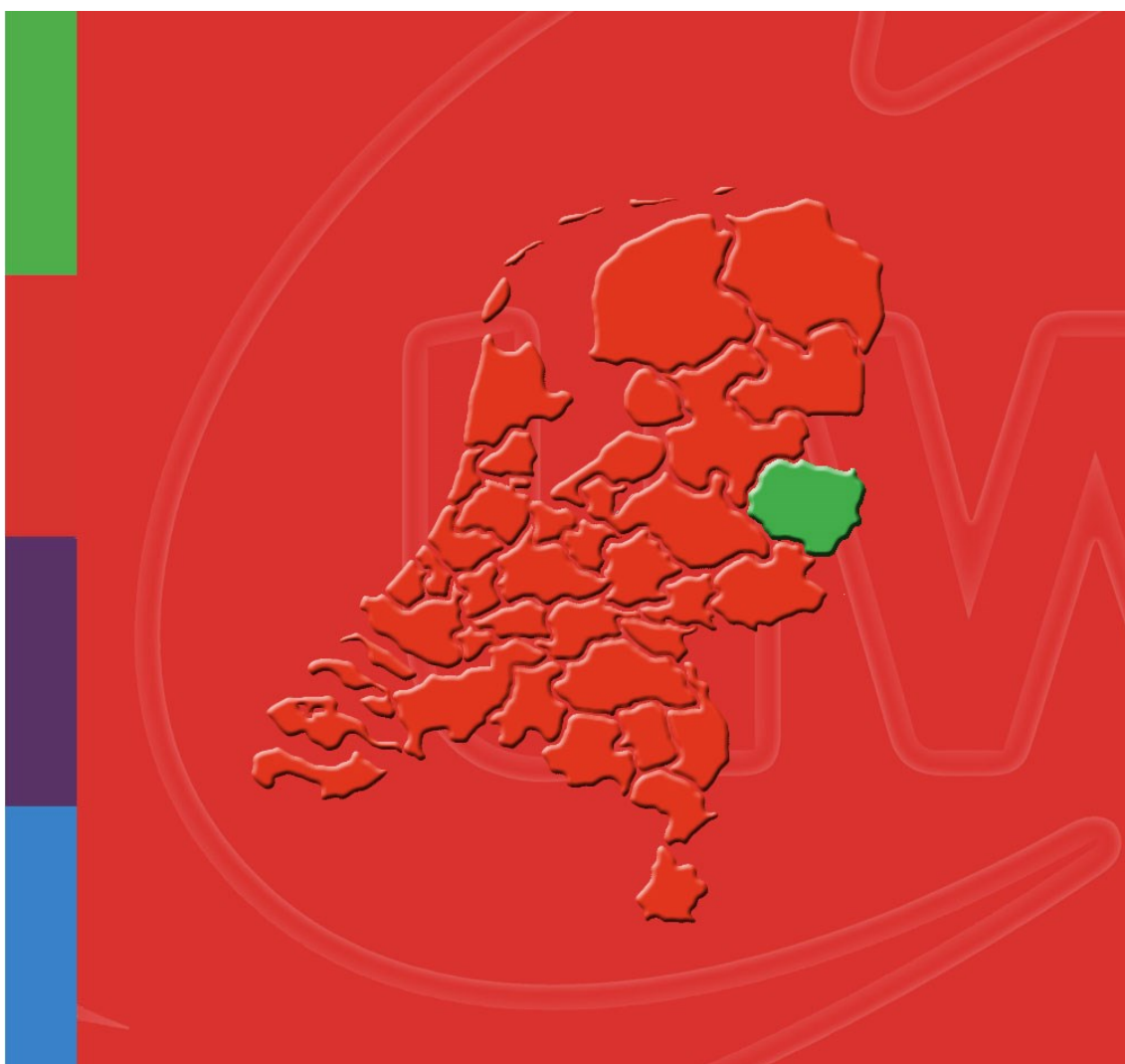


# Samenvatting Regio in Beeld

## Twente

Oktober 2018



# 1. Waar zitten personeelstekorten in Twente?

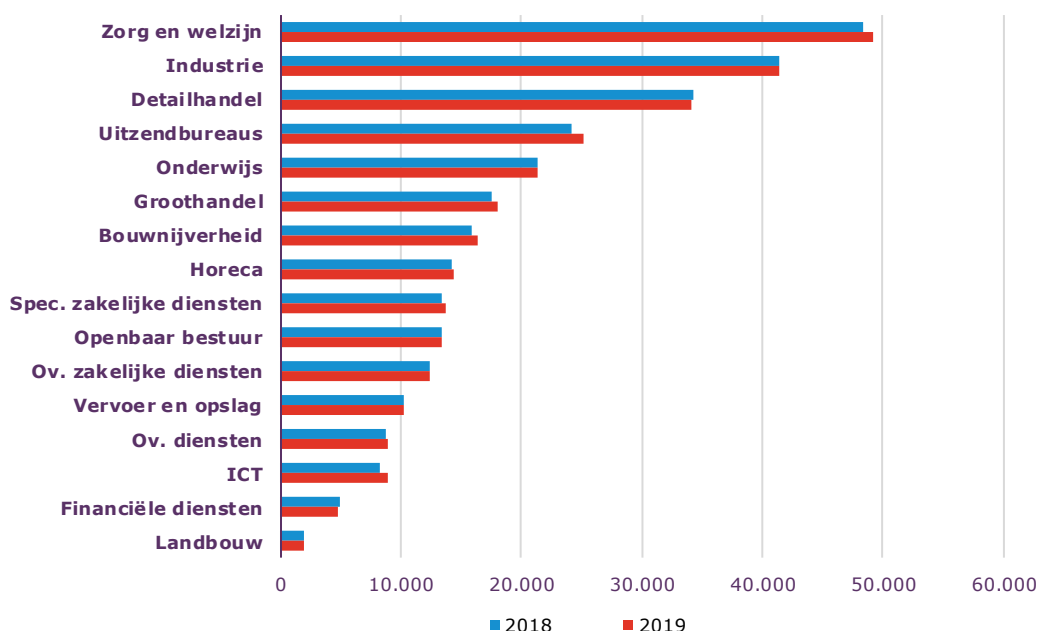
Werkgevers in Twente hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen er voor dat lang niet alle werkzoekenden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

## 1.1. Banen in Twente nemen verder toe in 2019

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in Twente. 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 Twente het grootst bij uitzendbureaus, zorg & welzijn, ICT, groothandel 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.

### Afbeelding 1 Werknemersbanen per sector

Twente, 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 Twente een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden.

De meeste personeelstekorten in Twente doen zich voor in een breed spectrum van **technische en bouwberoepen**. Binnen de techniek en bouw gaat het om beroepen als lasser, constructiebankwerker, CNC-verspaner, loodgieter, elektricien, verschillende soorten monteurs, timmerman en operator in de procesindustrie. Dit hangt samen met technologische ontwikkelingen, de energietransitie en de economische groei waardoor onder andere meer woningen worden gebouwd. De bouwsector vraagt meer vakmensen, terwijl het personeelsbestand in de sector sterk vergrijsd is en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw.

Ook in de ICT en zorg hebben veel Twentse werkgevers moeilijk vervulbare vacatures. Op **ICT**-gebied betreft het onder andere programmeurs en developers voor specifieke talen (zoals java, C# en PHP) en systeemontwikkelaars. In de **zorg** nemen de personeelstekorten snel toe. Werkgevers ervaren inmiddels

onder meer problemen bij het werven van verzorgenden ig, (wijk)verpleegkundigen en specifieke medisch specialisten (zoals spoedeisende hulp artsen).

