



Arbeidsmarktupdate De Kempen

Juni 2024

Contactpersonen werkgeversteam



Productie / Techniek / Detailhandel / Zakelijke dienstverlening

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



Bouw / ICT / Agrarisch / Onderwijs / Techniek

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



Productie / Techniek / Transport & Logistiek / Zorg

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



Bergeijk / Eersel

Jorick Schipper • [06-2224 0117](tel:06-2224 0117) • j.schipper@kempenplus.com •



Bladel / Reusel-De Mierden

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

Kijk voor meer info
op de websites van
UWV en
KempenPlus





VOORWOORD

Inclusief Werkgeverschap als sleutel tot succes

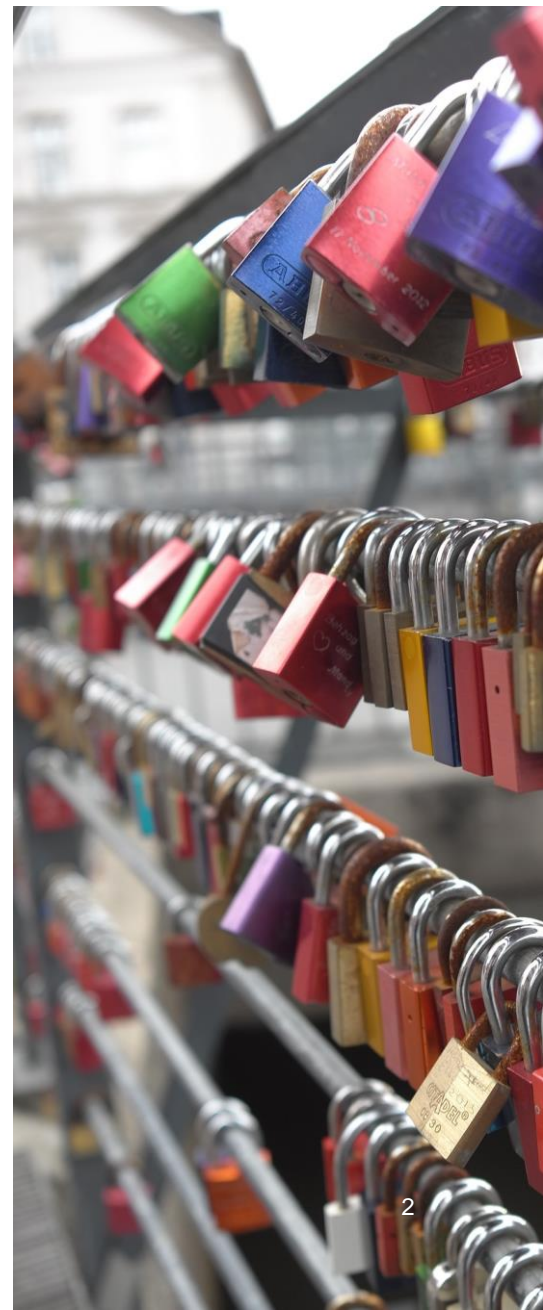
De huidige arbeidsmarkt in De Kempen kenmerkt zich door een ongekend lage werkloosheid van slechts 1,5%. Dit record lage percentage onderstreept de extreme krapte op de arbeidsmarkt, waardoor het voor werkgevers steeds uitdagender wordt om geschikt personeel te vinden. In deze context wordt inclusief werkgeverschap niet alleen een morele keuze, maar ook een strategische noodzaak.

Met inclusief werkgeven geven organisaties vaak aan dat er bij hen mensen met een arbeidsbeperking werken. In feite is dat maar een deel van het plaatje, een onderdeel van inclusie. In de kern komt inclusie erop neer dat iedereen op de werkvloer zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelt, ongeacht wie je bent of wat je doet in een organisatie.

Diversiteit wordt vaak in één adem genoemd met inclusiviteit. En dat is niet zonder reden. Diversiteit gaat over de onderlinge verschillen tussen medewerkers. Bijvoorbeeld in termen van leeftijd, genderidentiteit, afkomst, opleidingsniveau en seksuele geaardheid. Inclusie gaat over de mate waarin de ideeën, kennis en standpunten van verschillende groepen medewerkers gezien, gewaardeerd én ingezet worden in een organisatie. Diversiteit en inclusie vormen dus samen een tweetrapsraket. Eerst haal je diversiteit in huis, en daarna zet je inclusie in om het beste uit iedereen te halen.

Om inzicht te krijgen in de praktijk van inclusief werkgeverschap, nodigen wij u uit om het video-interview met Gooskens Hout te bekijken. In dit interview delen Ine van Gerwen en Michelle Maas hun waardevolle ervaringen en succesverhalen met inclusief werkgeverschap. Dit biedt niet alleen inspiratie, maar ook praktische handvatten voor andere bedrijven die hier mee aan de slag willen gaan.

*We hopen dat de verschillende items in deze Arbeidsmarktupdate u als ondernemer inspireren. Wij staan altijd klaar om u verder te ondersteunen bij het implementeren van inclusief werkgeverschap binnen uw organisatie. **Samen kunnen we werken aan een inclusieve en bloeiende arbeidsmarkt in De Kempen.***



FACTS ARBEIDSMARKT NOORD-BRABANT EN DE KEMPEN

Mensen langer aan het werk na WW

Na een WW-uitkering blijven mensen langer aan het werk, blijkt uit een analyse van UWV. 73% bleef langer dan een jaar achter elkaar aan het werk. Dit is een stijging ten opzichte van eerdere jaren. De krapte op de arbeidsmarkt is een van de oorzaken hiervan. UWV bekeek de werksituatie van 203.000 mensen van 25 tot en met 62 jaar die kort na het beëindigen van hun WW uitkering in 2021 in loondienst werkten. Deze personen worden werkhervatters genoemd. Bijna 30.000 werkhervatters wonen in Noord-Brabant. Het aandeel langdurige werkhervatting was hoger dan in 2018, 2019 en 2020.

