Werkcentrum
Groot-Amsterdam

Een halfjaar in beweging

Rapportage eerste halfjaar 2026

Samen werken aan kansen, ontwikkeling en duurzaam werk voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers in de regio Groot-Amsterdam

Vier nieuwe projecten

37

Foto's via projecten Werkcentrum Groot-Amsterdam, tenzij anders vermeld

Werkcentrum
Groot-Amsterdam

Inhoudsopgave

Rapportage eerste halfjaar 2026

Voorwoord Erwin Schut **4**

Start van het Werkcentrum Groot-Amsterdam **6**

Werkzoekendenteam **12**
Werkgeversteam **18**

MBO Praktijkleren in de derde leerweg **20**
Ongekend Talent **22**

Zorg en Welzijn **24**
Transport en Logistiek **28**
Servicepunt Techniek Groot-Amsterdam **30**
ICT **32**
Dependance Schiphol **34**

Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) **38**
Max WW **41**
LLO-Collectief **42**
WIN - Werken in Nederland **44**

Resultaten in cijfers **46**

"Meer ruimte voor persoonlijke begeleiding en samenwerking"

Werkcentrum dichterbij

Begin 2026 stond het Werkcentrum opnieuw in het teken van groei en vernieuwing. Met trots kijken we terug op een halfjaar waarin we belangrijke stappen hebben gezet voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers en partners in de regio.

Een mijlpaal was de officiële start van het Werkcentrum Groot-Amsterdam op 23 maart. In aanwezigheid van de minister en wethouders openden we meerdere fysieke locaties, waarmee we onze dienstverlening verder hebben uitgebreid en toegankelijker hebben gemaakt. Deze uitbreiding biedt meer ruimte voor persoonlijke begeleiding en samenwerking met lokale partijen.

Daarnaast zijn we gestart met vier nieuwe projecten die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. ADI (Amsterdam Divers en Inclusief) zet zich in voor gelijke kansen en het doorbreken van drempels voor ondervertegenwoordigde groepen. Max WW is er speciaal voor Amsterdammers van wie de WW-uitkering bijna afloopt. Het LLO-Collectief (Leven Lang Ontwikkelen) stimuleert scholing en loopbaanontwikkeling voor werkenden en werkzoekenden. WIN (Work in the Netherlands) richt zich op het wegwijs maken van internationale talenten bij hun intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Naast deze nieuwe initiatieven liepen onze bestaande projecten door met goede resultaten. De inzet van onze medewerkers en partners heeft geleid tot succesvolle plaatsingen, duurzame matches en waardevolle samenwerkingen.

De komende periode blijven we ons inzetten voor een arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen. Ik dank alle betrokkenen voor hun bijdrage en kijk uit naar de volgende stappen.

Erwin Schut
Directeur Werkcentrum Groot-Amsterdam

Opening Schiphol. Van links naar rechts op de voorgrond: Erwin Schut, directeur Werkcentrum Groot-Amsterdam, Paola Deplanu, directeur Luchthaven Community Schiphol, Charif El Idrissi, (voormalig) wethouder Haarlemmermeer, Anita Oonk, directeur Werkbedrijf bij UWV
Foto Erik Kottier

23 maart
Start van het Werkcentrum

Inspirerende openingen Werkcentrum Groot-Amsterdam

Op 23 maart vierden we de start van het Werkcentrum Groot-Amsterdam. Inwoners en werkgevers van Groot-Amsterdam kunnen voortaan ook op locatie binnenlopen met een vraag over werk, ontwikkeling en personeel. De opening was een geslaagde en inspirerende drieslag: in één dag zijn drie locaties geopend.

Drie openingen in één dag
's Morgens ging als eerste Werkcentrum Amstel-Venen officieel open. "Terecht als eerste", zei Eelco Tolsma, manager Werk en Inkomen, in zijn inleiding. "Werkcentrum Amstel-Venen is al een klein jaar in gebruik en draait – als opvolger van het voormalig Werkplein – goed."

Een gezamenlijke start
De bijeenkomst startte met een fraai werkgedicht, voorgedragen door Marcel Harting, dorpsdichter van Aalsmeer, met daarin de terugkerende strofen: "We gaan aan het werk, we moeten aan het werk." En daar gaat het uiteindelijk om.