In andere beroepsrichtingen zijn er ook tekorten aan personeel, zoals accountant, medewerker klantcontact, vrachtwagenchauffeur, restaurantkok, (gespecialiseerde) schoonmaker en docent techniek.

## Afbeelding 2 Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Twente, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
<b>Techniek</b>	<b>Horeca en schoonmaak</b>
Lasser	Restaurantkok
Constructiebankwerker	(Gespecialiseerde) schoonmaker
CNC-verspaner	<b>Economisch-commercieel en financieel</b>
Werkvoorbereider / calculator werktuigbouw	Medewerker klantcontact /klantenservice
Projectleider / ontwerper-constructeur werktuigbouw	Accountant (assistent en AA)
Monteur industriële machines en installaties	<b>ICT</b>
Loodgieter / installateur gawalo	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Elektriciens / monteur elektro	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP)
Monteur beveiligingsinstallaties	Testdeveloper
Timmerman (burgerlijk, utiliteit, werkplaats, interieur)	<b>Onderwijs</b>
Werkvoorbereider / calculator bouw, installatie, elektro	Docent natuurkunde, scheikunde, wiskunde (vooral 1 <sup>e</sup> graads)
Operator proces- en voedingsindustrie	Docent techniek
<b>Transport en logistiek</b>	<b>Zorg</b>
Vrachtwagenchauffeur (binnenland)	Verzorgende IG
Transportplanner	Verpleegkundige
<b>Agrarisch</b>	Wijkverpleegkundige
Hovenier / boomverzorger	Medisch specialist (o.a. arts SEH)

Bron: UWV

## 2. Welk potentieel in Twente is nog beschikbaar?

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Twente, zoals mensen met een bijstandsuitkering, een WW-uitkering en arbeidsbeperkten met arbeidsvermogen. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, vooral nu de economie blijft groeien. Bovendien komen kwaliteiten van de werkzoekenden die wel beschikbaar zijn, vaak niet één-op-één overeen met de functie-eisen van werkgevers.

### 2.1. Aanbod WW'ers en bijstandsgerechtigden sluit niet altijd direct aan op vraag werkgevers

Eind 2017 staan in Twente 32.710 werkzoekenden zonder dienstverband en 15.100 werkzoekenden met een dienstverband als werkzoekend bij UWV geregistreerd (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 vaak jonger dan WW'ers.

Afbeelding 3 geeft voor Twente de top 20 meest voorkomende **opleidingsrichtingen** die **WW'ers** zonder werk hebben gevolgd. Het gaat om het hoogste diploma dat iemand heeft behaald. Ruim 80% van de werkloze WW'ers in Twente heeft één van de opleidingen uit deze lijst gevolgd. Uit de afbeelding blijkt dat het aanbod van werkloze WW'ers met een opleiding in de economische & administratieve richting groot is. In dit soort beroepen, met name op lager en middelbaar niveau, verdwijnt echter veel werk.

Er is in Twente vooral veel vraag naar mensen met een – vaak middelbaar tot hoger – diploma in de techniek, ICT en zorg. Deze opleidingen komen juist nauwelijks in de top 20 voor. Een groot deel van de werkloze WW'ers heeft dus een opleiding gevolgd die niet direct aansluit bij de vraag van werkgevers. 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.

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

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>6.620</b>
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	880
Mbo	Technisch onderwijs	780
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	670
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	380
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	360
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	270
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	230
Vmbo	Technisch onderwijs	210
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	210
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	190
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	180
Vmbo	Algemeen onderwijs	180
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	160
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	150
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	140
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	130
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	90
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	90
Mbo	Agrarisch onderwijs	90

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van **bijstandsgerechtigden** zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Twente direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen onderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

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

*Twente, december 2017*

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>18.020</b>
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	4.790
Mbo	Technisch onderwijs	1.490
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.460
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	1.030
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	990
Vmbo	Algemeen onderwijs	930
Vmbo	Technisch onderwijs	920
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	520
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	400
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	390
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	370
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	330
Mbo	Algemeen onderwijs	310
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	280
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	260
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	200
Mbo	Agrarisch onderwijs	160
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	160
Mbo	Onderwijs in de openbare orde en veiligheid	120
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	110