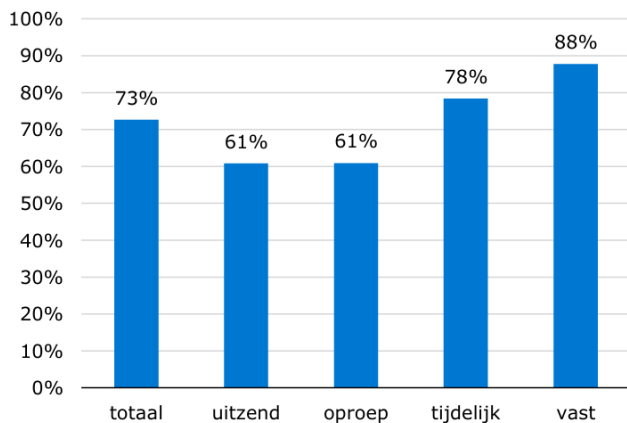
In april 2024 werden in de provincie Noord-Brabant 26.354 WW-uitkeringen verstrekt.

-1,8%

ten opzichte van maart 2024

Afbeelding 1. Langdurig aan het werk naar contractvorm, Nederland

Als percentage van het aantal WW'ers die in 2021 zijn uitgestroomd naar een baan in loondienst



Langdurige werkhervatting stimuleren

Er bestaan verschillende mogelijkheden om mensen langer aan het werk te houden. UWV heeft voor 14 beroepsgroepen oplossingen waar werkgevers mee aan de slag kunnen. Het gaat om verschillende voorbeelden van oplossingen voor personeelstekorten die al worden toegepast door werkgevers of waar kansen liggen. Enkele oplossingen zijn gericht op mensen langer aan het werk te houden.



Klik om de publicatie online te lezen

Technici langer inzetbaar houden

In Noord-Brabant zijn bijna 4.500 WW-uitkeringen voor technische beroepen. Gerichte aandacht voor vitaliteit helpt om medewerkers in de techniek inzetbaar te houden. Dat zit hem vaak in preventie: voorkomen dat mensen ziek of arbeidsongeschikt worden. Denk bijvoorbeeld aan gerichte aandacht voor het verminderen van fysieke belasting op de bouwplaats. Technici zijn langer inzetbaar door hen perspectief te bieden binnen de organisatie.

Het is daarbij belangrijk dat werknemers zelf bewust zijn van hun eigen loopbaanontwikkeling en er een leercultuur binnen het bedrijf ontstaat. Zo kunnen ervaren technici in de rol van leermeester treden.

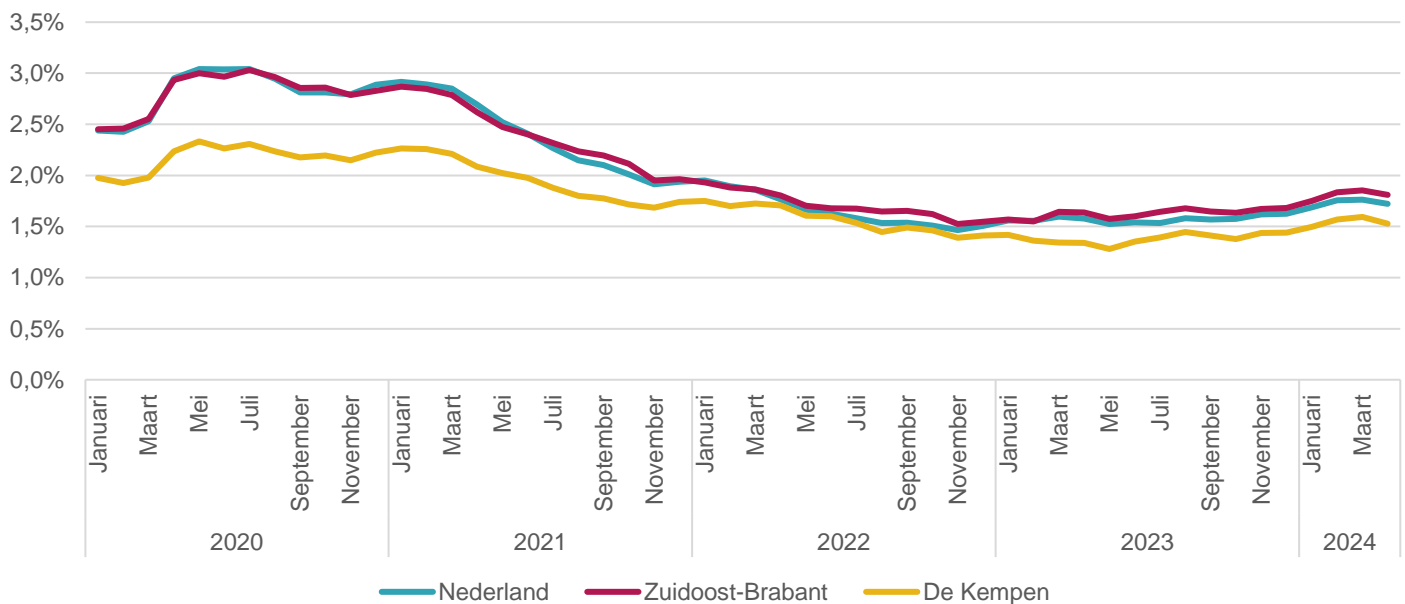
Jonge collega's nemen het fysieke werk over, waardoor ervaren krachten het werk langer vol kunnen houden en op een waardevolle manier tot aan het pensioen kunnen blijven werken.



ONTWIKKELINGEN WW-UITKERINGEN DE KEMPEN

De vier Kempengemeenten zijn onderdeel van de Arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.

