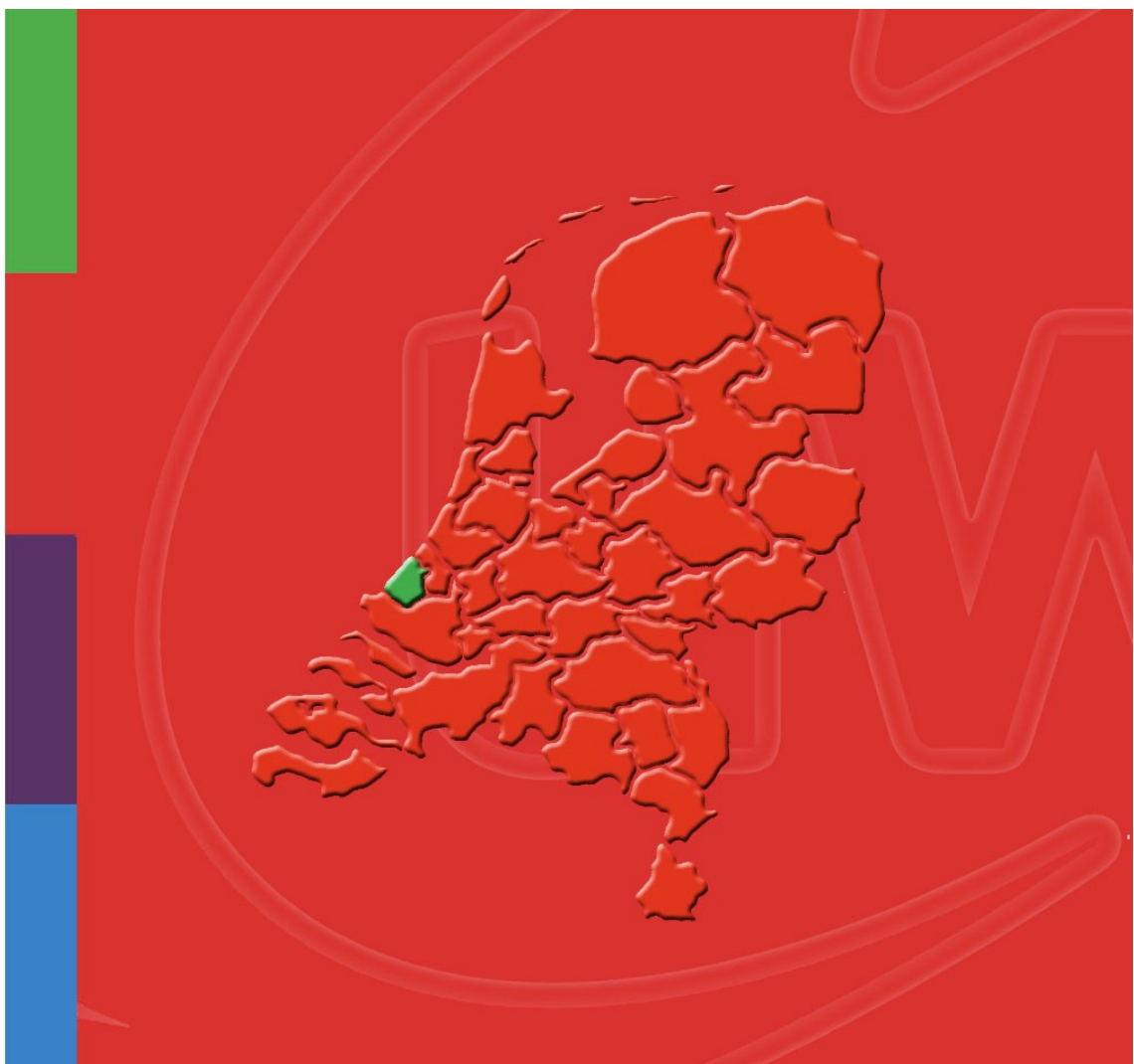


Samenvatting Regio in Beeld

Haaglanden

Oktober 2018



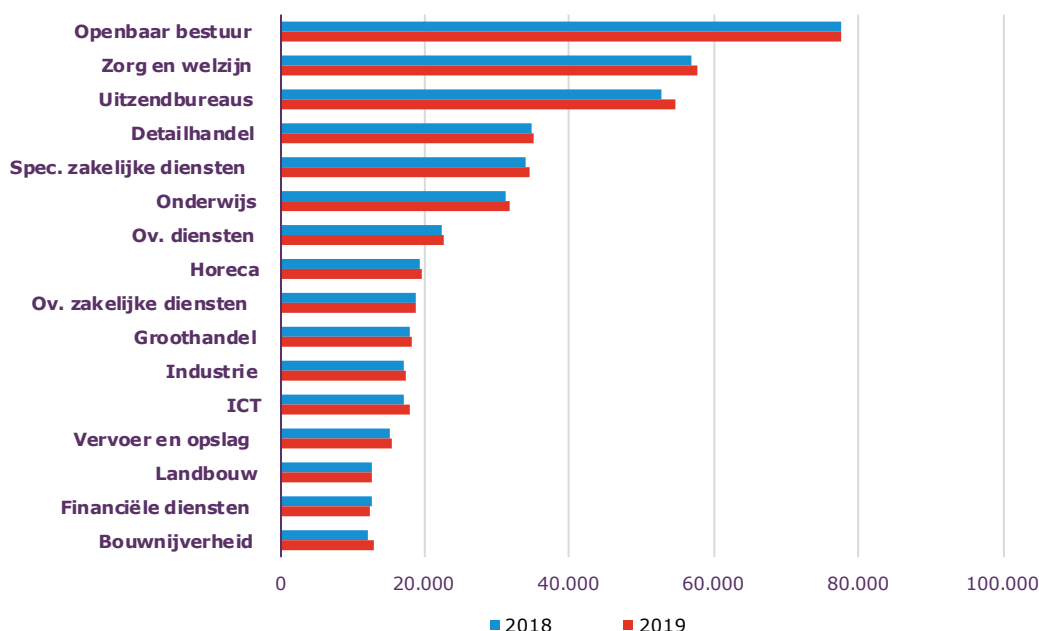
1. Waar zitten regionaal de personeelstekorten?

Werkgevers in Haaglanden 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 Haaglanden 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 Haaglanden. 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 Haaglanden het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, onderwijs, ICT en bouw. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Alleen bij de financiële diensten is sprake van een duidelijke krimp. Voor de overige zakelijke diensten wordt een minimale krimp verwacht.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector
Haaglanden, 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 Haaglanden 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, zorg en ICT.

Binnen de techniek gaat het om beroepen als monteur, elektricien, loodgieter, ontwerper-constructeur 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 loodgieters, installateurs en timmerlui, 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 leerkrachten basisonderwijs en docenten middelbaar onderwijs lastig te vinden.

Verder nemen in de zorg de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en medisch specialisten. In de

transport & logistiek, 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)

Haaglanden, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
Techniek	Financieel - juridisch
(Bedrijfs)autotechnicus	Accountant (AA en assistent)
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Controller
Monteur industriële machines en installaties	Jurist en juridisch specialist
Loodgieter / installateur gawalo	ICT
Elektricien / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, elektro	Securityspecialist
Tekenaar-constructeur / ontwerper-constructeur bouwkunde, BIM modelleur	Testdeveloper
Projectleider bouw	Beheerder (software en hardware)
Transport en logistiek	Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Onderwijs
Logistiek en voorraad medewerker	Docent vo/mbo Nederlands, Engels, Duits
Agrarisch	Leerkracht basisonderwijs
Hovenier / boomverzorger	Zorg
Economisch - commercieel	Verzorgende IG
Medewerker klantcontact / klantenservice	(Gespecialiseerd) verpleegkundige
Productieplanner	Woonbegeleider gehandicaptenzorg
Actuarieel rekenaar en statistisch analist	Medisch specialist
Inkoper / Manager inkoop	
Marktonderzoeker / marketeer	

Bron: UWV

2. Welk potentieel is regionaal nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Haaglanden, 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 Haaglanden zijn per december 2017 in totaal 54.140 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 16.310 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de geregistreerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering, waarvan bekend is dat ze geen dienstverband hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn.

