



# Arbeidsmarktupdate De Kempen

Januari/februari 2024

## Contactpersonen werkgeversteam



Productie / Techniek / Detailhandel / Zakelijke dienstverlening

Frank Brackel • [06-1134 9439](tel:06-1134 9439) • [frank.brackel@uwv.nl](mailto:frank.brackel@uwv.nl)



Bouw / ICT / Agrarisch / Onderwijs / Techniek

Ron Flipsen • [06-2130 5701](tel:06-2130 5701) • [ron.flipsen@uwv.nl](mailto:ron.flipsen@uwv.nl)



Productie / Techniek / Transport & Logistiek

Suzanne van Gompel • [06-1559 2635](tel:06-1559 2635) • [suzanne.vangompel@uwv.nl](mailto:suzanne.vangompel@uwv.nl)



Bergeijk

Sandra Lelyveld • [06-2545 3034](tel:06-2545 3034) • [s.lelyveld@kempenplus.com](mailto:s.lelyveld@kempenplus.com)



Bladel / Reusel-De Mierden

Kim Vrolijk • [06-1016 9722](tel:06-1016 9722) • [k.vrolijk@kempenplus.com](mailto:k.vrolijk@kempenplus.com)



Eersel

Maud de Gouw • [06-1158 4168](tel:06-1158 4168) • [m.degouw@kempenplus.com](mailto:m.degouw@kempenplus.com)

Kijk voor meer info  
op de websites van

[UWV](#) en  
[KempenPlus](#)



## VOORWOORD

### Voor 2024 wordt een lagere economische groei verwacht

Tussen 2020 en 2022 groeide het aantal werknemersbanen in Zuidoost-Brabant met 20.600. In 2023 groeide het aantal banen ook nog, maar in 2024 valt de banengroei in de meeste sectoren terug. In sectoren als ICT en groothandel groeit het aantal banen nog wel door. Halverwege 2022 piekte het aantal vacatures in Nederland tot het hoogste niveau sinds 1997. Sindsdien daalt het aantal vacatures. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2023 stonden in Zuidoost Brabant 20.550 vacatures open. Dat zijn er iets minder dan een jaar eerder, maar nog altijd veel meer dan eind 2019, voor de coronacrisis. Ook de spanning op de arbeidsmarkt is iets lager dan een jaar geleden. Nog steeds is er in veel beroepen een (zeer) krappe arbeidsmarkt, waardoor het voor werkgevers moeilijk blijft om personeel te vinden.

### Krapte houdt voorlopig aan

Door vergrijzing houdt de krapte voorlopig aan. Er zijn namelijk meer mensen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten, dan dat er mensen toetreden. De komende jaren schuiven 105.400 inwoners in Zuidoost-Brabant in de leeftijdsgroepen 50 tot 65-jarigen geleidelijk door naar de groep 65-plussers. Vooral in de sectoren openbaar bestuur, onderwijs en transport & logistiek werken momenteel veel 60-plussers. Maar ook op individueel niveau weten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden en is er een mismatch. Het onderwijs en de arbeidsmarkt sluiten niet altijd goed op elkaar aan. Zo kiezen studenten soms voor opleidingsrichtingen waar minder vraag naar is. Daarnaast verandert de vraag van werkgevers door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. In deze snel veranderende samenleving is het belangrijk dat mensen zich een leven lang ontwikkelen, om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.



### Huis naar Werk is er voor iedereen!

De vele uitdagingen waar we met elkaar mee te maken hebben vergen een goede afstemming en vooral samenwerking. Hiervoor is er voor de werkgevers en inwoners voor de Kempen gemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel en Reusel-De Mierden een centrale plek voor vragen over invulling van openstaande vacatures & leren en ontwikkelen: **Het Huis naar Werk** op de **Raambrug 8** in **Bladel**.

## FACTS ARBEIDSMARKT NOORD-BRABANT EN DE KEMPEN

### Arbeidsmarkt koelt af, maar Brabantse industrie blijft worstelen met personeelstekorten

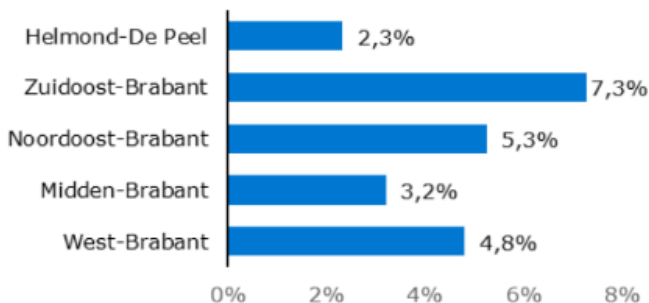
De arbeidsmarkt koelt af maar is nog steeds zeer krap. Deze afkoeling geldt echter niet voor technische beroepen, want daar is de spanning juist licht toegenomen. Vooral in de industriële sector komen veel technische beroepen voor: bijna de helft van de werkenden in deze sector in Nederland werkt in een technisch beroep. De industrie is een belangrijke sector in Noord-Brabant en zeker in De Kempen. Veel Brabantse industriebedrijven ondervinden hinder van de personeelskrapte.