WW-percentage ontwikkeling



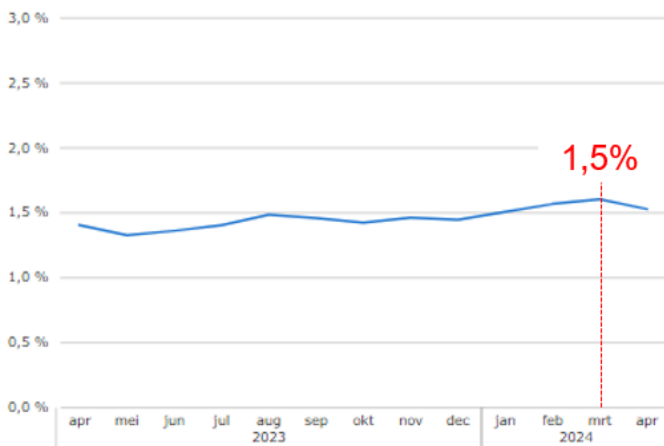


Het WW-percentage in de Kempen ligt **17% lager** dan in de gehele Arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.

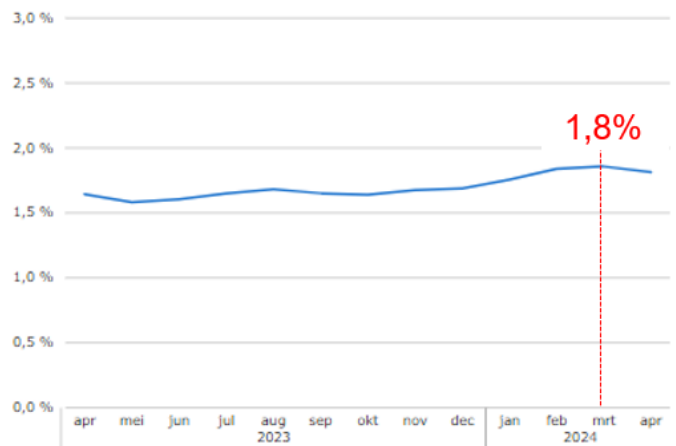
Kempengemeenten
Bergeijk, Bladel, Eersel, Reusel-De Mierden
Maart 2024: **1,5%**

Arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant
Maart 2024: **1,8%**

% WW-uitkeringen (uitsluitend lopend)

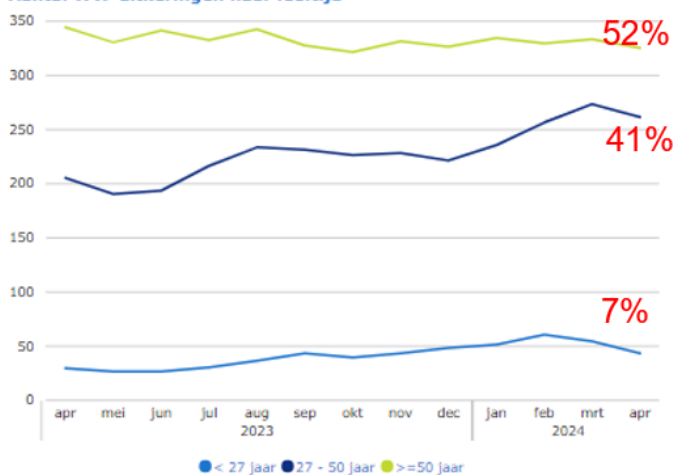


% WW-uitkeringen (uitsluitend lopend)

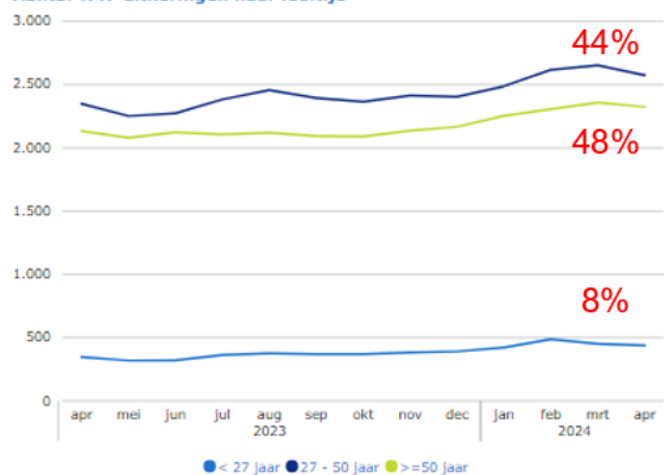


Het WW-percentage voor 50-plussers in de Kempen ligt **18,2% hoger** dan in Arbeidsmarktregio Zuidoost-Brabant.

Aantal WW-uitkeringen naar leeftijd



Aantal WW-uitkeringen naar leeftijd



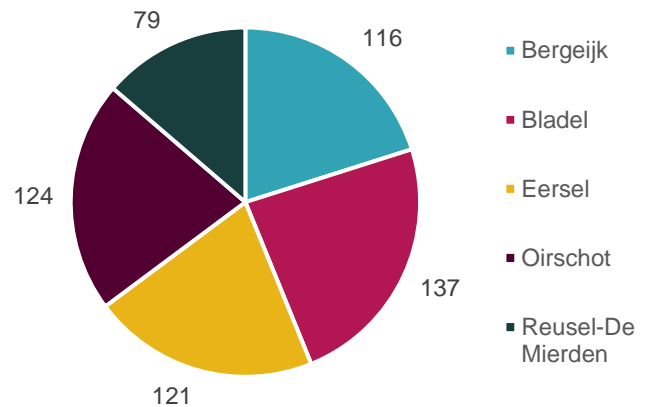
UITKERINGEN PARTICIPATIEWET (BIJSTAND)

Het totaal aantal participatiewet uitkeringen (PW-uitkeringen) in de Kempengemeenten Bergeijk, Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-de Mierden bedroeg eind Q1-2024 605 uitkeringen. Dit is ten opzichte van 2023 (577 uitkeringen) een stijging.