Werk maken van werk
"Met het openen van locaties wordt het Werkcentrum nog toegankelijker", stelde directeur Erwin Schut van het Werkcentrum. Martijn Bulte, manager rayon Groot-Amsterdam bij UWV, noemde de drie openingen een volgende stap in de samenwerking: "We gaan nu in Nederland werkelijk werk maken van werk."

Samen puzzelen aan de arbeidsmarkt
Ter markering van dit bijzondere moment legden de wethouders van de betrokken gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, De Ronde Venen en Uithoorn samen met het UWV, de vakbond en de directeur van het Werkcentrum ieder een puzzelstuk van de arbeidsmarkt. Dat markeerde het moment van opening.

Opening Amstel-Venen met o.a. Martijn Bulte, rayonmanager UWW, Eelco Tolsma, manager Werk en Inkomen Amstelveen, Katrin McGauran, De Vakbeweging en Erika Spil, (voormalig) wethouder Ouder-Amstel

Marcel Harting

"We gaan aan het werk"

Uitgaan van wat er kán
Hierop volgde een gesprek met werkgevers en werkzoekenden die gebruikmaken van het Werkcentrum. Er bleek duidelijk dat het Werkcentrum het verschil kan maken, door vraag en aanbod te verbinden, mensen duurzaam aan het werk te helpen en werkgevers te ondersteunen bij het vinden van goede medewerkers. Werkzoekenden prezen het luisterend oor en het begrip van de begeleiders: ze gaan uit van mogelijkheden, van wat er kán. Werkgevers roemden het vooronderzoek en het passende aanbod. Tot slot werd gevraagd of ze nog tips hadden. En die hadden ze: "Kom maar allemaal lekker hiernaartoe."

Amsterdam-Noord: start van de landelijke campagne
Rond het middaguur gaf minister van Werk en Participatie Thierry Aartsen in Amsterdam-Noord het startschot voor de landelijke campagne. De komende periode wordt met deze campagne breed bekendgemaakt dat er overal in Nederland Werkcentra zijn die antwoord geven op vragen over werk. De aanwezige leden van het Landelijk Beraad Arbeidsmarktinfrastructuur waren opgetogen dat plannen waar jaren over is gesproken, nu werkelijkheid zijn geworden.

We gaan aan het werk
Steek handen uit mouwen,
Het zilver aan manchetknopen
Komt niet geploft op poef
Met kont op bank tegen
Krib gegooid, gooit geen
Hoge ogen op banenspeelveld

We gaan aan het werk
Dat pensioengat wordt niet
Vanzelf met goud gevuld
Nu we genoodzaakt aan de
Klus tot zeventig plus
Onszelf als ambachtswaar
Soms met werkmakelaar
Op arbeidsmarkt dienen
Te verkopen

We gaan aan het werk
Om te blijven leren, solliciteren
Re-integreren en concurreren
Met Chat GPT en AI die
Als kapers werkgelegenheid
Als nullen en eentjes
In data-scheepsruimen opslaan

We moeten aan het werk
Samenwerk, in een centrum
Gepositioneerd, geconcentreerd
Waar opleiding, werkgevers
Training, kleinbedrijf en
Vakbonden verbonden zijn
Nijverheid compleet bijeen
In een enkel Werkplein

We moeten aan het werk
Met uitkeren als vangnet voor
Wie door overvolle vacaturemarkt
De juiste aanstelling niet ziet
Gezondheid afstand neemt
Tot werkbaarheid

Deuren staan open, neem de
Benen tussen Amstel en Venen
Naar Werkcentrum want
We gaan aan het werk!

Marcel Harting
Dorpsdichter Aalsmeer

Start van het Werkcentrum Groot-Amsterdam

Opening Amsterdam-Noord, met o.a. rechts Thierry Aartsen, minister van Werk en Participatie en (voormalig) wethouder Rutger Groot Wassink

Kijken naar wat mensen kunnen en willen
Werkcentra zijn er om mensen aan het werk te helpen. Aartsen zei het belangrijk te vinden dat meer wordt gekeken naar wat mensen kunnen en willen, niet alleen naar wat ze tot nu toe hebben gedaan. Hij ziet ook een preventieve rol voor Werkcentra: zij kunnen bijdragen aan een ontslagvrije samenleving door mensen van werk naar werk te begeleiden.

