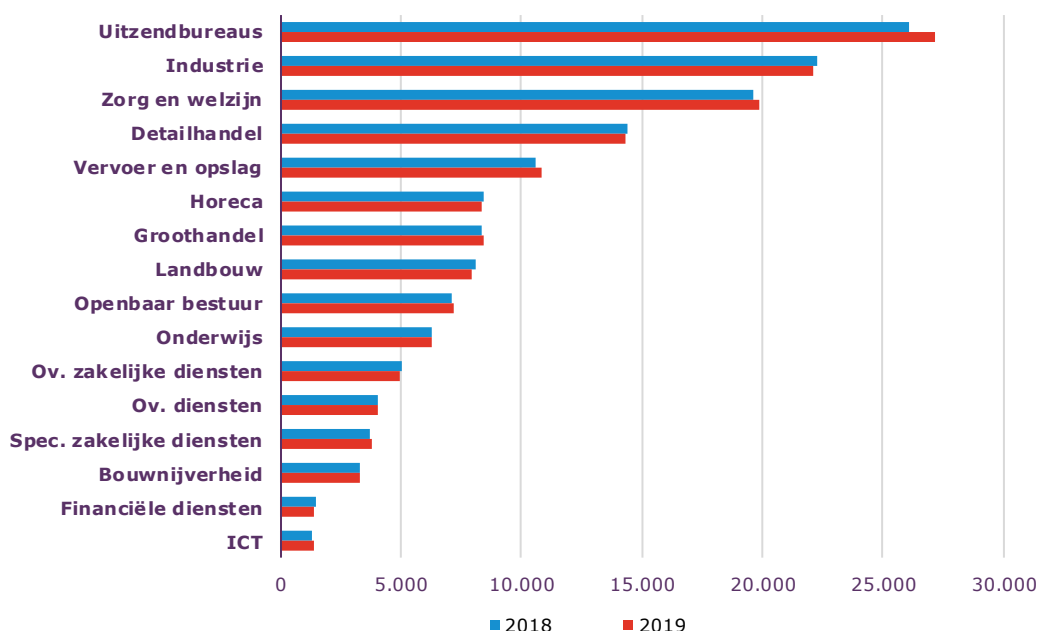
Werkgevers in Noord-Limburg hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet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

1.1. Aantal banen in Noord-Limburg stijgt

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij. In Noord-Limburg komen er in 2018-2019 ongeveer 3.100 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 Noord-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

Noord-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 Noord-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. Noord-Limburg staat bekend om de sterke aanwezigheid van logistieke activiteiten. Dit vertaalt zich ook naar krapteberoepen in dit segment in bijna alle functies. Voorbeelden hiervan 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 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. Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en woonbegeleider gehandicaptenzorg. 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. In Noord-Limburg is ook de werkgelegenheid bij callcenters/contactcentra sterk toegenomen met als gevolg dat veel vacatures niet gemakkelijk zijn in te vullen.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Noord-Limburg, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Agrarisch
Operator proces- en voedingsindustrie	Hovenier / boomverzorger
Constructie- en machinebankwerker	Transport en logistiek
Verspaner (conventioneel en CNC)	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Logistiek- en voorraadmedewerker
Monteur industriële machines en installaties	Leidinggevende magazijn
Elektriciën / monteur elektro	Transportplanner
Loodgieter / installateur gawalo	Declarant (douane)
Grondverzetmachinist	Economisch - commercieel
Metselaar	Medewerker klantcontact / klantenservice
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	ICT
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Vertegenwoordiger / accountmanager technische producten	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Horeca	Zorg
Medewerker fastservice	Verzorgende IG
Gastheer / gastvrouw horeca	Verpleegkundige
Restaurantkok	Woonbegeleider gehandicaptenzorg

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Noord-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 Noord-Limburg zijn per december 2017 in totaal 12.880 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.910 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 detailhandel, secretariaat, 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 hier vaak sprake van verouderde kennis, in het bijzonder in de hogere leeftijdscategorieën. Bij het mbo onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging gaat het veelal om de richtingen huishoudkunde, kinderverzorging en horeca.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.410
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	420
Mbo	Technisch onderwijs	370
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	290
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	210
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	190
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	170
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	140
Vmbo	Algemeen onderwijs	130
Vmbo	Technisch onderwijs	130
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	110
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	90
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	90
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	80
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	70
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	70
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	50
Mbo	Agrarisch onderwijs	50
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	50

Bron: UWV

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

Noord-Limburg, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	5.240
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.320
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	410
Mbo	Technisch onderwijs	370
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Vmbo	Algemeen onderwijs	350
Vmbo	Technisch onderwijs	300
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	300
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	180
Mbo	Algemeen onderwijs	110
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	90
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Mbo	Agrarisch onderwijs	50
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	50
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	50
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	40
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Vmbo	Agrarisch onderwijs	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 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