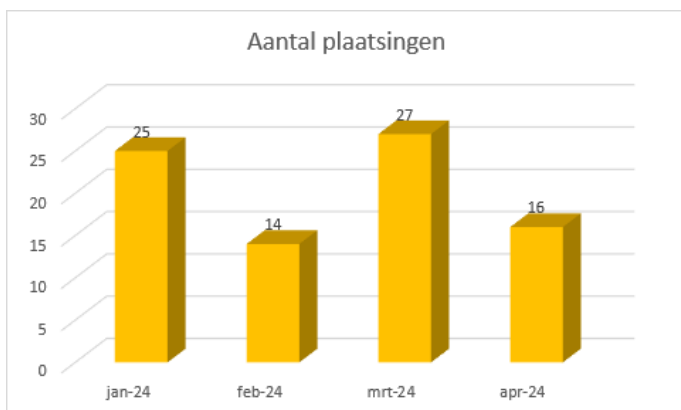
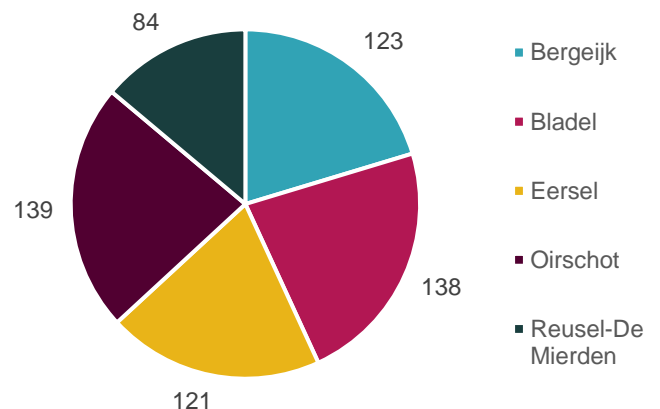
In 2023 zijn 232 'bewegingen in ontwikkeling' gerealiseerd. Dit betekent dat mensen vanuit een uitkering zijn bemiddeld naar vrijwilligerswerk, een werkervaringsplaats, een detachering of direct dienstverband. Dit gaat totaal om 181 unieke personen waarvan 87 vanuit de banenafspraken.

Dat het aantal uitkeringen momenteel een stijging doormaakt heeft te maken met de toename van het aantal statushouders dat door de gemeenten gehuisvest wordt. KempenPlus helpt hen bij de inburgering, waarbij meedoen (werken) een belangrijk onderdeel is. Inburgeraars vanaf 18 jaar volgen taallessen, gaan aan het werk of beginnen een opleiding.

Uitkeringen per gemeente
2023: 577



Uitkeringen per gemeente
2024: 605



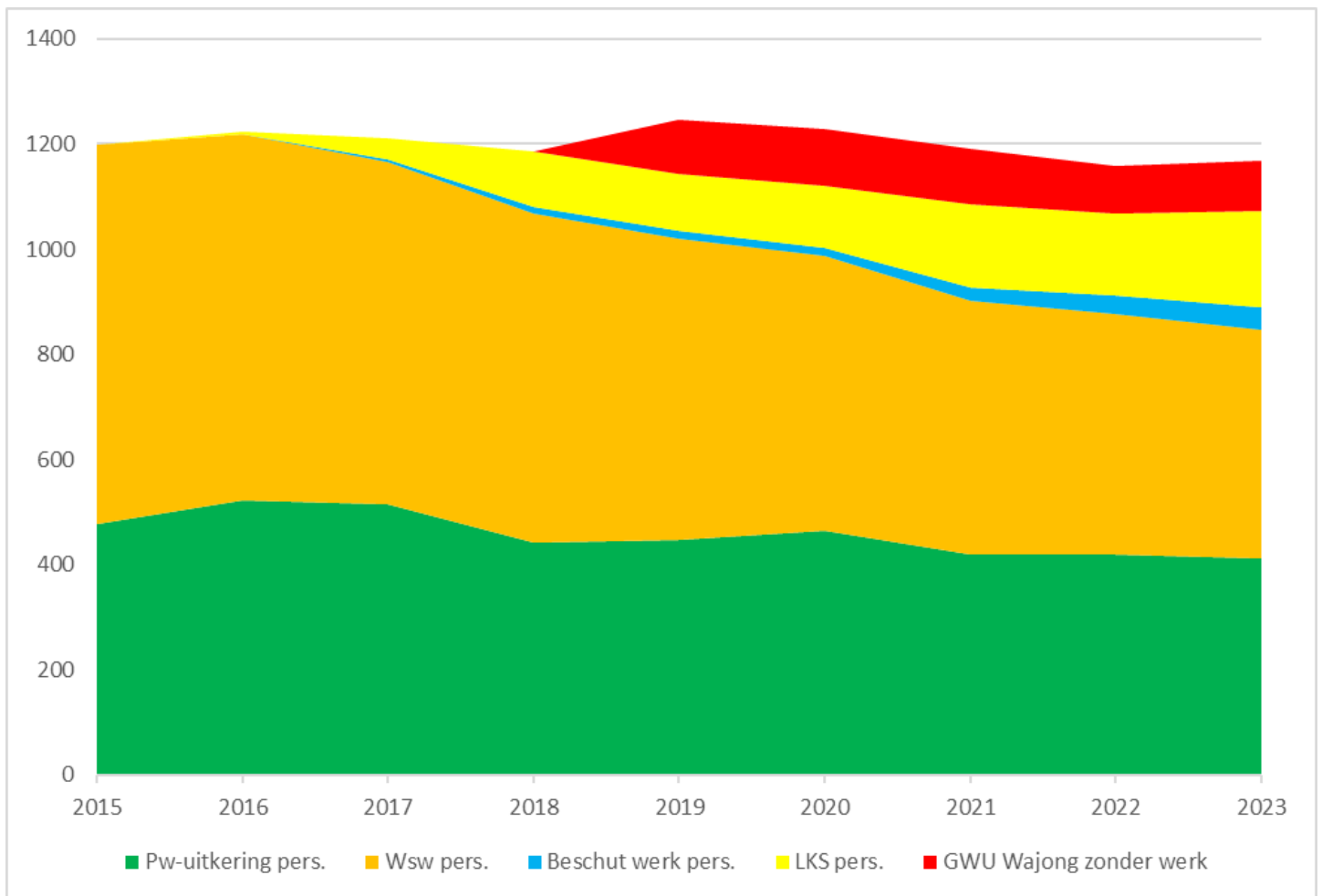
In de eerste vier maanden van 2024 zijn al 82 'bewegingen in ontwikkeling' gerealiseerd. Hiervan zijn 25 personen vanuit de banenafspraken bemiddeld richting betaald werk. Andere cliënten hebben een (eerste) beweging in ontwikkeling gemaakt door een detachering aan te gaan, vrijwilligerswerk te doen of een werkervaringsplaats in te vullen.