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 wil wel graag werken, waarbij het voor ruim zes op 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. Mensen met arbeidsbeperking: heterogene groep**

Een bijzondere groep arbeidspotentieel vormen mensen met een **arbeidsbeperking**. Door een ziekte of handicap beschikken zij over een verminderd arbeidsvermogen. Sommigen zijn jonggehandicapt en hadden al een arbeidsbeperking voordat zij de arbeidsmarkt konden betreden. Anderen kregen in de loop van hun werkzame leven een ziekte of handicap. Al deze mensen met een arbeidsbeperking vormen samen dan ook een zeer **heterogene** groep: zowel wat betreft opleiding en werkervaring als wat betreft uitkering en regelingen waar zij gebruik van kunnen maken. Daardoor verschillen ook de mogelijkheden, de belemmeringen om te werken en de mate waarin zij reeds participeren sterk van persoon tot persoon. Hierdoor is bij bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces vrijwel altijd maatwerk noodzakelijk.

## Afbeelding 5 Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Twente, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	910	920	1.830	50%
WGA 80-100	340	3.300	3.640	9%
WIA 35-min	1.400	1.560	2.960	47%
WAO	2.360	8.800	11.160	21%
oWajong	2.320	1.360	3.680	63%
Wajong 2010	640	1.480	2.120	30%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende **regelingen** het aantal personen dat daar in Twente gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van deze groepen is de toeleiding naar **werk en werkbehoud** complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het voor veel mensen met een ziekte of arbeidsbeperking nog altijd lastig 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 bij 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 Twentse 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: nieuw talent aanboren, werk anders organiseren en personeel binden en boeien. 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 in Twente is hierbij vaak cruciaal.

**Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers**



Bron: UWV

---

## 4. Uitdagingen voor de Twentse 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 Twente werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

### 4.1. Jobhunting en ontmoetingen

Het aanbod van beschikbare werkzoekenden in Twente komt vaak niet direct overeen met de vraag van werkgevers. Om toch een kwalitatieve match te maken, benadert Werkplein Twente de markt vanuit de kandidaat **werkzoekende**. Hierbij wordt gekeken naar welke competenties de kandidaat heeft en of hij of zij talenten bezit die passen bij hetgeen een werkgever vraagt. Samen met de werkgever wordt vervolgens bepaald welke afstand er tot een bepaalde functie is. De werkgever kan hierbij een opleidings- of ontwikkeltraject inzetten. De bedoeling is dat de kandidaten tijdens of na het traject in dienst worden genomen. Op deze manier kan de werkgever toch een plek invullen.

Werkplein Twente organiseert ook **ontmoetingen** en rondleidingen bij bedrijven in verschillende vormen. Een laagdrempelige manier om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te laten komen. Als er een klik ontstaat tussen werkzoekende en werkgever, dan geeft dit al vaak een aanleiding om toch met zo'n kandidaat in zee te gaan. Ook als hij of zij niet meteen op de functie past. Hier kan een maatwerktraject ook de uitkomst zijn om iemand toch passend te maken voor de functie.

### 4.2. Matchen op Werk

Met het project **Matchen op Werk** probeert Werkplein Twente via cross-overdienstverlening de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening beter op elkaar aan te laten sluiten. Binnen dit project zet de regio extra arbeidsmarktcoaches in om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt actief te begeleiden. Hierbij wordt samengewerkt met werkgevers, uitzendbureaus, onderwijs en andere ketenpartners. De werkzoekenden worden proactief voorgesteld bij werkgevers uit kansrijke sectoren, die bereid zijn te investeren in kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt in dit project meer vanuit het perspectief van de werkgever naar het werkzoekendenbestand gekeken. Wat kan iemand nog wel, wat zijn talenten, waar liggen affiniteiten en wat kan en wil iemand nog leren. Vanuit korte lijnen en directe contacten met de werkzoekendenbegeleiders worden allerlei zaken die in de privé situatie spelen en de weg naar werk in de weg staan, in samenspraak opgepakt.