Noord-Limburg, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	480	580	1.060	46%
WGA 80-100	150	1.610	1.760	9%
WIA 35-min	950	1.330	2.290	42%
WAO	990	3.880	4.870	20%
oWajong	830	460	1.290	65%
Wajong 2010	280	470	740	37%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Noord-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. Groeiende economie zorgt voor krapte

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

De arbeidsmarkt biedt vele kansen. In welke mate werkzoekenden hiervan kunnen profiteren hangt af van meerdere zaken. Wanneer men zich breder oriënteert en beschikbaar stelt voor werk, passend bij de competenties en talenten, ontstaan er meer kansen. Dit kan een switch naar een ander beroep of sector betekenen maar ook een oriëntatie op werk 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 doorslaggevend criterium zijn als men de openstaande vacatures wil invullen. Daarnaast vraagt het van werkgevers om niet alleen in te zetten 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.

4.2. Kansen in vrijwel alle sectoren

Bedrijven in de maakindustrie zien nog steeds een toename in orders en investeringen. Deze groei zorgt samen met de vergrijzing voor veel vacatures. Er wordt op verschillende manieren gekeken naar de inzet van mensen. Alle registers worden opengetrokken om bedrijven aantrekkelijker te maken ter behoud van eigen en aantrekken van nieuwe werknemers (Employer Branding). Vanwege het tekort aan personeel ligt in de techniek steeds meer de nadruk op scholing. Dit zijn vaak maatwerkoplossingen. Veelal korte scholingsprogramma's/modules om de basisvaardigheden aangeleerd te krijgen zodat potentiële kandidaten snel inzetbaar zijn. Dit betreft met name instroomfuncties t/m mbo niveau 3. Bijvoorbeeld opleiding lasser niveau 1 en 2, operator (verkorte opleiding van max. 20 weken) als instap met mogelijkheid om aansluitend in BBL-dienstverband je diploma te halen.

Met de uitbreiding van een aantal restaurantformules en groeiend attractiepark is de vraag naar horeca in Noord-Limburg personeel explosief gestegen. De ongebruikelijke werktijden en fysieke zwaarte van het werk vormt vaak een struikelblok voor mensen die uit andere sectoren komen. Oplossingen daarvoor worden nog niet gevonden. Wel komen intussen mensen uit alle doelgroepen en leeftijden in aanmerking voor de openstaande vacatures. Zelfstandig werkende koks hebben dusdanig goede baanperspectieven dat nog voordat een leerling de opleiding verlaat, deze al een baan heeft.

De schoonmaakbranche kent enkele grote en heel veel kleine spelers waarbij de vraag naar personeel hoog is in alle richting. Grotere schoonmaakbedrijven bieden steeds meer multi-serviceconcepten zoals een combinatie van schoonmaakdiensten met andere diensten zoals beveiliging, receptie, catering, en ICT-ondersteuning. Op die manier ontzorgen ze een bedrijf volledig op het gebied van facility management en hopen zo de concurrentieslag te winnen.

De agrofood en groensector is in Noord-Limburg breed vertegenwoordigd. De kwantitatieve tekorten nemen nog steeds toe in de sector, onder andere door de vergrijzing en een beperkte instroom van studenten van met name MBO-niveau. Omdat door nieuwe technologieën andere competenties en kennis worden gevraagd, is in de afgelopen 10 jaar de behoefte aan hoger opgeleiden toegenomen. De kansen voor werkzoekenden nemen dan ook toe naarmate het opleidingsniveau stijgt. De meeste werkgelegenheid (op alle niveaus) is in de varkenshouderij en glastuinbouw, maar er is ook veel vraag naar hoveniers. Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn werkgevers meer en meer bezig met het breder kijken naar competenties van mensen. Zij bieden opleidings- en werkervaringstrajecten om mensen te interesseren voor de sector.

De regio Venlo-Venray is al jaren dé logistieke hotspot van Nederland. In de top 100 van logistieke dienstverleners zijn plek 1 t/m 10 in deze regio gevestigd. Dit heeft ook direct gevolgen voor de transportsector waarin door een toenemende vergrijzing de vraag naar gekwalificeerd personeel in het beroepsgoederenvervoer hand over hand toeneemt. Door de aanwezigheid van multimodaal transport is de regio zeer aantrekkelijk en breidt het aantal logistieke bedrijven nu en de komende jaren nog verder uit. Ook over de grens in Duitsland neemt de bedrijvigheid in de logistieke sector toe. Met de groeiende economie in zowel binnen- als buitenland is de verwachting dat deze activiteiten met name ook in de E-commerce de komende jaren nog verder groeien. Goede verbindingswegen naar o.a. Duitsland zijn daarvoor essentieel.