Ontwikkeling doelgroepen KempenPlus

In onderstaande tabel staat de ontwikkelingen in doelgroepen binnen dienstverlening KempenPlus. Per 1 januari 2015 is er geen nieuwe instroom meer in de WSW (wet sociale werkvoorziening) mogelijk. Vanaf die datum is de Participatiewet van kracht. Het aantal Participatiewet-uitkeringen is de afgelopen jaren redelijk stabiel. Er vragen nieuwe mensen een uitkering aan en er stromen mensen uit de uitkering.

We hebben meer mensen met een beschutwerkindicatie een passende betaalde werkplek kunnen bieden; een beschutte werkomgeving die eventueel aangepast is of waar extra begeleiding op de werkplek is. Daarnaast is het opvallend dat we meer mensen vanuit het doelgroepregister met loonkostensubsidie (LKS) aan het werk helpen.





ACTUALITEITEN WET- EN REGELGEVING



Loonkostenvoordeel (LKV): subsidie als een werkgever een werkzoekende in dienst neemt die arbeidsgehandicapt is of bij aanvang dienstverband 56 jaar of ouder* is en uit een uitkerings situatie komt. De werkgever heeft een **doelgroepverklaring** nodig, hiervoor geldt een aanvraagtermijn van maximaal 3 maanden na aanvang van het dienstverband. Er is ook een LKV voor werkgevers die werknemers herplaatsen in een nieuwe of aangepaste functie als deze arbeidsongeschikt zijn geworden.

Het Kabinet heeft besloten het LKV oudere werknemer stapsgewijs af te schaffen. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 het LKV oudere werknemer per 1 januari 2025 wordt verlaagd naar € 1,35 per uur met een maximum van € 2600 per jaar (voor 2024 nog € 3,05 per uur en max. € 6.000 per jaar) en deze LKV oudere werknemer per 1 januari 2026 wordt afgeschaft. Voor dienstbetrekkingen van vóór 1 januari 2024 blijft recht op LKV voor max. drie jaar tegen de huidige bedragen.



Lage-inkomenvoordeel (LIV): Het LIV komt per 01-01-2025 in z'n geheel te vervallen. Er volgt dan nog een éénmalige tegemoetkoming over 2024.

Aanvraagformulier WIA voor werknemers vernieuwd

Sinds 8 april 2024 kunnen werknemers gebruikmaken van het vernieuwde WIA-aanvraagformulier. In dit formulier kunnen werknemers nu ook zelf de documenten van het re-integratieverslag uploaden.

Subsidieregeling inzet statushouders

Om werkgevers te ondersteunen bij het duurzaam in dienst nemen van statushouders biedt het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW) hen de mogelijkheid om daarvoor een subsidie aan te vragen.

Deze subsidie is bedoeld voor extra begeleiding van statushouders op de werkvloer gericht op het verkleinen van de taal- en cultuurverschillen.

De subsidie bestaat uit een bedrag van € 6.000 per statushouder met een maximum van vier statushouders per organisatie. Werkgevers kunnen dus per kalenderjaar voor maximaal € 24.000 subsidie aanvragen. Om in aanmerking te komen voor de subsidie moet die ingezet worden voor activiteiten op de werkvloer gericht op het leren van de vaktaal en het bijbrengen van de cultuur van de organisatie.

U kunt van 2 t/m 30 september 2024 de subsidie aanvragen. Benader uw contactpersoon vanuit KempensPlus voor meer informatie of kijk op de **website van Rijksoverheid**.



IN GESPREK MET... EEN INCLUSIEVE WERKGEVER

INE VAN GERWEN EN MICHELLE MAAS VAN GOOSKENS HOUT

Inclusief werkgeverschap betekent meer dan alleen het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat erom dat iedereen zich welkom, gerespecteerd en gewaardeerd voelt op de werkvloer, ongeacht wie je bent of wat je doet.

GOOSKENS HOUT

SINDS 1863

Diversiteit en inclusiviteit worden vaak samen genoemd. Diversiteit betreft de verschillen tussen medewerkers, zoals leeftijd, genderidentiteit, afkomst, opleidingsniveau en seksuele geaardheid. Inclusie gaat erom dat deze verschillen worden gewaardeerd en benut binnen de organisatie.

Samen vormen diversiteit en inclusie een krachtig duo. Eerst zorg je voor een diverse werkplek en vervolgens gebruik je inclusieve praktijken om het beste uit iedereen te halen. Hoe geven bedrijven in de Kempen hier invulling aan? **We stelden Ine van Gerwen en Michelle Maas van Gooskens Hout de volgende vragen:**

- Wat is voor Gooskens Hout inclusief werkgeverschap?
- Hoe brengt Gooskens Hout inclusief werkgeverschap in de praktijk?
- Wat zijn de voordelen van inclusief werkgeverschap voor Gooskens Hout en de werknemer?
- Welke uitdagingen heeft Gooskens Hout ondervonden bij het implementeren van inclusief ondernemen?
- Tips voor werkgevers om inclusief werkgeverschap te implementeren.