Het GWU omvat 10.350 mensen met een WW-uitkering zonder dienstverband en 31.270 mensen met een bijstandsuitkering zonder dienstverband. Deze populaties uitkeringsgerechtigden verschillen sterk van elkaar. Zeven van de tien bijstandsgerechtigden heeft geen startkwalificatie, tegenover ruim een derde van de WW-gerechtigden. Beide uitkeringen kennen daarentegen wel een gelijk aandeel ouderen. Zowel bij de WW-gerechtigden als de bijstandsgerechtigden is vier op de tien een 50-plusser.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	10.350
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.310
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.010
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	930
Mbo	Technisch onderwijs	640
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	460
Vmbo	Algemeen onderwijs	380
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	380
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	350
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	300
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	280
Vmbo	Technisch onderwijs	260
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	240
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	210
Wo/master	Technisch onderwijs	210
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	180
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	170
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	170
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	160
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	150
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	140

Bron: UWV

Afbeelding 3 geeft de top 20 weer van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die in Haaglanden bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is het omvangrijkst. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. Werkzoekenden met beroepen in de richtingen techniek, ICT en zorg zijn in Haaglanden schaarser en komen in beperktere mate voor in de top 20, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrachte relatief groot is. Werkgevers die personeel zoeken

kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

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

Haaglanden, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	31.270
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	10.740
Vmbo	Algemeen onderwijs	2.310
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	2.250
Mbo	Technisch onderwijs	1.890
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.540
Vmbo	Technisch onderwijs	1.490
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.200
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.050
Mbo	Algemeen onderwijs	850
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	730
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	590
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	490
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	410
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	380
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	300
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	290
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	250
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	240
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	200
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	170

Bron: UWW

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

2.2. Personen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Naast mensen met een WW- of bijstandsuitkering, baanveranderaars en niet-uitkeringsgerechtigden, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt en verschillen zowel in uitkeringssituatie als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Wajongers hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeids handicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend
Haaglanden, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	960	1.440	2.390	40%
WGA 80-100	460	6.160	6.610	7%
WIA 35-min	1.240	2.000	3.240	38%
WAO	1.680	10.520	12.200	14%
oWajong	880	1.120	1.990	44%
Wajong 2010	580	1.760	2.340	25%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in Haaglanden gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkherhvatting 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

Om de mismatch op de arbeidsmarkt te verkleinen, is regionale samenwerking tussen arbeidsmarktpartijen belangrijk. Dit hoofdstuk geeft voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in Haaglanden werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen. Samengevat zijn de belangrijkste uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt:

- blijven zorgen voor een sterke regionale economie en een inclusieve arbeidsmarkt;
- meer mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, statushouders enz. aan het werk;
- investeren om de kloof tussen vraag en aanbod te overbruggen en in leven lang ontwikkelen;
- samenwerken om tekorten op de actuele en toekomstige arbeidsmarkt te verminderen;
- grensoverstijgend zoeken naar oplossingen door vraag, aanbod en institutionele partijen.

4.1. Sterke regionale economie en inclusieve arbeidsmarkt

We leven in een tijd van ingrijpende veranderingen, waarin nieuwe technieken zich aandienen, het zwaartepunt van de wereldeconomie verschuift en ecologische randvoorwaarden vragen om een transitie naar meer duurzaamheid. Gemeenten ontwikkelen daar plannen voor. Ook bij de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) krijgen de transities, inclusief de relatie met de arbeidsmarkt, aandacht. In de Roadmap Next Economy (RNE) toont MRDH ontwikkelingspaden voor de nieuwe economie. Innovation Quarter is de ontwikkelingsmaatschappij in Zuid-Holland die de uitvoering en de doorontwikkeling van de RNE ter hand neemt. Betere kansen voor laagopgeleiden is expliciet een onderdeel van de RNE. Afbeelding 4 in hoofdstuk 2 laat zien dat van veel mensen met een bijstandsuitkering zijn aangewezen op werk aan de basis van de arbeidsmarkt. Sectoren met werk op het niveau laag/basisvakmanschap zijn echter in Haaglanden relatief ondervertegenwoordigd. Gemeenten versterken en beïnvloeden daarom de economische structuur, waarbij zowel kansen voor hoogopgeleiden ontstaan als aan de basis van de arbeidsmarkt. Het middensegment staat evenwel onderdruk. Er ontstaat een tweedeling. Voor alle opleidingsniveaus is daarom nu een leven lang ontwikkelen en een daarbij passende infrastructuur belangrijk voor werkzekerheid. Zie ook: paragraaf 4.3