De mens centraal
Ook wethouder Rutger Groot Wassink, aanwezig namens de gemeente Amsterdam en de G4 (de vier grootste steden), stond stil bij de snel veranderende arbeidsmarkt en de rol die Werkcentra hierin kunnen spelen. Hij en Judith Duveen, lid van de Raad van Bestuur van UWV, benadrukten hoe belangrijk het is dat in de Werkcentra open gesprekken worden gevoerd over ambities. Dat hier de mens centraal staat.

Reuring in het winkelcentrum
Eerst werd met een druk op de knop de landelijke campagne gelanceerd. Daarna ging, door het gezamenlijk leggen van een puzzel van Werkcentrum Groot-Amsterdam, het gloednieuwe Werkcentrum Amsterdam-Noord officieel open. Een brassband zorgde voor reuring, waardoor veel mensen vanuit het winkelcentrum Boven 't Y een kijkje kwamen nemen in het nieuwe Werkcentrum.

Schiphol: werkplek van de toekomst
Aan het eind van de middag volgde de opening van Werkcentrum Schiphol, een samenwerking met Luchtvaart Community Schiphol (LCS) en Werk op Schiphol. Wethouder Charif El Idrissi van Haarlemmermeer toonde zich trots op de komst van dit Werkcentrum in zijn gemeente. In Hoofddorp ziet hij ook graag een Werkcentrum komen. "Nog te veel mensen staan aan de kant, het Werkcentrum kan daarin een belangrijke rol vervullen. Ook voor mensen die iets anders willen."

Opening Schiphol
Foto Erik Kottier

80.000 mensen aan het werk
Anita Oonk, directeur Werkbedrijf bij UWV, toonde zich minstens zo trots en ging in op de potentiële rol van het Werkcentrum op Schiphol, waar ruim 80.000 mensen werken. Met de overdracht van de sleutel opende Paola Deplanu, directeur van LCS, samen met Erwin Schut en wethouder El Idrissi, Werkcentrum Schiphol officieel.

Iedereen heeft een loopbaancheck nodig
Loopbaancoaches spraken vervolgens met genodigden over de meerwaarde van hun coaching. Met gerichte vragen wisten zij de aanwezigen te overtuigen: iedereen heeft regelmatig een loopbaancheck nodig om langdurig aan het werk te blijven. Daarbij is het belangrijk dat ze zicht hebben op de mogelijkheden en beschikbare banen.

Ervaar Schiphol
Op de website Werk op Schiphol maakt LCS al concreet welke werkkansen er op Schiphol zijn. Bij de opening van het Werkcentrum toonde zij de volgende stap: "Ervaar Schiphol, een 360-gradenomgeving waarin geïnteresseerden hun toekomstige werkplek kunnen ondergaan. In een realistische virtuele setting vertellen medewerkers over hun werk en laten zij hun werkomgeving zien."

Nieuw-West sluit aan
Tot slot was er die middag een bijeenkomst bij het Ontwikkelplein Nieuw-West. Maatschappelijke organisaties uit Amsterdam Nieuw-West zijn geïnformeerd over de inzet van het Werkcentrum, waartoe het huidige Ontwikkelplein behoort.

Volop aan de slag
Geïnspireerd door al deze mooie woorden en intenties gingen we volop aan de slag: kansen bieden, vraag en aanbod koppelen. En zo mensen aan het werk brengen en houden.

Aanmeldingen en bezoekers in het eerste halfjaar

Aanmeldingen digitaal

1.362	121	1.483
inwoners	werkgevers	totaal

Fysieke locaties

Locatie Noord	Locatie Nieuw-West	Locatie Schiphol	Locatie Amstel-Venen
119	192	74	-
bezoekers maart t/m juni	bezoekers januari t/m juni	bezoekers sinds start	geen gegevens ontvangen

Nu ook fysiek dichtbij: ontmoet ons in het echt!

Het Werkzoekendenteam blikt met energie terug op het afgelopen halfjaar. Samen met partners, vakbonden, regiogemeenten en UWV wordt al zes jaar gebouwd aan perspectief voor iedere inwoner met een arbeidsvraag.

Van digitaal naar dichtbij
De grootste stap dit halfjaar was de uitbreiding naar fysieke locaties. Waar het Werkzoekendenteam voorheen vooral telefonisch en online bereikbaar was, is het sinds 23 maart ook lijfelijk aanwezig in Amstelveen, Schiphol, Amsterdam-Noord en Nieuw-West, bij het Ontwikkelplein. Daarmee is de dienstverlening laagdrempeliger geworden en dichter bij inwoners georganiseerd.