BANENMARKT DE KEMPEN

De banenmarkt van 3 april met 250 bezoekers, 45 bedrijven en 10 infostands was weer een groot succes. Na een mooie bijdrage van Johan Vissers van JT Techniek en Ahmed Al Zanghary van East-West Cultubegeleiding over verschillende culturen op de werkvloer en de opening door Hetty van der Hamsvoort, wethouder economische zaken en arbeidsmarktbeleid van de gemeente Bladel, ging het los.

De vele gesprekken tussen werkzoekenden en werkgevers hebben weer vele mooi matches en inzichten bij de werkgever over het profiel van de werkzoekende in De Kempen opgeleverd.

De volgende banenmarkt staat alweer gepland voor 25 september van 14.00 tot 17.00 uur.



Kijk het verslag van
Kempen TV over de Banenmarkt

OEKRAÏNERS IN DE KEMPEN

Van de nood een deugd maken dat kunnen we in de Kempen!



In alle vier de Kempen gemeenten zijn inmiddels opvanglocaties voor Oekraïense vluchtelingen. Een situatie waar deze mensen niet omgevraagd hebben maar hen is overkomen. Dankzij de zeer positieve instelling van deze groep vluchtelingen hebben we de afgelopen maanden alweer 25 vacatures van werkgevers, die schreeuwen om personeel voor productie, schoonmaak, logistiek of groenonderhoud, kunnen invullen. Deze groep vluchtelingen zijn super gemotiveerd om van de nood een deugd te maken.

Als u nog personeel zoekt neem contact op met frank.brackel@uwv.nl of ron.flipsen@uwv.nl

BEDANKONTBIJTJE VOOR WERKGEVERS

Onlangs hebben Kim Vrolijk en Suzanne van Gompel een aantal TOP-werkgevers uit de Kempen in alle vroegte met een ontbijtje bedankt voor de mooie samenwerking.

Door open met werkzoekenden in gesprek te gaan, creëren deze werkgevers mogelijkheden voor de werkzoekenden binnen hen bedrijf. Én met succes! Bedankt voor de mooie samenwerking!

Het was een gezellig ontbijt waarin de mooie succesverhalen zijn gedeeld en waarbij ook vele raakvlakken tussen de werkgevers zichtbaar werden. Een speciaal bedankje voor:

- Robin van de Brande - van de Brande Metaal
- Jose & Geert Schepens - Schepens Beton
- Judith Sluys - Wilting
- Bart Coppens – Vencosteel

PS we maken graag nog heel veel Bedankt-ontbijtjes.



MOOIE MATCHES

Een kleine greep uit onze mooie matches:

New business developer
bij Pitt IT Professionals

Financieel administrateur
bij De Zusters Franciscanessen

Technisch medewerker
bij Van de Brande Metaal

Winkelmedewerker
bij Albert Heijn Bladel

Administratief medewerker
bij Belastingdienst

Zorgmedewerker
bij Severinus

Chauffeur
bij Allroad

Huishoudelijke hulp
bij Tzorg

Productiemedewerker
bij BO Motor-Oil

Schoonmaakster
bij Hygge

Administratief medewerker vergunningen
bij Exceptioneel transport / E.S.P.

Productiemedewerker
bij Gooskens Hout

Medewerker Groen
bij AB Werkt

Magazijnmedewerker
bij QLF Brands – lampenlicht.nl

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



EEN KIJKJE IN DIENSTVERLENING KEMPENPLUS: INBURGERING

Als je in Nederland komt wonen, is het natuurlijk belangrijk dat je de Nederlandse taal leert. Het is ook belangrijk dat je leert hoe Nederlanders wonen en werken. Dit noemen we inburgeren. Vanaf 1 januari 2022 helpt KempenPlus nieuwkomers met het inburgeren, werken is hierbij een belangrijk onderdeel. Inburgeraars vanaf 18 jaar volgen taallessen, gaan aan het werk of beginnen een opleiding. Op deze manier doen zij snel mee in Nederland.

Allereerst krijgt de inburgeraar een vast contactpersoon binnen KempenPlus, een casusregisseur. Deze nodigt de inburgeraar uit voor een brede intake; een kennismakingsgesprek met een leerbaarheidstoets. Vanuit de brede intake komt naar voren welke leerroute het best bij iemand past. Er zijn drie leerroutes mogelijk:

Route 1:

Onderwijsroute, als je verder wil studeren in Nederland

Route 2:

B1-route, dan doe je examens op B1-niveau

Route 3:

Z-route, in deze route gaat het om meedoen/
zelfstandig worden in Nederland.



Elke route zorgt ervoor dat de inburgeraar zich thuis gaat voelen in Nederland. Daarnaast is vluchtelingenwerk een organisatie die ook veel ondersteuning biedt. Zij begeleiden veel praktische vraagstukken, zoals het regelen van vaste lasten, financieel zelfredzaam maken, het regelen van school, kinderopvang, huisarts etc. Naast de inburgering gaat een inburgeraar voor enkele uren per week binnen KempenPlus of extern werkervaring opdoen. In sommige gevallen is dit een stage in andere gevallen kan iemand al bewegen richting betaald werk. Wij helpen hier graag bij!

Met deze video heten we inburgeraars welkom in de Kempen. Onze dienstverlening start zodra bekend is dat iemand in de Kempen komt te wonen. Men verblijft dan nog in een opvanglocatie. De video is dus meestal de eerste kennismaking met de Kempen. Er zijn vijf taalversies.