### 4.3. Banen creëren voor arbeidsbeperkten

Voor veel mensen met een arbeidsbeperking is het nog altijd lastig om een baan te vinden en/of te behouden. Door de heterogeniteit van deze groep is de toeleiding naar **werk en werkbehoud** complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

In het kader van de **banenafpraak** creëert Twente extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in Twente zijn goed op weg om deze doelstellingen te realiseren. Het Regionaal Werkbedrijf stemt af met en ondersteunt werkgevers- en werknemersorganisaties om de banenafpraak in te vullen. Hierbij worden verschillende financiële regelingen en andere instrumenten ingezet.

In de **99vanTwente** bouwen Twentse werkgevers samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin het talent van iedereen die kan en wil werken welkom is. Zij leveren een bijdrage aan de banenafpraak door werk te creëren in hun eigen bedrijf en bij toeleveranciers. Bijvoorbeeld via het voorjaarsevent 99vanTwente, dat dit netwerk met Werkplein Twente organiseerde. Tijdens het event kwamen ruim 35 werkgevers in contact met meer dan 200 jongeren uit het VSO en PRO onderwijs. Vanwege het succes wordt dit evenement volgend jaar opnieuw georganiseerd.

### 4.4. Breder oriëntatie werkgevers en werkzoekenden

Werkgevers hebben verschillende mogelijkheden om te voorzien in hun personeelsbehoefte. In de huidige arbeidsmarkt is het vaak noodzakelijk om zich breder te oriënteren. Het 'schaap met de vijf poten' is niet of nauwelijks meer te vinden in Twente.

Zij kunnen dit onder andere doen door de **functie-eisen** aan te passen. Bijvoorbeeld door vooral te kijken naar de kerntaken van de functie, die niet aan te leren zijn. Kandidaten hoeven andere taken niet meteen te beheersen om voor de functie in aanmerking te komen. Hierdoor kan een werkgever nieuwe werknemers die niet direct aan alle eisen voldoen, toch aannemen. Een aanvullende mogelijkheid is om kandidaten te selecteren op basis van **competenties**, in plaats van op opleiding en ervaring. Werkplein



Twente organiseert hiervoor bijvoorbeeld het 'badge to match'-event, waar werkgevers en werkzoekenden met elkaar in gesprek gaan op basis van overeenkomende competenties.

**Corporate branding** is een andere manier om personeel aan te trekken en te behouden. Werkplein Twente organiseerde hiervoor een werkgeverslunch. Tijdens deze bijeenkomst hoorden werkgevers hoe ze zich kunnen onderscheiden door een aantrekkelijke werkgever te zijn. Ze kregen diverse workshops aangeboden, om aan de slag te gaan met hun eigen corporate branding en die van Twente als regio.

Ook voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidspositie is het belangrijk zich breed te oriënteren. Zo is het voor veel mensen met een administratieve achtergrond en langdurige werklozen zelfs nu vaak moeilijk om (duurzaam) aan het werk te komen. Het is belangrijk dat zij hun kansen benutten, zeker nu het economisch goed gaat en veel werkgevers staan te springen om personeel. Zij vergroten hun kansen door werk te zoeken in **kansrijkere beroepen**, bijvoorbeeld in beroepen waarvoor vergelijkbare competenties worden gevraagd. Of door werk te zoeken in een groter gebied (waaronder Duitsland) en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Om werkgevers en werkzoekenden hierbij te faciliteren organiseren Twentse samenwerkingspartijen verschillende **events**, zoals speeddates, meet & greets, doe-dagen en Online Banenmarkten. Verder kunnen werkzoekenden deelnemen aan "Jouw kansen op werk". Dit traject stimuleert werkzoekenden met bijvoorbeeld een administratief beroep om breder naar werk te zoeken in kansrijkere beroepen. Zij kunnen diverse workshops volgen, krijgen praktische tips en worden persoonlijk begeleid door hun eigen adviseur.