Altijd een vervolgstap
Inwoners kunnen terecht met vragen over werk, loopbaan en ontwikkeling. Soms is directe begeleiding passend, soms een gerichte doorverwijzing binnen het netwerk. Het uitgangspunt is dat niemand vertrekt zonder heldere vervolgstap.

Inspireren en informeren
Met inspiratiewanden, loopbaancoaching en informatie over om- en bijscholing gaat het Werkzoekendenteam in gesprek met bezoekers over hun vraag en laat het zien wat mogelijk is. Zo wordt zichtbaar welke stappen iemand kan zetten richting werk of ontwikkeling.

> “Wat je vraag over werk ook is, bij ons ben je welkom”
>
> *Natasja Steenhagen, projectleider*

Kennispartner in de regio
Ook voor het regionale netwerk is het Werkzoekendenteam inmiddels een vaste kennispartner op het gebied van arbeidsmarkttrends. Met zes jaar ervaring bouwt het team verder aan samenwerking met partners, zichtbaarheid in de regio en een aanpak die aansluit bij wat werkt in de praktijk.

Resultaten eerste halfjaar

4.093 totaal aantal instrumenten
2.558 unieke kandidaten

Werkcentrumlocaties: dichter bij inwoners

Werkwenswand©, locatie Amsterdam-Noord

> “We kijken niet alleen naar wat nodig is, maar vooral naar wat past”
>
> *Simone Wijkamp, scholingsadviseur*

"Vier jaar geleden begon ik als scholingsadviseur bij het Werkcentrum Groot-Amsterdam. In deze rol adviseer en coach ik werkzoekenden, werkenden en zzp’ers over om- en bijscholingsmogelijkheden richting kansrijke beroepen.

Mijn werk begint vaak met een driegesprek: de professional, de kandidaat en ik. Samen brengen we in kaart wat iemand écht wil. Gaat het om een carrièreswitch, omdat iemand niet meer terug kan in het oude werk? Een stuk bijscholing om aan het werk te blijven? Of een eerste stap richting werk na een periode zonder baan? We kijken niet alleen naar wat nodig is, maar ook naar wat past: bij iemands situatie, leerstijl en ambities. Daarom zoeken we naar maatwerk: een opleiding die aansluit bij wat iemand al kan, zodat de kans op succes zo groot mogelijk is.

Ik richt me vooral op sectoren waar veel vraag is naar goed opgeleide mensen zoals: zorg en welzijn, bouw, techniek, transport en ICT. Juist in deze branches liggen er kansen voor onze doelgroep. Ik onderzoek welke opleidingen het beste passen bij onze doelgroep en onderhoud nauw contact met opleiders. Zo zorgen we ervoor dat de opleidingen niet alleen aansluiten bij de arbeidsmarkt, maar ook bij de mensen die ze volgen.

En we blijven zoeken naar nieuwe manieren om mensen verder te brengen, of dat nu via een verkorte opleiding is, een leerwerktraject of een combinatie van leren en werken. Want uiteindelijk draait het om één ding: dat mensen hun talenten kunnen inzetten, zodat ze niet alleen een diploma halen, maar ook duurzaam richting werk bewegen en een toekomst opbouwen."

Aan het werk bij een gezin

"Als jij dit wilt, dan gaan we ervoor"

Werk en zelfstandigheid in de kraamzorg

Al heel lang droomde Tuğba Öztürk (36) ervan om in de zorg te werken. Bovendien zocht ze naar een stabiele toekomst voor zichzelf en haar gezin. Dankzij haar doorzettingsvermogen en de begeleiding vanuit het Werkcentrum kon ze haar ambities waarmaken. Sinds maart is ze officieel gediplomeerd kraamverzorgende en werkt ze 24 uur per week bij Kraamzorg Anne.

Telefoondienst op kantoor

Tuğba Öztürk maakt haar ambities waar

In gesprek met moeder

Een wens concreet maken
"In het verleden heb ik verschillende banen gehad, maar die pasten niet bij me. Met mensen werken en hen helpen, dat zit gewoon in mij", vertelt Tuğba enthousiast. Aanvankelijk wist ze niet hoe ze die wens concreet kon invullen. Een opleiding in het ziekenhuis bleek praktisch onhaalbaar. Tuğba: "Daarvoor moet je vaak drie of vier jaar een opleiding volgen en dat is voor mij niet te combineren met mijn gezin."