In december 2023 werden in de provincie Noord-Brabant 24.633 WW-uitkeringen verstrekt.

# +8%

ten opzichte van december 2022

**Afbeelding 1. Werknemersbanen industrie t.o.v. totale industrie in Nederland, per regio, 2023**



Bron : UWV prognoses

**Afbeelding 2. Aandeel industrie-banen t.o.v. van totaal aantal banen per regio, 2022**



### Industrieel belang Noord-Brabant hoger dan Nederland

**Afbeelding 1** geeft een uitsplitsing voor de vijf arbeidsmarktregio's in Noord-Brabant. Vooral Zuidoost-Brabant (waar de Kempen deel van is) steekt qua industrieel belang duidelijk uit boven de andere arbeidsmarktregio's. Onze arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant kent dus een sterke concentratie aan industriële bedrijven. Vooral de takken elektrotechnische en machine-industrie, metaalproductenindustrie, transportmiddelenindustrie, textiel en chemie zijn sterk vertegenwoordigd in onze regio.

**Afbeelding 2** laat per arbeidsmarktregio het aandeel industriebanen zien ten opzichte van het totaal aantal werkenden in de regio. Bijna een kwart (23%) van de werknemersbanen in de industrie is in Noord-Brabant te vinden. In aantallen gaat het om ruim 195.000 werknemersbanen in Noord-Brabant.

## ONTWIKKELINGEN WW-UITKERINGEN DE KEMPEN

Het totaal aantal WW-uitkeringen in de Kempengemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden bedroeg eind december 754. Dit is nagenoeg gelijk aan de stand van het aantal WW-uitkering een jaar eerder. Ter verduidelijking in deze telling van 754 zitten ook mensen die een baan hebben maar op basis van opgebouwde rechten nog een gedeeltelijke WW-uitkering ontvangen.

Onderstaand overzicht laat onder andere zien:

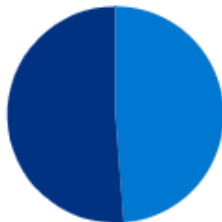
- Dat 57% van de mensen in De Kempen die een WW-uitkering ontvangen ouder zijn dan 50 jaar.
- Dat de groep WW'ers met een kortdurende WW-uitkering van minder dan zes maanden 32% van het totaal is.
- En dat ruim 40% langer dan één jaar een WW-uitkering heeft. Voor deze laatste groep is maatwerk nodig omdat hier de afstand tot de arbeidsmarkt groter is.



**754**  
Aantal WW-uitkering

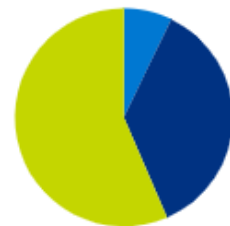
### Naar geslacht

- Man
- Vrouw



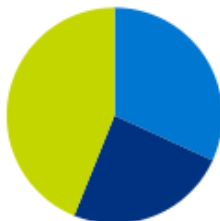
### Naar leeftijd

- < 27 jaar
- 27 - 50 jaar
- >= 50 jaar



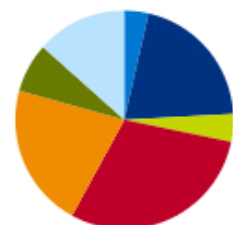
### Naar resterende duur WW-uitkering

- < 6 maanden
- 6 tot 12 maanden
- 1 jaar of langer



### Naar opleidingsniveau

- Basisonderwijs
- VMBO/MBO alg/MBO 1
- Havo/VWO
- MBO 2 t/m 4
- HBO
- WO
- Onbekend



## UITKERINGEN PARTICIPATIEWET (BIJSTAND)

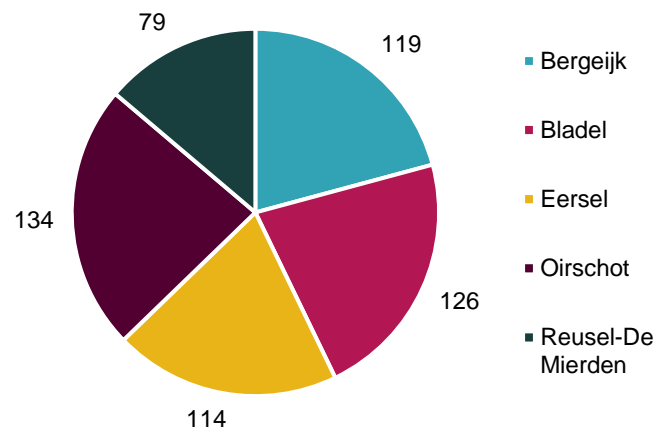
Het totaal aantal participatiewet (PW)-uitkeringen in de Kempengemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel, Reusel-De Mierden en Oirschot bedroeg eind december 572.