AGENDA WERKGEVERSBIJEENKOMSTEN

10 september 2024 van 7.00 tot 9.00 uur

HOE KUN JE EEN NOG AANTREKKELIJKERE WERKGEVER WORDEN EN BLIJVEN IN DEZE KRAPPE ARBEIDSMARKT?

Hoe kun je een nog aantrekkelijker werkgever worden én blijven in deze krappe arbeidsmarkt? Er is meer dan fruit, fiets en fitness!



In deze kennissessie laten we je mogelijkheden zien om je werknemers te ondersteunen bij hun financiële fitheid waardoor je nog aantrekkelijker wordt als werkgever. Het inspelen op geldzorgen van medewerkers verhoogt hun welzijn en productiviteit en verlaagt verzuimkosten. Het pensioenstelsel verandert, dit zorgt voor onzekerheid bij werknemers. Door aandacht voor het pensioen creëer je inzicht en gemoedrust. Ook kun je hiermee 60-plussers langer aan je verbinden. Beide initiatieven versterken de loyaliteit en stabiliteit binnen het hele bedrijf.

[Aanmelden en meer info](#)

> Website Stichting Kempens Continu

19 september 2024 van 10.30 tot 12.00 uur

ACTUALITEIT SOCIALE VERZEKERINGEN 2024

Het terrein van werk en inkomen is ingewikkeld en veranderingen zijn vaak ingrijpend. Denk hierbij aan nieuwe wet- en regelgeving waarbij de maatregelen de relatie tussen werkgever en werknemer raken, maar die ook van belang zijn voor het vaststellen van het recht, hoogte en duur bij werknemersverzekeringen. Bij dit onderwerp nemen wij je mee in de wijzigingen/voorstellen in de sociale verzekeringen die voor jou en jouw organisatie relevant kunnen zijn. Denk aan regelgeving rondom langdurig verzuim en veel gestelde vragen ten aanzien van Wet Verbetering Poortwachter. Uiteraard is er mogelijkheid tot het stellen van vragen.



Onder andere wordt besproken: actualiteiten omtrent de WIA en het eindrapport van de commissie OCTAS

[Aanmelden en meer info](#)

> E-mail naar Suzanne van Gompel (UWV)



UITNODIGING HARRIE TRAINING

Merkt u dat u binnen uw organisatie de juiste kennis mist bij het begeleiden van uw medewerkers die een beperking hebben en/of extra ondersteuning nodig hebben?

Dan gunnen wij u een Harrie.

Harrie is namelijk Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk.



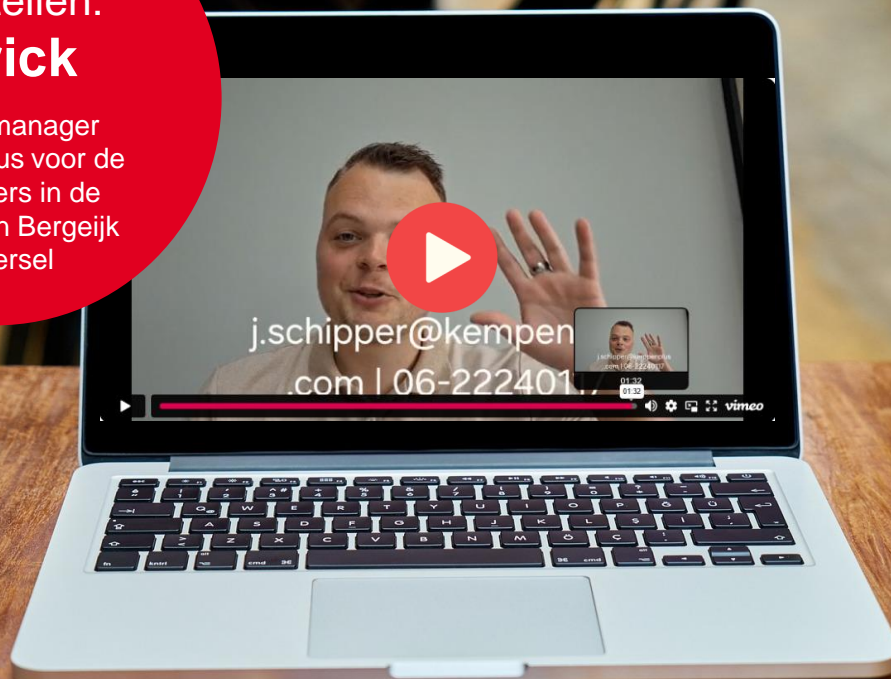
Om u te ondersteunen bij de begeleiding van deze medewerkers, bieden wij u kosteloos deze 2-daagse Harrie training aan. Heeft u interesse? Meld u dan snel aan via: WerkgeversServicepunt-Zuidoost-Brabant@uwv.nl
U kunt zich aanmelden onder vermelding van bedrijfsnaam, naam deelnemer, e-mail, functie en telefoonnummer.

De trainingsdata zijn:

- In Bladel op 12 september en 24 september
- In Eindhoven op 12 juni en 26 juni, en op 11 september en 9 oktober

Even
voorstellen:
Jorick

accountmanager
KempenPlus voor de
werkgevers in de
gemeenten Bergeijk
en Eersel





AAN DE SLAG: YVON BIJ GEMEENTE EERSEL

Ruim 17 jaar lang bracht Yvon de post rond voor KempenPlus en een aantal externe klanten. Met veel plezier en de volle toewijding heeft ze zich al die jaren ingezet. Nu de bezorging bij onze externe klanten stopt, is het voor Yvon ook tijd voor iets anders.

De beslissing van het stoppen met de post valt Yvon zwaar: "Ik had dit werk graag nog 2 jaar gedaan. Tot aan mijn pensioen." Maar het stoppen met de post, opende voor haar ook weer andere deuren. Yvon wordt namelijk sinds april dit jaar deels gedetacheerd naar de gemeente Eersel. Daar rijdt ze de gemeente door om de prullenbakken te legen in Knegsel, Vessem en Wintelre. Voor haar een fijne nieuwe werkplek waar ze goed is opgevangen en waar zij zich prettig voelt.