In deze oriëntatiefase ontdekte Tuğba samen met Rudie Brunings, klantbegeleider bij Werk, Participatie en Inkomen (WPI), dat een BBL-traject (beroepsbegeleidende leerweg) in de kraamzorg een snelle route naar werk in de zorg kon zijn. Tuğba: "Ik kon de opleiding niet zelf betalen, maar Rudie zei: 'Als jij dit wilt, dan gaan we ervoor en vinden we een oplossing.' Dat gaf mij vertrouwen. Ik heb kort daarna contact opgenomen met een kraambureau en dat gesprek was ook heel positief. Toen wist ik: ik ga dit doen! Ik wilde zelfstandig zijn en een stabiele toekomst voor mijn gezin opbouwen."

Persoonlijke begeleiding
Dat Rudie altijd motiverend was, hielp haar enorm. "Hij stond vanaf het begin achter mijn plannen. Die morele steun had ik nodig, ook door de onzekerheid over de hoge studiekosten." zegt Tuğba. "Het Werkcentrum regelde uiteindelijk de financiering, wat een enorme last van mijn schouders wegnam. Anders had ik deze stap waarschijnlijk nooit durven zetten."

Tuğba startte daarop met een leerwerkstage bij het kraambureau dat zij had gesproken. "Het was goed om eerst praktijkervaring op te doen en er achter te komen of dit werk mij goed zou liggen", vertelt ze. "Ik had een fijne werkbegeleidster die me steeds meer zelfstandig liet doen. Dat gaf me een basis om in 2025 te starten met de BBL."

Medische taal
Omdat Tuğba thuis met haar kinderen haar moedertaal spreekt, was het taalniveau op de opleiding pittig voor haar. "Je hebt in dit beroep veel verantwoordelijkheid en je moet dus goed in het Nederlands met ouders kunnen communiceren. Dan moet je ook de medische termen kennen. Bij sommige examens mocht je geen woordenboek gebruiken. Dat maakte de theoretische toetsen zwaar. Ook moest ik maar liefst twaalf uitgebreide verslagen schrijven over complexe medische situaties en complicaties bij kraamvrouwen en baby's."

Om haar professionele taalvaardigheid te verbeteren, volgde ze taallessen specifiek gericht op de kraamzorg. Daarnaast verdiepte ze zich zelfstandig in de vaktaal door veel online te lezen en informatie op te zoeken.

"In de klas was ik niet de enige die de taal nog niet vloeiend beheerste, maar de docenten gaven me gelukkig veel aandacht. In de laatste maanden van mijn opleiding heb ik ook stage gelopen in een ziekenhuis. Dat was een heel goede ervaring, ook voor mijn begrip van de medische taal. Ik heb keihard gestudeerd en uiteindelijk alle toetsen in één keer gehaald."

Een nieuw levensritme
Op 20 maart van dit jaar ontving Tuğba haar felbegeerde diploma. Ze kon direct aan de slag bij Kraamzorg Anne voor 24 uur per week en kreeg zelfs een auto van de zaak. Het werken in de praktijk bevalt haar uitstekend, hoewel het ook aanpassingsvermogen vraagt. "In totaal heb ik inmiddels ongeveer twintig bevallingen meegemaakt en begeleid. Ik kom bij veel verschillende gezinnen over de vloer en bij iedereen is er weer een andere cultuur en dynamiek. Maar het is vooral heel bijzonder om een gezin acht dagen lang intensief te ondersteunen in deze fase van hun leven."
Het succesvolle traject heeft haar leven veranderd. "Hiervoor leefde ik vooral voor mijn kinderen en het huishouden. Dat doe ik natuurlijk nog steeds maar nu heb ik daarnaast mijn eigen werk en een vast ritme. Ik ben helemaal op mijn plek in mijn baan en financieel onafhankelijk. Dat geeft een geweldig gevoel van zelfvertrouwen en trots."