Dit is nagenoeg gelijk aan de stand van het aantal PW-uitkeringen een jaar geleden. Dit betekent natuurlijk niet dat er geen beweging is geweest in het aantal unieke personen dat een uitkering heeft ontvangen. Aan de ene kant ontwikkelen we mensen vanuit een uitkering naar werk en aan de andere kant hebben we nieuwe toestroom.

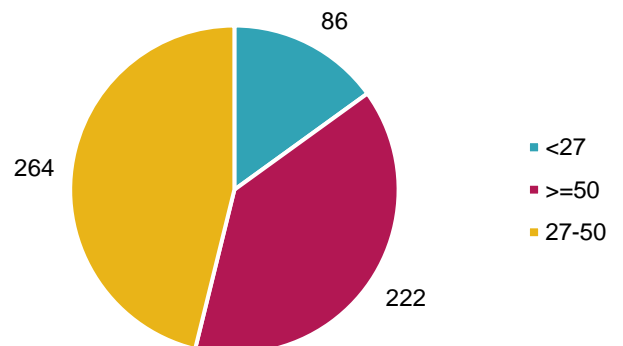
Daarnaast zitten er binnen de groep van 572 uitkeringsgerechtigden ook mensen die een baan hebben maar nog een aanvullende PW-uitkering ontvangen.

De grootste groep met een PW-uitkering in De Kempen heeft de uitkering nog maar minder dan een jaar. Maar, bijna 40% heeft al langer dan vier jaar een PW-uitkering. Voor alle cliënten leveren we maatwerk om stappen te maken in de ontwikkeling naar zo regulier mogelijk werk. Voor de groep die al langer in de uitkering zit, is dit nog meer van belang. De afstand tot de arbeidsmarkt wordt steeds groter naarmate iemand langer uit het arbeidsproces is.

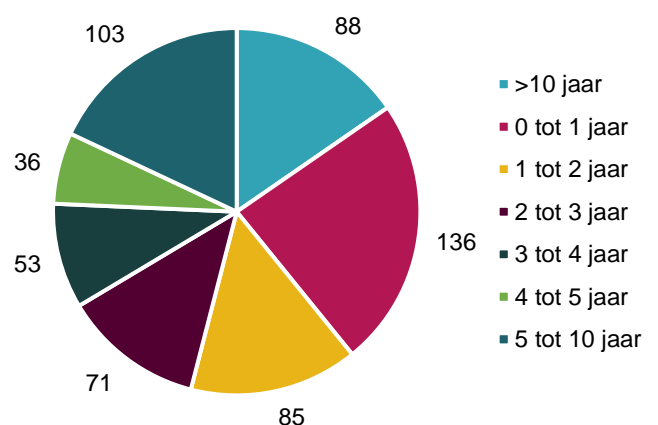
Totaal aantal PW-uitkeringen



Leeftijdscategorieën PW-uitkering



Aantal jaren PW-uitkering





## ACTUALITEITEN WET- EN REGELGEVING

### Per 2024 wettelijk minimumloon per uur

Op 1 januari 2024 is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) gewijzigd. Vanaf dan is het verplicht om werknemers minimaal het wettelijke minimumuurloon te betalen. Voorheen kon het uurloon per sector verschillen omdat hetzelfde loonbedrag geldt in sectoren en bedrijven, of daar nou 36, 38 of 40 uur per week wordt gewerkt. Daardoor had een werknemer met een dienstverband van 40 uur feitelijk een lager uurloon dan bij een dienstverband van minder dan 40 uur.

### Vrije ruimte WKR naar 1,92 procent

De vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling (WKR) kun je benutten om belastingvrij vergoedingen aan je personeel te geven. De vrije ruimte binnen de WKR was in 2023 tijdelijk verhoogd naar 3 procent. Maar in 2024 gaat deze ruimte naar 1,92 procent bij een loonsom tot 400.000 euro.

### Veranderingen subsidies Loonkostenvoordeel (LKV) en Lage-Inkomensvoordeel (LIV)

Vanaf 1 januari 2024 wordt de bovengrens van het uurlooncriterium voor het lage-inkomensvoordeel (LIV) verlaagd van 125% naar 104%. Daardoor ontvang je alleen LIV voor werknemers die het minimumloon verdienen of net iets meer.

- Voor werknemers van 18, 19 of 20 jaar kon je aanspraak maken op jeugd-LIV, maar op 1 januari 2024 is het jeugd-LIV afgeschaft.
- Voor werknemers ouder dan 56 jaar is per 1 januari 2024 de looptijd van LKV maximaal 2 jaar. Vanaf 2026 is deze regeling niet meer van toepassing.

### Hogere reiskostenvergoeding 2024

Het tarief voor de belastingvrije reiskostenvergoeding gaat omhoog naar 23 cent per kilometer in 2024. In 2023 was dit 21 cent per kilometer.