Om aan de grote vraag in de bovengenoemde sectoren te kunnen voldoen, is intersectorale mobiliteit noodzakelijk. Sommige functies komen steeds minder voor. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de economisch-administratieve functies als datatypist of administratief medewerker waar een groot deel van de werkzaamheden zijn overgenomen door computers en machines. Het is een hele uitdaging om de switch naar een ander (kansrijk) beroep te maken. Toch kan hiermee aan de arbeidsvraag in de kansrijke sectoren worden voldaan. De transitievergoeding of scholingsvoucher kan hierbij ondersteunen.

4.3. Aandacht voor werkzoekenden met minder goede positie op arbeidsmarkt

De werkloosheid in Noord-Limburg neemt in rap tempo af. Binnen de categorie 50-plus daalt de werkloosheid helaas minder snel. Noord-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 werkzoekenden ouder dan 50 jaar, 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 werknemersvaardigheden 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 komen ook meer en meer met deze doelgroep in contact.

4.4. Aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

Om verzekerd te zijn van voldoende arbeidspotentieel – zowel kwantitatief als kwalitatief – bij een krappe arbeidsmarkt en vergrijzende beroepsbevolking, is het van groot belang dat voortdurend wordt gekeken in hoeverre onderwijs en arbeidsmarkt op elkaar aansluiten. Anticiperen op knelpunten in de aansluiting tussen vraag en aanbod is zeer actueel.

Omdat er steeds grotere tekorten naar gekwalificeerd personeel zijn ontstaan zijn er ook meer scholingsinitiatieven in Noord-Limburg ontstaan. Denk hierbij aan transport (vrachtwagen- en buschauffeurs), agro food en groen (hoveniers, boomkwekers en teeltchefs) maar ook douanedeclaranten als gevolg van de Brexit. Dit biedt kansen voor werkzoekenden om zich te kwalificeren in andere sectoren. Het gaat hierbij veelal om maatwerktrajecten, afgestemd op de wens van de werkgever en niet per definitie reguliere scholingstrajecten.

Waar in het verleden veelal jongeren werden geschoold, zien we dat er steeds meer kansen voor oudere werkzoekenden zijn. Onderwijsinstellingen zien deze veranderende behoefte en staan voor de uitdaging om met deze behoefte aan flexibiliteit om te gaan.

4.5. Naar een daadwerkelijke euregionale arbeidsmarkt

Eén van de voorwaarden om ervoor te zorgen dat nieuwe bedrijven zich binnen de regio vestigen en bestaande bedrijven willen blijven, is het kunnen vinden van voldoende (gekwalificeerd) personeel.

Deze zoektocht houdt niet op bij de grens. Daarom is er in 2014 door UWV Noord- en Midden-Limburg een samenwerkingsverband aangegaan met de Agentur für Arbeit in Krefeld/Viersen. Door deze samenwerking is de arbeidsmarkt aan beide kanten van de grens transparanter geworden. Werkgevers in Nederland en Duitsland zijn en blijven op zoek naar goed personeel. Als de kandidaat voldoet aan de kwalificaties, is het land van herkomst in de meeste gevallen niet van belang. Door de inspanningen van dit projectteam, het opstarten van de Grensinfo-punten en ook de bewustwording in de politiek, is de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling weer een thema geworden.

Kandidaten die op zoek zijn naar een nieuwe baan, zijn zich ook meer en meer bewust van de kansen over de grens. Daar waar men eerst met rug naar de grens toegekeerd stond, staan zij nu sneller open voor een gesprek. Het projectteam grensoverschrijdend werken en zijn partners ondersteunt bij het overbruggen van de administratieve veranderingen die werken over de grens met zich meebrengt.

Economisch gezien is de stroom grensarbeiders vanuit Duitsland in de lagere functies (t/m mbo niveau 3) een bron die steeds belangrijker wordt voor de Limburgse arbeidsmarkt. Werving vanuit Duitsland is daarom nog steeds interessant voor die werkgevers die hierin extra willen investeren. Investeren in o.a. oplossen van de taalbarrière, arbeidsvoorwaarden bijstellen (urengarantie/loon), stageplekken / praktijkplekken beschikbaar stellen met de bijhorende erkenning volgens het Duits onderwijssysteem.

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 Noord-Limburg is het werkgebied van Werkplein Venlo. De gemeenten Beesel, Bergen, Gennep, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venlo en Venray 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