Om werkzoekenden een beter beeld te geven wat een beroep inhoudt en hoe het is om bij een bepaalde werkgever te werken, startte Werkplein Twente het Project Virtual Reality (zie het kader hieronder).

#### **Met VR-bril kijkje nemen bij werkgevers**

Met het Project Virtual Reality belicht Werkplein Twente een aantal branches met personeelstekorten bij werkzoekenden. Een voorbeeld hiervan is de klantcontactcenterbranche. Het doel is om de, vaak verkeerde, beeldvorming over beroepen in deze branches bij te stellen. Hiervoor worden Virtual Reality / 360° filmpjes ingezet. Dit stelt werkzoekenden in staat om rond te kijken bij werkgevers, alsof ze er zelf zijn. Op het Werkplein krijgen werkzoekenden een korte instructie en kunnen daarna zelfstandig met de techniek werken. Vervolgens krijgen zij een kartonnen VR-bril mee naar huis en kunnen met hun eigen smartphone verder kijken.

## **4.5. Leren en werken**

Door technologische ontwikkelingen en digitalisering worden andere en hogere functie-eisen aan personeel gesteld. Hierdoor is het steeds belangrijker dat mensen hun kennis en vaardigheden op peil houden, om zo duurzaam inzetbaar te blijven. Ook bij veel initiatieven om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in Twente bij elkaar te brengen, spelen scholing en ontwikkeling een rol. Daarbij kan het gaan om opscholing, bijscholing en omscholing. Langdurige (klassikale) scholing is niet altijd noodzakelijk. Soms is een certificaat of 'pas' al voldoende. Ook combinaties van leren en werken zijn mogelijk, zoals leerbanen, stages en meelopen. Het regionale **Leerwerkloket** geeft werkzoekenden, werkgevers, werknemers en scholieren informatie en advies over leren en werken in Twente.

Verder zijn er veel regionale **leerwerktrajecten** om werkzoekenden praktisch op te leiden voor een beroep in bijvoorbeeld de techniek en logistiek. Vooral voor de echte tekortberoepen is het vaak al voldoende dat de kandidaat affiniteit heeft met het werkveld en bereid is tot scholing. Daarnaast onderzoekt Werkplein Twente de mogelijkheden om Augmented Reality in te zetten bij bepaalde werkgevers (zie het kader hieronder).

#### **Werkend een vak leren met AR-bril**

De werkdruk bij werkgevers met personeelstekorten is vaak zo hoog, dat ze ook geen tijd hebben voor het begeleiden van zij-instromers. Nieuwe technologie kan deze begeleiding (deels) overnemen. Daarom onderzoekt Werkplein Twente de mogelijkheid om Augmented Reality (AR) in te zetten om werkend een vak te leren. Bijvoorbeeld om het tekort aan verwarmingsketelmonteurs voor regulier onderhoud te verminderen. Een aantal 'monteurs in wording' krijgt een AR-bril, die stap-voor-stap exact aangeeft wat ze moeten doen. Dit kan zelfs zo nauwkeurig, dat een specifieke schroef oplicht die verwijderd moet worden. De camera's in de bril scannen de voortgang en de bril grijpt in als er iets mis dreigt te gaan. Ook kan een supervisor op afstand via de bril meekijken als er onduidelijkheden ontstaan. Zo kan één persoon ineens een hele groep monteurs begeleiden.



---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Saskia Grit

## **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 Twente is het werkgebied van Werkplein Twente. De gemeenten Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holten, Tubbergen, Twenterand en Wierden maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://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