### Arbeidskorting 2024 omhoog

In 2024 krijgen veel werknemers meer arbeidskorting. Het gaat om personen met een inkomen tot zo'n 40.000 euro. Daardoor houden deze werknemers per saldo meer nettoloon over.

De maximale arbeidskorting in 2024 is 5.167 euro. Voor werknemers met een salaris rond het minimumloon stijgt de arbeidskorting met 115 euro.

### Belastingvrij ov-abonnement voor werknemer

Je werknemer een ov-abonnement geven of vergoeden wordt eenvoudiger. Het maakt daarbij niet uit of jij of je werknemer de ov-kaart koopt. In beide gevallen hoeft je er geen loonbelasting over te betalen. Je werknemer moet de kaart wel (deels) gebruiken voor zakelijk reizen, dat is een belangrijke voorwaarde.

### Asielzoekers mogen langer werken

Tot voor kort mochten asielzoekers niet meer dan 24 weken per jaar werken. Maar als hun asielaanvraag minstens zes maanden in behandeling is, mogen ze nu het hele jaar aan het werk. Dat oordeel heeft de Raad van State uitgesproken. De minister van SZW past de regels hier op aan en UWV geeft per direct tewerkstellingsvergunningen uit voor meer dan 24 weken.



## IN GESPREK MET... EEN INCLUSIEVE WERKGEVER

### JANNEKE KLUIJTMANS VAN NERUS INTERNATIONAL UIT HAPERT

Nerus heeft de uitdagingen van de arbeidsmarkt opgepakt door slimme investeringen in machines en het opsplitsen van de werkprocessen verpakken en orderpicken. Door deze aanpassingen wist Nerus niet alleen het personeelstekort succesvol op te lossen, maar creëerde ook meer keuzemogelijkheden voor het personeelsbestand. Het inclusieve werkgeverschap van Nerus komt tot uiting doordat ze nu nog meer mensen met 'meer aandachtspuntjes' de kans biedt om actief deel te nemen aan het arbeidsproces. Een inspirerend voorbeeld van hoe innovatie en sociale betrokkenheid hand in hand kunnen gaan.



#### Wat is de activiteit, historie van Nerus?

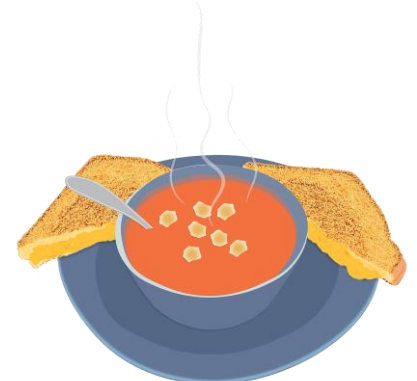
*"Mijn man Hein is 30 jaar geleden in Knegsel begonnen met private label visvoer en 15 jaar geleden zijn hier private label hondensnacks bijgekomen. Vanuit de locatie in Knegsel zijn we blijven groeien en nu zijn we zo'n twee jaar in Hapert gevestigd. We leveren onze producten aan retailers; tuincentra, dierenspeciaalzaken en hondenspensions in Nederland, België en Duitsland en een beetje verspreid in Europa hier en daar een klant."*

#### Wat zijn de uitdagingen en plannen van Nerus?

*"De uitdaging is om de winst te kunnen bewaken, wat door de gestegen loonkosten steeds belangrijker wordt, en het werven van nieuwe personeelsleden. De uitdaging is toch ook wel om personeel te binden en boeien en slimmer te gaan werken. En dat is lastig gezien er in onze regio zoveel leuke bedrijven zitten, hoe ga je daar tussenuit springen? Bij ons heerst wel echt de cultuur dat iedereen erbij hoort. Zo willen we natuurlijk ook met elkaar omgaan. Maar ik denk ook doordat ik zelf ook veel op de werkvloer loop dat de afstand tot mensen kleiner wordt en de mensen mij eerder aanspreken."*

#### En ik hoor dat je wekelijks ook iets extra's doet?

*"Ja dat klopt inderdaad. Heel simpel ik maak een keer per week een... Hele grote pan soep. Dat is wel grappig want dan komt iemand in de pauze naar me toe "het was weer goede soep"! En dan komt iemand anders naar me toe dat de soep van vorige week toch lekkerder was, haha. Het zorgt wel voor een gezellige reuring."*



### **Hoe is het eerste contact met KempenPlus/ UWV ontstaan?**

*“Dat is al heel lang geleden, nog in de WVK-tijd met Jasper, geweest. Jasper komt uit Knegsel en die wilde een bijbaantje. Zijn vader is toen bij Hein aangekomen en toen is het een beetje begonnen. Hij heeft in die tijd ook nog een tijdje bij WVK gewerkt maar daar werd hij niet gelukkig. Vanuit daar is de vraag gekomen of hij alsjeblieft de hele week bij ons mocht werken. Hij werkt nu nog enkele dagen via een detacheringsconstructie bij ons. Jasper is een hele trouwe medewerker, met zijn motivatie zit het wel snor. We hebben daarna veel mensen van KempenPlus en UWV een mooie werkplek kunnen bieden.”*