Tuğba Öztürk bij Kraamzorg Anne
Foto's Sander Stoepker

"Ik ben helemaal op mijn plek in mijn baan"

Rudie Brunings

"Tuğba kwam binnen als een sociale vrouw die sterk gemotiveerd was om in de zorg te werken. We hebben eerst haar specifieke behoeften en mogelijke hindernissen in kaart gebracht.

Dankzij de nauwe samenwerking met het Werkzoekendenteam van het Werkcentrum Groot-Amsterdam konden we de financiële zorgen rond de opleiding gelukkig snel wegnemen. Dat was essentieel.

Natuurlijk waren er voor Tuğba moeilijke momenten in het traject. Wederzijds vertrouwen en openheid zijn dan de sleutel tot succesvolle samenwerking. Tuğba gaf het duidelijk aan als iets niet goed ging, waardoor we snel konden bijsturen. Uiteindelijk hoefde ik haar maar weinig extra te motiveren: haar karakter en inzet waren doorslaggevend."

Vraaggericht advies voor goed werkgeverschap

Het Werkgeversteam adviseert werkgevers in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam bij vragen rond goed werkgeverschap. Samen met organisaties kijkt het team naar thema's als werving en selectie, verzuim, functioneren, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Door kennis te delen en maatwerk te bieden, draagt het Werkgeversteam bij aan toekomstbestendige organisaties en een inclusieve arbeidsmarkt.

Grip op verzuim
In de eerste helft van het jaar is het Werkgeversteam op verschillende manieren met werkgevers aan de slag gegaan. Zo organiseerde het team de pilot van het webinar Grip op Verzuim. Vertegenwoordigers uit de zorg en schoonmaak, en van UWV en Werkcentrum Groot-Amsterdam gingen met elkaar in gesprek over actuele verzuimkwesties. Deelnemers kregen praktische tips en voorbeelden uit de dagelijkse praktijk. Het webinar werd bezocht door 77 werkgevers en andere geïnteresseerden, naast 32 collega's van het Werkcentrum Groot-Amsterdam.

Inzicht met de HR-Scan
Daarnaast voerde het Werkgeversteam meerdere HR-Scans uit. Deze geven werkgevers inzicht in de inrichting van hun HR-beleid en bieden concrete adviezen om processen te versterken. De terugkoppelingen laten zien dat werkgevers de adviezen daadwerkelijk toepassen. Zo werden naar aanleiding van een HR-Scan functioneringsgesprekken opnieuw ingevoerd. Dat gaf meer structuur en maakte gesprekken over werkzaamheden, verantwoordelijkheden en ontwikkeling concreter.

Advies en vervolgtrajecten
Naast de HR-Scans dacht het Werkgeversteam met werkgevers mee over uiteenlopende vraagstukken rond recruitment, werving, functioneren, ontwikkeling en verzuim. Afhankelijk van de vraag gaf het team advies, bracht het partijen met elkaar in contact of werkte het een passend vervolgtraject uit.

Hospitality Tafels
Tijdens de Hospitality Tafels wisselen werkgevers in de hospitalitysector ervaringen uit en bespreken zij samen actuele arbeidsmarktkwesties. Inmiddels hebben twee succesvolle bijeenkomsten plaatsgevonden, waaraan in totaal 15 werkgevers deelnamen. In september 2026 volgt de derde bijeenkomst.

Persoonlijk contact blijft belangrijk
Werkgevers waarderen de open gesprekken, de herkenning van gedeelde uitdagingen en de praktische inzichten voor hun eigen organisatie. De bijeenkomsten leidden ook tot concrete vervolgacties, zoals maatwerkadvies en workshops op locatie over onderwerpen als generatiemanagement. Door bedrijfsbezoeken en samenwerking met collega's binnen het Werkcentrum blijft het Werkgeversteam dicht bij werkgevers en kan het snel inspelen op hun vragen.

Resultaten eerste halfjaar
In de eerste helft van 2026 voerde het Werkgeversteam 98 adviesgesprekken en organiseerde het 5 bijeenkomsten.

Kick-off Hospitality Tafel op 12 maart 2026, met moderator Robin Jane Mac Mootry
Foto Johan de Wijs

Resultaten eerste halfjaar

98 adviesgesprekken
5 bijeenkomsten

De Hospitality Tafel

Plek voor open gesprekken
De Hospitality Tafel bewees zich in de eerste helft van 2026 als een waardevol platform voor werkgevers uit de hospitalitysector.

