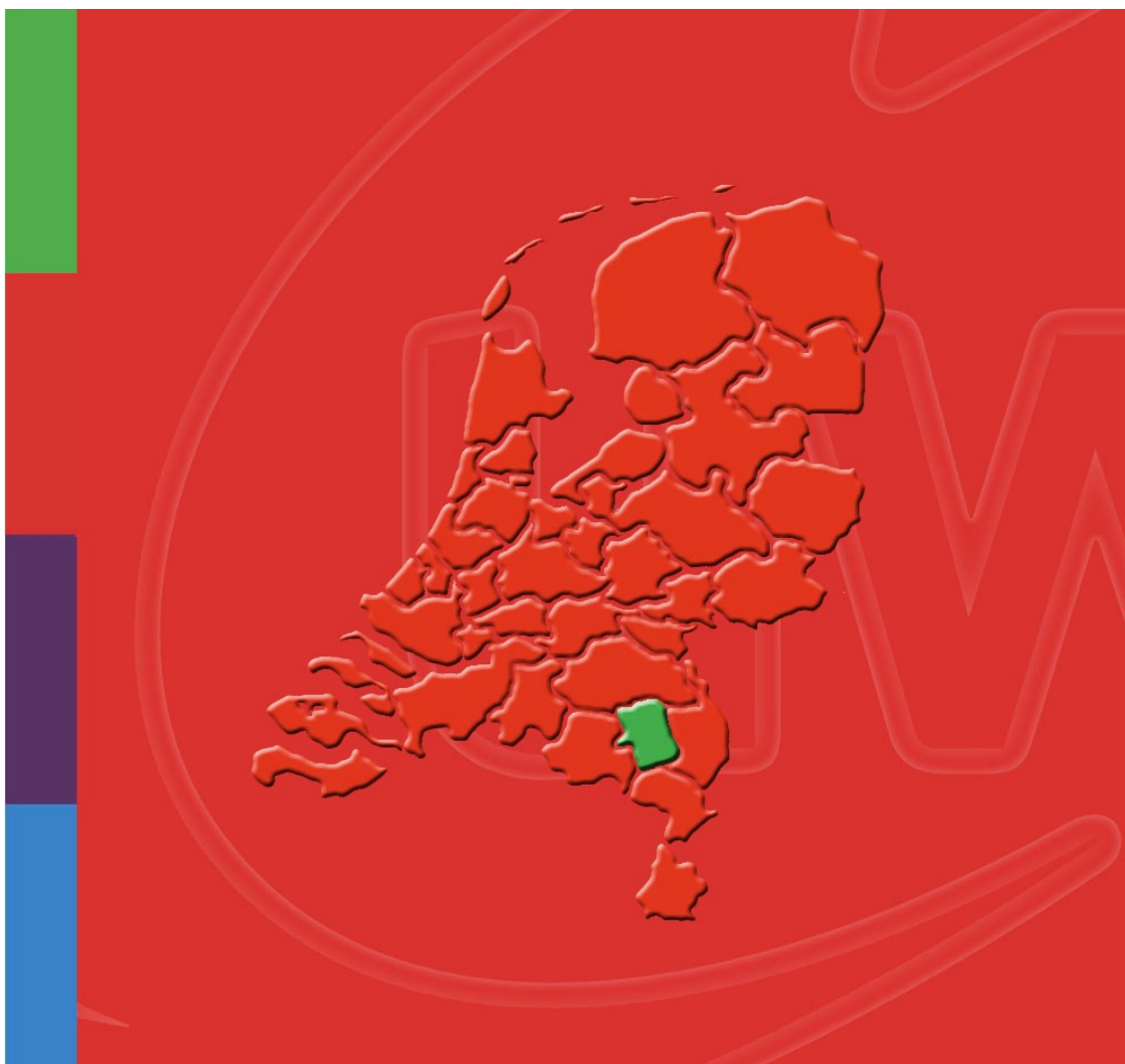


Samenvatting Regio in Beeld

Helmond-De Peel

Oktober 2018



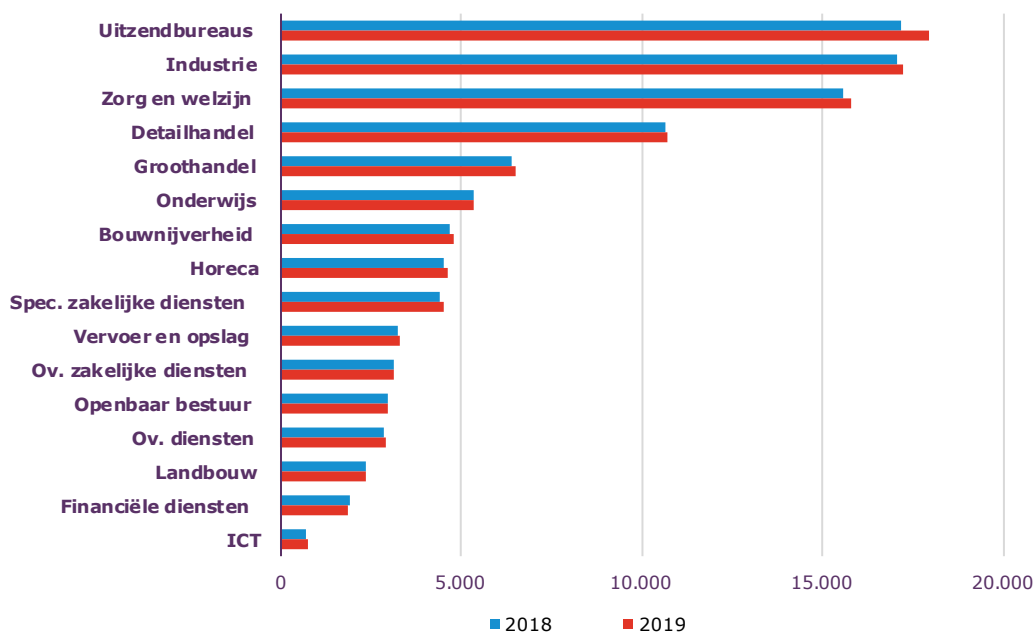
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Helmond-De Peel 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. Sterk groeiende werkgelegenheid

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij. In Helmond-De Peel komen er in 2018-2019 circa 3.700 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 Helmond-De Peel in absolute zin het grootst in de bij uitzendbureaus en in de sectoren bouwnijverheid, ICT en specialistische zakelijke diensten. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. In Helmond-De Peel zijn dat de sectoren landbouw en financiële diensten.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Helmond-De Peel, 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 Helmond-De Peel 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 lasser, metaalsnijder, mechanisch operator procesindustrie en kwaliteitsmedewerker. Kwaliteitsmedewerkers worden vooral veel gevraagd door de in de regio sterk aanwezig voedings- en genotmiddelenindustrie. In de techniek zijn ook steeds meer vacatures op hogere niveaus moeilijk te vervullen. Krabte is er momenteel voor beroepen als tekenaar, constructeur, ingenieur werktuigbouwkundige en productieplanner. Op ICT-gebied is er onder meer een tekort aan applicatieprogrammeurs. Ook in de bouw treden steeds meer knelpunten op. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer vakmensen, zoals metselaars en timmerlui, terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. De bouw is een sector die relatief sterk vertegenwoordigd is in deze arbeidsmarktregio. In de financiële sector is er vooral een tekort voor specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. Zo is er veel vraag naar AA- en assistent accountants. In het onderwijs zijn vooral leraren exacte vakken lastig te vinden. Verder nemen in de zorg de personeelstekor-

ten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen, artsen en medisch specialisten. In de sector transport & logistiek zijn de personeelsproblemen zeer urgent. Vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs kennen momenteel een krappe arbeidsmarkt evenals logistiek medewerkers, heftruckchauffeurs en transportplanners. 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 moeilijk te vervullen. Een relatief groot deel van de banen wordt hier, zeker in het hoogseizoen, bezet door studenten.

Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Helmond-De Peel, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Transport en logistiek
(Bedrijfs)autotechnicus	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
Lasser / metaalsnijder	Agrarisch
Conventioneel verspaner en machinebankwerker	Hovenier / boomverzorger
CNC verspaner	Horeca
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Restaurantkok
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Economisch - commercieel
Monteur industriële machines en installaties	Productieplanner
Elektriciens / monteur elektro	Financieel
Loodgieter / installateur gawalo	Accountant (assistent, AA, register)
Medewerker technische dienst (elektrotechnisch)	ICT
Grondwerker weg- en waterbouw	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Bouwvakman (o.a. stratenmaker, metselaar, schilder, timmerman)	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie	Zorg
Tekenaar / constructeur bouwkunde	Verzorgende IG
Operator proces- en voedingsindustrie	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Procestechnoloog en -onderzoeker	
Kwaliteitsmedewerker	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Helmond-De Peel, 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 Helmond-De Peel zijn per december 2017 in totaal 12.050 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 5.500 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. Op hbo-niveau zijn managementopleidingen en bedrijfskunde sterk vertegenwoordigd. Op mbo-niveau zijn dit vooral de richtingen secretariaat, 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 onder de hogere leeftijdscategorieën. 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
Helmond-De Peel, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	3.000
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Mbo	Technisch onderwijs	320
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	310
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	250
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	180
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	120
Vmbo	Technisch onderwijs	110
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	110
Vmbo	Algemeen onderwijs	100
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	70
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	60
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	40
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Mbo	Agrarisch onderwijs	30