### **Wat heb je geleerd en wat is je tegengevallen?**

*“Weet je, ik sta altijd open om met kandidaten vanuit KempenPlus en UWV in gesprek te gaan en het gewoon te proberen. Iedereen heeft aandachtspuntjes, de een wat meer dan de ander. Ik merk nu wel dat ik bij de niet-zo-succesverhalen wel meerdere rode vlaggen heb geskipt en heb gedacht: “we gaan het gewoon proberen”. Achteraf gezien, had ik beter naar mijn gevoel kunnen luisteren maar aan de andere kant denk je: “je weet het pas als je het echt probeert”.”*

### **Welke tips heb je voor UWV en KempenPlus?**

*“Dat is lastig. Met mensen die willen, komt het wel goed. En ik denk dat er altijd wel een paar mensen tussen zitten die echt niet willen en dat is dan een probleem. Die zullen jullie moeten stimuleren om toch gemotiveerd te raken. Maar ja dat is lastig. Het zit toch in de motivatie. Ik merk wel dat ik wisselende contactpersonen heb, wat helaas niet helemaal te voorkomen is. Ik merk gelukkig wel dat ik bij een vraag gelijk snel en goed wordt geholpen.”*





### Welke tips wil je andere werkgevers meegeven?

*“Met name in de proefperiode (indien van toepassing) goed opletten wat de werkmentaliteit van iemand is. Als iemand dan al niet op het werk komt, of als iemand nu al niet netjes kan melden dat hij/zij later is, dan zal het grote kans niet veranderen bij een contract.”*

### Wat is voor jou de reden geweest om een samenwerking te starten met KempenPlus/UWV?

*Dat komt toch wel voort uit de gedachte ‘iedereen hoort erbij’ en ‘iedereen kan wel iets’. We hebben natuurlijk best een groot bedrijf met veel verschillende taken en werkzaamheden en er zijn altijd wel dingen te doen voor iemand. Bij ons hoef je niet een specialist te zijn in een bepaald vakgebied dus als iemand eenmaal goed ingewerkt is, blijven ze die taak goed uitvoeren. We hebben veel dankbare mensen bij ons werken.*

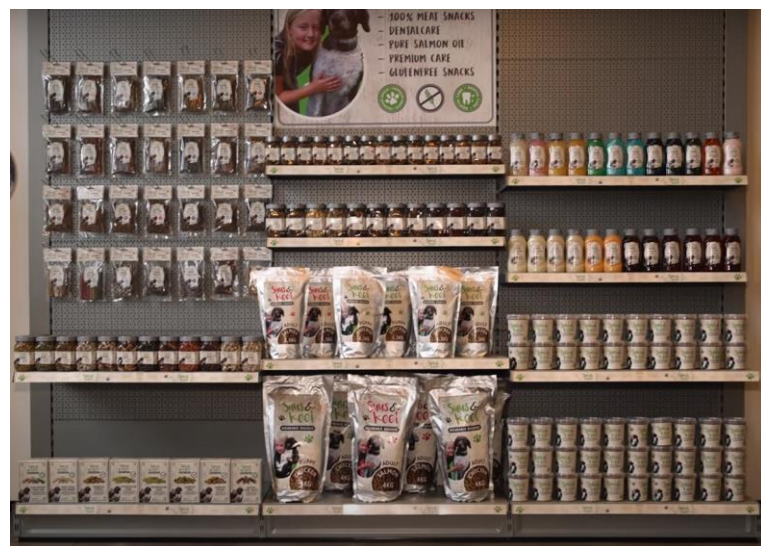
### Hoe zorgt Nerus ervoor dat jullie de juiste balans vinden tussen het runnen van een succesvol bedrijf en het bieden van kansen aan mensen met aandachtspuntjes?

*Wij zijn mede door de krapte op de arbeidsmarkt met een andere bril naar onze werkprocessen gaan kijken. Ik kan me voorstellen dat er binnen een technisch bedrijf heel veel moet gebeuren wat niet alleen door een technicus gedaan hoeft te worden. Door het opsplitsen van werkprocessen hebben we meer mensen met aandachtspuntjes kunnen inzetten. We hebben hier bijvoorbeeld het inpakken en orderpicken uit elkaar gehaald. Een win-win voor Nerus en de mensen die heel graag willen werken, maar niet overal evengoed in zijn.*

*We zijn ook blij dat er door KempenPlus en UWV meegedacht wordt in financiële regelingen en subsidies die er beschikbaar zijn. Ook de kosteloze begeleiding van mensen door de inzet van een jobcoach is erg fijn en waardevol voor een duurzame plaatsing van mensen.*