4.2. Meer mensen met een arbeidsbeperking, ouderen, statushouders en anderen aan het werk

Mensen met een arbeidsbeperking hebben te vaak geen werk. Afbeelding 5 in hoofdstuk 2 laat dat zien. Voor mensen met een arbeidsbeperking is de banenafpraak een belangrijk instrument om hen aan het werk te helpen. Het aantal banen is in een jaar tijd met bijna de helft toegenomen tot 4.211. In Haaglanden heeft die door de Haagse STIP-banen een belangrijke stimulans gekregen. Specialisten van de werkgeversservicepunten kunnen werkgevers helpen banen te creëren via een bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie. Bij een zorginstelling heeft dit geleid tot de herintroductie van zorgassistenten. Verder voert de Haeghe Groep een pilot uit om jongeren uit het praktijk onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs naar een passende baan te brengen.

Ouderen die hun baan hebben verloren, vinden minder gemakkelijk een nieuwe. Het werkhervattingspercentage, dat wil zeggen het percentage uitstroom naar werk binnen een jaar van een instroomcohort in de WW, wordt bij elke volgende leeftijdsklasse lager. Werkgevers die ervaring hebben met ouderen, zijn eerder geneigd hen in dienst te nemen dan werkgevers zonder die ervaring. Het principe is "bekend maakt bemind". Drempels wegnemen is belangrijk. Opleiding en werkervaring verouderen. In Haaglanden zijn bijvoorbeeld ICT-opleidingen voor hoogopgeleide ouderen uitgevoerd.

Gemeenten brengen mensen met een bijstandsuitkering stapsgewijs naar de arbeidsmarkt. Ook statushouders vormen een groep die moeilijk aan het werk komt. Matchingsevents voor statushouders, zoals de gemeente Den Haag die heeft georganiseerd, dragen bij het vinden van werk. Het nieuwe inburgeringsstelsel maakt in de nabije toekomst inburgering mogelijk in combinatie met werk. Voor taalverwerving en integratie is werk een belangrijk middel. Patijnenburg, de sociale werkvoorziening in Westland, organiseert daartoe leerwerktrajecten in samenwerking met gemeente en bedrijfsleven.

4.3. Kloof tussen vraag en aanbod overbruggen en investeren in leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt kampt met krapte en een mismatch. Vacatures in onder meer techniek, zorg en ICT blijken moeilijk vervulbaar. Afbeelding 2 van hoofdstuk 1 geeft voor Haaglanden voorbeelden van moeilijk vervulbare vacatures. De mismatch is af te leiden uit afbeeldingen 3 en 4 van hoofdstuk 2 die zicht geven

op veel voorkomende opleidingen bij werkzoekenden. Veel van hen hebben als hoogste afgeronde opleiding basisonderwijs of hebben een administratieve opleiding gevolgd.

Scholing als vorm van Leven Lang Ontwikkelen kan een middel zijn om samen met sectoren, werkgevers en onderwijsaanbieders de kloof tussen vraag en aanbod te dichten. Duale onderwijsvormen vanuit mbo- en hbo-scholen zijn daarbij een optie. In Den Haag wordt geanticipeerd op de energietransitie. Werklozen en statushouders kunnen zich laten opleiden via modules die onderwijs en bedrijfsleven samen ontwikkelen. Kwalificatietekorten en te weinig mensen met een specifieke opleiding zijn niet de enige reden voor een moeizame personeelsvoorziening, zoals afbeelding 6 in hoofdstuk 3 laat zien. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden beïnvloeden eveneens de personeelsvoorziening. Ze speelden een rol bij de geringe animo voor een scholingstraject richting horeca.