Ook haar leidinggevende Will is blij met de komst van Yvon. Na twee fijne gesprekken, mocht hij Yvon verwelkomen als nieuwe collega in zijn team. "Yvon is de eerste vrouw die ik in mijn team heb in 22 jaar." vertelt hij. Het werk in de buitendienst is doorgaans een mannenwereld met verschillende disciplines. Denk bijvoorbeeld aan stratenmakers en de functie van Yvon, medewerker openbare ruimte. Toch is het een goede match. Vanaf het eerste moment. Yvon ligt goed in de groep en doet met plezier haar werk. Haar betrokkenheid en toewijding valt ook Will op: "Yvon probeerde in het begin de hele gemeente op één dag te bedienen. Dat lukt simpelweg niet. Daar is het gebied te groot voor. Samen hebben we gekeken wat ze aankan en Yvon geeft daarin nu goed haar grenzen aan."

De eerste dagen bij haar nieuwe werkgever waren voor Yvon spannend. Toch kwam ze er al snel achter wat een warme organisatie de gemeente Eersel is. Nadat ze voorgesteld is aan haar directe collega's, heeft ze ook een rondleiding gehad op het gemeentehuis. Yvon: "We helpen elkaar als het nodig is. De onderlinge sfeer is goed en ik vind het werk leuk." Ze sluit af: "Ik voel me echt thuis hier!"





SAMENWERKINGSPARTNERS

Elkaar weten te vinden en samenwerken zit in onze genen. Hierbij een overzicht van onze partners met in deze editie, op de volgende pagina, een toelichting van de dienstverlening van onze samenwerkingspartner het Leerwerkloket Zuidoost-Brabant.

BRAINPORT DEVELOPMENT
economische ontwikkelingsmaatschappij

Brainport
voor elkaar



TAALKRACHT
STERKER IN TAAL, REKENEN EN DE COMPUTER



transvorm

WERK
vloer
taal



kop



vcp vakcentrale
voor professionals

Steunwijzer

Steunwijzer is een website, voor inwoners en professionals, waarop het totale aanbod aan zorg en ondersteuning voor de inwoners op een overzichtelijke manier vindbaar is gemaakt. Je kunt hier terecht voor informatie over formele (professionele) en informele (vrijwilligers)organisaties en activiteiten rond wonen, zorg & welzijn, werk & inkomen, kinderen, jeugd en meer.





TALENTENSLEUTEL VOOR LEREN EN ONTWIKKELEN IN HET MKB

Een van de 8 focusgebieden van de Talentensleutel ter verbetering leercultuur:

Laagdrempelige leerveroorziening



[Klik om meer te lezen over de Talentensleutel](#)

Het hebben van voldoende tijd en financiële middelen is essentieel om de leercultuur te verbeteren. Tijd stelt medewerkers in staat om te investeren in leren en zich te ontwikkelen. Medewerkers moeten de mogelijkheid hebben om zich op het leren te concentreren zonder dat het als extra belasting voelt. Financiële middelen zijn nodig om kwalitatieve leermogelijkheden aan te bieden, zoals trainingen, workshops, online cursussen en coaching.

Een aantal tips:

1. Wijs een specifiek budget toe aan leermogelijkheden, zoals trainingen, workshops en cursussen, om medewerkers in staat te stellen hun kennis en vaardigheden te vergroten.
2. Moedig medewerkers aan om zelfstudie te ondernemen en zich te verdiepen in onderwerpen die hen interesseren. Bied toegang tot online leermiddelen en bibliotheken om hun leerproces te ondersteunen.
3. Er zijn veel kosteneffectieve en zelfs gratis online leermiddelen beschikbaar, zoals webinars, tutorials en (e-learning) platforms. Houd het platform Brabant Leert in de gaten. Binnenkort komt er nieuw aanbod op!



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



Natasja Muskens
natasja.muskens@leerwerkloket.nl
06 51687959

TIP

Recentelijk is er ook een handige vernieuwde [brochure financiële regelingen](#) van het leerwerkloket uitgekomen. En vergeet niet om de subsidie praktijkleren aan te vragen. Dat kan weer per 3 juni 2024!



WIST U DAT...

- KempenPlus een nieuwe collega heeft in het accountteam: Jorick (gemeente Eersel & Bergeijk)
- Op de Banenmarkt van april er ruim 250 werkzoekenden zijn geweest.
- Er in september subsidie aan te vragen is om statushouders extra begeleiding op de werkvloer te bieden om zo de taal- en cultuurverschillen te verkleinen?
- We dit jaar al 82 aantal 'bewegingen in ontwikkeling' (plaatsingen) van mensen die in de bijstand zitten hebben gerealiseerd?
- We dit jaar al 25 vacatures van werkgevers met vluchtelingen uit Oekraïne die in De Kempen onderdak hebben, hebben ingevuld.
- Wij graag met werkgevers in gesprek gaat om te bezien of en zo ja welke ondersteuning er kan worden geboden om nieuwe werknemers te laten instromen.
- De werkzoekende 60 plussers in De Kempen voor werkgevers heel waardevol zijn vanwege hun loyaliteit en ervaring.
- U uw medewerkers die kennis/ervaring ontbreken in het begeleiden van mensen met een beperking en/of extra ondersteuning nodig hebben, kosteloos een 2-daagse training Harrie-training kan laten volgen?
- Onze bedanktbijsjes voor TOP-werkgevers uit de Kempen heerlijk zijn.
- De Talentensleutel van het Leerwerkloket al veel MKB-bedrijven heeft geholpen bij het creëren van een leercultuur binnen hun bedrijf.
- Vanaf 3 juni subsidie praktijkleren weer aangevraagd kan worden.
- KempenPlus op 1 juli alweer 5 jaar bestaat.