*Bij nieuwe sollicitaties geef ik het ook aan dat we best een aantal mensen hebben rondlopen met extra aandachtspuntjes. We merken dat dit onze bedrijfscultuur juist versterkt en deze wijze van inclusief werkgeverschap mensen aanspreekt.*

*We hebben gelukkig best wel wat succesverhalen afgelopen jaren maar ja ook een paar minder succesverhalen. Als het niet past dan past het niet, dus ik denk dat dat altijd het meest belangrijk is. Of je nu extra aandachtspuntjes hebt of niet.*





## BANENMARKT DE KEMPEN

De banenmarkt van 26 oktober met ruim 300 bezoekers, 42 bedrijven en acht infostands was weer een groot succes. Wij zijn erg tevreden over de ontvangen 8 als rapportcijfer, de vele vervolggesprekken én vooral de getekende arbeidscontracten.

Dit verdient een vervolg: Op **3 APRIL 2024** organiseren we de **BANENMARKT DE KEMPEN** waarbij we ons richten op iedereen in De Kempen die werk zoekt of vragen heeft over scholing en ontwikkeling.



Gids in werk, scholing en ontwikkeling



## OEKRAÏNERS IN DE KEMPEN

Ontdek de ongekende arbeidsethos van de Oekraïense gemeenschap in Bergeijk, Bladel, Eersel en Reusel-De Mierden! Deze gemotiveerde Oekraïense inwoners zijn ondanks hun lastige situatie vastberaden om aan de slag te gaan. Als u meer wilt weten over de mogelijkheden om hen in te zetten neem dan contact op met Frank Brackel ([frank.brackel@uwv.nl](mailto:frank.brackel@uwv.nl)). Samen met Victoria & Viktoriia helpen wij u graag. Ontdek de kracht van diversiteit en laat deze gemeenschap een waardevolle bijdrage leveren aan uw bedrijf!





## BREED OFFENSIEF

Het Breed Offensief is een initiatief om mensen met een arbeidsbeperking beter aan werk te helpen en te houden. Het kabinet beoogt meer werkgevers te stimuleren om mensen met een beperking in dienst te nemen. Dit wordt gerealiseerd door het makkelijker te maken voor werkgevers, mensen met een arbeidsbeperking langer aan het werk te houden, het werk aantrekkelijker te maken, en werkgevers en werkzoekenden beter te laten matchen.

Voor de Kempengemeenten betekent dit nieuwe mogelijkheden, geïntegreerd in de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Kempengemeenten 2023. Hiermee kunnen gemeenten maatwerk leveren om de arbeidsparticipatie van mensen met een uitkering te bevorderen. Werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst willen nemen, worden ondersteund met regelingen zoals proefplaatsing, loonkostensubsidie en jobcoaching.

Jobcoaching, een waardevol re-integratiemiddel, biedt ondersteuning aan werknemers met een arbeidsbeperking. Er zijn interne jobcoaches (collega's) en externe jobcoaches met specifieke kennis. Externe jobcoaches zorgen niet alleen voor de werknemer maar ook voor de werkomgeving, waardoor inclusief ondernemen wordt bevorderd.

*Voor verdere vragen en informatie kunnen werkgevers contact opnemen met het accountteam van KempenPlus.*

## MOOIE MATCHES

Een kleine greep uit onze mooie matches:

**Leerling monteur**  
bij Becx Verhuur

**Monteur paneelbouw**  
bij TNR Elektrotechniek

**Verkoper Kaaskar**  
bij Zuivelboerderij Nieuwerwets Kneysel

**Kassamedewerker**  
bij Jumbo Hapert

**Lasser in opleiding**  
bij VDL Metaal

**Montagemedewerker**  
bij WILVO Groep

**Productiemedewerker**  
bij Boerboom Hout Groep

**Administratief ondersteuner Welzijn**  
bij Gemeente Eersel

Wilt u ook een mooie match?  
**Wij helpen u graag!**



## SUCCEsverhaal WSZ EN BUSHRA

Met plezier wonen in een betaalbaar huis, in een wijk waar je je veilig voelt. Kortom; een thuis. Als woningcoöperatie vervult WSZ een belangrijke sociaal maatschappelijke taak. Door de groei van WSZ én geïnspireerd door een eerdere arbeidsmarktupdate, zocht Henk (manager Bedrijfsvoering WSZ) contact met Maud (accountmanager KempenPlus).



“We zochten iemand die ons kon helpen in de dagelijkse dingen. Tegelijkertijd wilden we de vacature invullen op een manier die past bij onze visie.” begint Henk. Hij vervolgt: “We wilden graag iemand een kans geven en op sociaal maatschappelijk vlak iets betekenen. Daarom heb ik contact gezocht met Maud.”

Met de komst van Bushra heeft WSZ er een vrolijke, hardwerkende medewerker bij. Zowel Bushra al WSZ hebben nog geen enkel moment spijt van deze stap.