Uitvoering geven aan een leven lang ontwikkelen gericht op werkzekerheid is voor zowel werkzoekenden als werkenden van belang. Het leerwerkloket kan beiden adviseren. De Minister van Sociale Zaken heeft eind september 2018 de hoofdlijnen geschetst voor een leven lang ontwikkelen. Gemeenten, ROC en UWV zijn nu al partners in het leerwerkloket. Dit loket werkt samen met de leerwerkmakelaar van het werkgeversservicepunt in Den Haag. Vooral de arbeidsmarktpositie van laagopgeleiden behoeft ook versteviging. Verder blijkt dat studie- en beroepskeuze niet altijd zijn gebaseerd op objectieve arbeidsmarktinformatie. Behoeft bestaat aan regionale toekomstgerichte informatie waarop ouders, jongeren en professionals zich kunnen baseren. Samen met het onderwijsveld wordt de beschikbare informatie geïnventariseerd. Vindplaatsen zijn onder meer UWV, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en ROC Mondriaan.

4.4. Samenwerken om tekorten te verminderen

Bedrijven zorgen voor baanopeningen voor werkzoekenden. Op dat niveau worden ook de belemmeringen bij de personeelsvoorziening ervaren. Hiervan gebruik maken ten gunste van werkzoekenden kan alleen bij goede contacten met het bedrijfsleven. Het werkgeversservicepunt is op uitvoerend niveau één van de instrumenten om werkzoekenden en werkgevers bij elkaar te brengen. Gemeente en UWV werken aan verdere versteviging van de samenwerking op dit gebied. In combinatie met marktsignalen en andere bronnen kan arbeidsmarktinformatie van UWV de marktwerking ondersteunen.

Kennisdelen en verrijken in een regionaal ecosysteem, zoals ook tot uitdrukking komt in het mbo-bestuursakkoord, draagt bij aan verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Een voorbeeld van zo'n verbetering is het zogeheten Travel Lab voor studenten van de school voor toerisme en recreatie. Zij kunnen met het Travel Lab de 'achterkant' van de online reisbranche beter leren kennen en zich bekwamen in de eisen die de veranderde (gedigitaliseerde) branche stelt. Binnen het ecosysteem bestaan onderlinge contacten tussen bedrijfsleven, onderwijs, de wereld van beleid, arbeidsmarktdeskundigen en professionals uit de praktijk.

4.5. Grensoverstijgende oplossingen

De arbeidsmarkt heeft raakvlakken met onderwijs, economie, sociale zaken, maar ook met ruimtelijke ordening en infrastructuur. De samenhang wordt steeds beter onderkend, zodat arbeidsmarktbeleid zich niet uitsluitend meer richt op uitkeringen en de mogelijkheden deze te reduceren. Samenwerking in de regio en op boven regionaal niveau en met andere stakeholders is een middel om resultaat te behalen. Diverse gremia in Haaglanden houden zich bezig met de arbeidsmarkt en/of gerelateerde thema's.

Breed zoeken is het advies aan werkzoekenden als een baan in de meest voor de hand liggende functies niet direct voorhanden zijn. UWV heeft voor werkzoekenden notities met overstapberoepen en een overzicht met kansberoepen. Vooruitziende werkgevers ondersteunen hun personeel bij arbeidsmarkttransities. Breed zoeken geldt ook werkgevers als perfect passend arbeidsaanbod niet direct is te vinden. Voor werkgevers is er ter inspiratie een notitie met oplossingen bij moeilijk vervulbare vraag. Breed zoeken houdt ook in over de grenzen van de eigen arbeidsmarktregio heen kijken.

Colofon

Regio in Beeld

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

Auteur

Jean-Paul Bieber

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 Haaglanden is het werkgebied van Werkplein Den Haag. De gemeenten Midden-Delfland, Delft, Rijswijk (ZH.), 's-Gravenhage en Westland maken 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