Bron: UWV

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

Helmond-De Peel, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	5.570
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.680
Mbo	Technisch onderwijs	400
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	380
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	360
Vmbo	Technisch onderwijs	320
Vmbo	Algemeen onderwijs	280
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	270
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	100
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Mbo	Algemeen onderwijs	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	90
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	70
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	60
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Mbo	Agrarisch onderwijs	40
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	30
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	30
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	20

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 mensen met een beperking 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

Helmond-De Peel, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	390	470	850	45%
WGA 80-100	160	1.730	1.890	9%
WIA 35-min	660	920	1.580	42%
WAO	820	3.840	4.670	18%
oWajong	710	410	1.120	63%
Wajong 2010	160	300	460	35%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Helmond-De Peel 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. 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.

- 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 arbeidsmarktstudie 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 regionale beroepsbevolking voor te bereiden op en te begeleiden tijdens deze transitie.

4.2. Het verminderen en voorkomen van krapte

De krappe arbeidsmarkt in Helmond-De Peel vraagt om adequate maatregelen. In veel sectoren is er een tekort aan arbeidskrachten. Ruim één op de vijf werkgevers in de regio 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 Helmond-De Peel zijn er vooral tekorten in de techniek, ICT, bouwnijverheid, 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 Helmond-De Peel 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. 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 waarbij een zekere (kwaliteit)afstroming 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.
- 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.

4.3. Sectorale accenten

De schaarste op de arbeidsmarkt doet zich in steeds meer sectoren voelen, terwijl personeelstekorten nu ook steeds meer optreden voor beroepen op lager niveau (denk hierbij aan schoonmaker, keukenhulp en

logistiek medewerker). Redenen voor schaarste en daarmee ook oplossingsrichtingen kunnen per sector verschillen.

- De zorgsector heeft te maken met een groeiende werkgelegenheid en sterke vervangingsvraag, terwijl het imago onder het (potentieel) aanbod vaak niet al te goed is. De uitdaging is gelegen in het binden en boeien van medewerkers. In de regio is Zorgcampus de Peel actief. De Zorgcampus is een samenwerkingsverband tussen een aantal regionale zorginstellingen, Fontys Hogescholen en ROC ter AA. Doelstelling is onder meer de instroom van personeel en de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten.
- De ICT is een sector/beroepsgroep met zeer grote tekorten. In de regio wordt door opleidingsinstellingen, werkgevers, publieke partners in gezamenlijkheid gewerkt aan oplossingen voor de schaarste aan personeel waarbij omscholing hoog op de agenda staat.
- Ook de sector transport & logistiek kampt in sterke mate met wervingsproblemen. Werkgevers reageren hier onder mee op door functie-eisen naar beneden toe bij te stellen. Regionaal wordt door partijen ingezet op voorlichting en meeloopdagen, vooral met oog op het vergroten van de bekendheid van logistieke beroepen. In de regio is dit jaar een scholingstraject gestart voor vrachtwagenchauffeurs. Initiatiefnemer van dit project is Van den Broek Logistics BV.
- De personeelsvraag in de techniek is een extra uitdaging omdat kwalificaties van kernfuncties bijgesteld kunnen worden. Een tekort aan technisch personeel zet de economische groei in de regio onder druk. Preventieve maatregelen liggen in de sfeer van vergroting van de instroom in het technisch onderwijs. Curatieve maatregelen zijn momenteel onder andere gericht op omscholing van werkzoekenden met een niet-technische achtergrond.
- De contactcenterbranche groeit sterk en de personeelswerving komt onder steeds grotere druk te staan. Door middel van inspiratiedagen tracht de sector momenteel werknemers te rekruteren. De sector heeft nog steeds te maken met een minder goed imago onder werkzoekenden.
- Senzer is het werkbedrijf voor de regio Helmond-De Peel. Senzer voert de Participatiewet uit voor een zevental gemeenten. In samenwerking met UWV wordt maandelijks de Workdate georganiseerd waar publieke partners, private partijen, werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten. Voor werkgevers en uitzendbureaus is dit de plaats om het aanbod aan banen te presenteren en voor werkzoekenden een laagdrempelige manier om te netwerken en eerste contacten te leggen met werkgevers.
- In de Peelregio is veel werkgelegenheid in de varkenshouderij. De sector kampt met een minder goed imago. In samenwerking met LTO en varkenshouders is het werkgeversservicepunt (WSP) gestart met kennissessies en rondleidingen voor werkzoekenden.
- Senzer organiseert in samenwerking met UWV jaarlijks het vacaturecafé voor kandidaten uit het doelgroepregister, waarbij sectorale mogelijkheden in beeld worden gebracht.

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.
- 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 Colssen 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 Helmond-De Peel is het werkgebied van Werkplein Regio Helmond-De Peel. De gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren 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