Bushra is de trotse moeder van twee zonen en vrouw van Ahmad. Zo'n 4,5 jaar geleden vluchtten zij vanuit Syrië naar Nederland. Ze werken beiden keihard om hun kinderen een mooie toekomst te geven. Het stel heeft samen vrijwilligerswerk gedaan bij basisschool Wereldwijs. Een belangrijke eerste stap richting werk. Inmiddels hebben ze beiden helemaal hun draai gevonden. Bushra heeft haar plekje gevonden binnen WSZ en Ahmad heeft – na zijn werkervaringsplek – een tijdelijk dienstverband bij het Rythovius College in Eersel.

### Wederzijds

Na een proefplaatsing van twee maanden heeft Bushra een jaarcontract gekregen. Daar is ze blij mee. Vooral omdat ze het ook erg naar haar zin heeft bij WSZ. “Alle collega's zijn heel aardig”, zegt Bushra. Bushra past ook goed in het team, vindt Henk: “Bushra is heel vriendelijk en behulpzaam. Ze is attent en werkt hard. Ze 'ziet' het werk en daar zijn we heel blij mee.” Ook laat Bushra haar collega's kennismaken met de Syrische cultuur. Zo heeft Bushra een keer zelfgemaakte koekjes meegenomen naar het werk. “Dat vind ik leuk dat ze dat doet.” zegt Henk.

*Lees verder op de volgende pagina...*



### Begeleiding

Chantal en Dilia begeleiden Bushra. Met geduld en de juiste aandacht zorgen zij ervoor dat Bushra op haar gemak is en steeds meer taken toebedeeld krijgt. Wat dat betreft presteert Bushra boven verwachting en zijn Henk, Chantal en Dilia positief verrast met de komst van Bushra. Chantal vertelt: “We hadden vooraf een bepaald takenpakket in gedachte voor Bushra. Maar ze werkt dusdanig door dat we steeds kijken wat nog meer mogelijk is.”

### WerkVloerTaal

De taal is het enige wat Bushra op dit moment beperkt. Daarom schakelde KempenPlus WerkVloerTaal in. WerkVloerTaal helpt Bushra om de communicatie op de werkvloer te verbeteren. “Ik wil nieuwe woorden leren. Woorden en termen die veel bij WSZ gebruikt worden”, zegt Bushra.

Ook als werkgever heeft Henk concrete plannen gemaakt. Daarmee bedoelt hij de e-learnings die nieuwe medewerkers verplicht moeten volgen. “Die e-learnings zijn over het algemeen prima te doen en worden ondersteund met filmpjes. Alleen er zitten een paar moeilijke woorden in. Met behulp van WerkVloerTaal willen we kijken hoe we deze woorden makkelijker kunnen maken.” De tussenkomst van WerkVloerTaal moet het voor beide partijen makkelijker maken.

Al moet de ontwikkeling van de taal groeien, weet ook Henk. Toch durft hij al optimistisch vooruit te kijken: “Ik ben benieuwd hoever Bushra kan komen. Met een goede beheersing van de taal kan ze van nóg meer waarde zijn voor WSZ.”

### Gewoon proberen

Met de positieve ervaringen die WSZ heeft met de plaatsing van Bushra wil Henk ook andere werkgevers aanmoedigen om anders te kijken naar de invulling van hun vacatures. “Gewoon proberen. Doe het gewoon”, zegt Henk.



Maar hij is ook eerlijk en blikt terug op één van de eerste gesprekken die hij met Maud gehad heeft. “In het begin was ik wel wat voorzichtig.” Daarmee doelt hij op het beperkte beeld wat hij in eerste instantie had van de doelgroep van KempenPlus. Want de doelgroep van KempenPlus is in de loop van de jaren zichtbaar veranderd. Denk hierbij aan de komst van statushouders en de uitdovende populatie Wsw.

Ook de constructie waarmee het dienstverband van Bushra uiteindelijk tot stand is gekomen, is niet iets wat Henk vooraf uitgestippeld had. Want Bushra is na haar proefplaatsing in dienst gekomen bij SWZ. Een goede zet blijkt nu.



## TALENTENSLEUTEL VOOR LEREN EN ONTWIKKELEN IN HET MKB

Doe mee met de **Talentensleutel** en ontdek oplossingen voor een gezonde en duurzame toekomst voor jouw bedrijf! Een van de hoofdthema's van de Talentensleutel is '**Gezonde en Energieke Werkomgeving**' o.a. om de volgende redenen:

- **Gelukkige en Gezonde Medewerkers:** Een werkomgeving die aandacht besteedt aan de gezondheid van medewerkers, leidt tot meer tevredenheid, betrokkenheid en productiviteit.
- **Financiële Fitheid:** Ondersteun je medewerkers niet alleen in hun professionele groei, maar ook in hun financiële gezondheid. Financiële fitheid draagt bij aan een stabiele werkomgeving.



Samen met regionale partners in het taalnetwerk kunnen wij werkgevers ondersteuning bieden bij de ontwikkeling van **basisvaardigheden** van medewerkers, wat **hen meer zelfvertrouwen** en **werkgeluk** zal geven.

Heb je als werkgever interesse in hoe je aan de slag kunt gaan met bijvoorbeeld herkennen van laaggeletterdheid, geldzorgen bij je personeel, het ontwikkelen van basisvaardigheden zoals taal, rekenen en digitale vaardigheden of taalsubsidies?

Schrijf je dan **hier** in voor het **Webinar "Verbeter basisvaardigheden op de werkvloer"**, waarin we met werkgevers, experts en ervaringsdeskundigen dieper op deze materie ingaan.



Gert-Jan van Breugel  
gertjan.vanbreugel@leerwerkloket.nl  
06 31524650



Natasja Muskens  
natasja.muskens@leerwerkloket.nl  
06 51687959



## GRENSARBEIDERS IN DIENST NEMEN

UWV-EURES is in Nederland onderdeel van UWV Werkbedrijf. Naast hulp bij het werven van personeel over de grens, kunt u bij ons terecht voor eerstelijns informatie over de wettelijke gevolgen van grensarbeid NL-BE. Want wellicht heeft u collega's/medewerkers in dienst, die dagelijks voor hun baan vanuit hun woonplaats in Vlaanderen naar uw bedrijf in de Kempen reizen en met de vraag zitten: Waar moet ik als grensarbeider rekening mee houden? Of u wilt als werkgever graag bijgepraat worden over de recente wetwijzigingen m.b.t. grensarbeid. Een gesprek met het team van UWV-EURES kan uitkomst bieden.

De bedrijven Delpharm en KSE uit Bladel, gingen u in de zomer van 2023 voor. Afzonderlijk van elkaar namen deze twee bedrijven contact op met het team van UWV-EURES Grensarbeid. In verband met vragen die een aantal medewerkers, woonachtig in Vlaanderen, hadden over de wettelijke gevolgen van grensarbeid NL-BE organiseerden wij samen met het Grensinfopunt Eindhoven voorlichtingsbijeenkomsten bij deze twee bedrijven. De belangstelling was groot.

De aanwezigen werden op hoofdlijnen voorgelicht over de gevolgen van grensarbeid voor onder meer pensioenopbouw, zorgverzekering, kinderbijslag, arbeidsongeschiktheid enz. De meeste vragen werden gesteld over het onderwerp thuiswerken, vanwege nieuwe afspraken tussen Nederland en België per juni 2023. Zowel de twee werkgevers als de betreffende grensarbeiders kijken tevreden terug op deze informatieve bijeenkomsten.



Heeft u als werkgever ook met grensarbeid te maken en wilt u weten waarmee u en/of uw personeel rekening moet houden? Of bent u benieuwd naar welke ondersteuning UWV-EURES u kan bieden bij werven over de grens? Neem dan contact op met het team UWV-EURES Grensarbeid via: [grenswerkmob@uwv.nl](mailto:grenswerkmob@uwv.nl).



## WIST JE DAT...

- Je een geheel productieproces voor langere tijd kan uitbesteden op de locatie van KempenPlus met eigen leiding en toezicht op het productieproces en begeleiding vanuit KempenPlus?
- Dat KempenPlus je ook kan ontzorgen door een tijdelijke klus uit te voeren op basis van stuksprijs met kwaliteitsgarantie op onze eigen locatie?
- In de Kempen werkzoekende 50-plussers in hun zoektocht naar werk geholpen worden door Kempen Buddy's.
- KempenPlus in 2023 232 bewegingen in ontwikkeling richting werk heeft gerealiseerd met 188 unieke cliënten?
- Er in 2023 vanuit KempenPlus 83 personen succesvol bemiddeld zijn naar een betaalde baan in het kader van de banenafpraak?
- Er ook interessante detachingsconstructies mogelijk zijn om iemand vanuit KempenPlus een plekje te bieden?
- Er in 2023 vanuit het Huis Naar Werk De Kempen ruim 50 Oekraïners aan werk zijn geholpen?
- Van het totaal aantal bezoekers van de Banenmarkt van afgelopen oktober, 42% werkzoekenden waren zonder uitkering?
- Je als werkgever een vergoeding bij UWV kan aanvragen als je iemand in dienst neemt waarvoor je kosten moet maken voor niet-meeneembare aanpassingen op de werkplek of in het bedrijf?
- Een proefplaatsing voor werkgever korte periode, een werkzoekende zien of het werk bij hem past interessant kan zijn omdat je dan, voor een met een uitkering kunt laten werken om te zonder dat je loon hoeft te betalen?
- Je als werkgever bij vragen over of arbeidsrecht kosteloos een beroep kan doen op UWV ontslag, tewerkstellingsvergunningen Arbeidsjuridische Dienstverlening?