Herkenning en praktische inzichten
Werkgevers waarderen vooral de open gesprekken, de herkenning van gedeelde uitdagingen en de praktische inzichten voor hun eigen organisatie. De bijeenkomsten leveren ook concrete vervolgacties op, zoals maatwerkadvies en workshops op locatie over bijvoorbeeld generatiemanagement.

Terugkoppeling uit de praktijk
PPHE Hotel Group noemde de bijeenkomst "erg geslaagd" en de behandelde thema's relevant. Pancakes Amsterdam deelde: "Ik heb de Hospitality Tafel als erg waardevol ervaren. De gesprekken waren open en inspirerend, en het was boeiend om te horen hoe andere organisaties tegen de vraagstukken aankijken. Ik heb er zeker nieuwe kennis en inzichten uit meegenomen!"

Vervolg
In het najaar vindt de derde bijeenkomst van de Hospitality Tafel plaats.

Leren op de werkvloer

MBO Praktijkleren in de derde leerweg biedt werkzoekenden én werkenden de kans om zich op een praktische manier verder te ontwikkelen. Deelnemers leren voornamelijk op hun werkplek, en afhankelijk van hun mogelijkheden, leerdoelen en werkzaamheden, werken ze toe naar een praktijkverklaring of mbo-certificaat. Zo krijgen zij erkenning voor wat ze kunnen, leren ze nieuwe vak-vaardigheden en vergroten ze hun kansen op duurzaam werk en verdere groei.

Integrale samenwerking in de regio
MBO Praktijkleren is een integrale samenwerking tussen het Werkcentrum Groot-Amsterdam en het ROC van Amsterdam-Flevoland. In samenwerking met SBB, gemeenten, UWV, werkgevers en andere regionale partners worden onderwijs en arbeidsmarkt met elkaar verbonden. Vanuit de mogelijkheden van de deelnemer, de werkzaamheden en de vraag in de arbeidsmarkt wordt een passende en haalbare leerroute uitgezocht.

Werken aan de basis
Het afgelopen halfjaar zijn belangrijke stappen vooruit gezet in het MBO Praktijkleren in Groot-Amsterdam. De samenwerking is versterkt en de processen voor aanmelding, intake, uitvoering en afronding zijn verder ingericht en verbeterd. Er zijn trajecten voor een praktijkverklaring voltooid en er is gewerkt aan routes naar mbo-certificaten die waarde hebben in de arbeidsmarkt.
.
Twee routes naar een erkend resultaat
Bij een praktijkverklaring laat de deelnemer op de werkvloer zien welke werkprocessen uit een mbo-opleiding hij of zij beheerst.

Deze worden beoordeeld en vastgelegd in een *praktijkverklaring*, die onderdeel is van de mbo-verklaring. Een *mbo-certificaat* is een vastgesteld, voor de arbeidsmarkt relevant onderdeel van een mbo-opleiding. Het wordt geregistreerd in het diplomaregister van DUO. De verdere ontwikkeling wordt geleid door Danutha Sporkslede, voor de praktijkverklaringen, en Dave Boerrigter, voor de mbo-certificaten.

Verder bouwen en vergroten
De komende periode wordt vooral ingezet op vergroting van de bekendheid, het bereik en het aantal passende trajecten. Met focus op het erbij betrekken van meer werkgevers, het versterken van de begeleiding op de werkvloer, het uitwerken van beide routes en het duurzaam borgen van MBO Praktijkleren in Groot-Amsterdam.

MBO Praktijkleren vindt plaats op een werkplek die passend werk en begeleiding biedt en die erkend is — of kan worden — als leerbedrijf. Werkgevers kunnen hiermee talent praktijkgericht opleiden, vakkundigheid erkennen en medewerkers ondersteunen bij hun groei en hun inzetbaarheid voor de lange termijn stimuleren.

Zo biedt MBO Praktijkleren deelnemers de kans om op de werkvloer hun talent verder te ontwikkelen en erkend te krijgen, terwijl werkgevers investeren in vakmanschap en duurzame inzetbaarheid. Samen wordt doorgebouwd aan meer praktijkgerichte ontwikkelkansen in de regio Groot-Amsterdam.

Van links naar rechts Danutha Sporkslede, ROC, Arja van Hout, AmsterdamWerkt!, Bertina de Vries-Koster, ISK Samenwerkingsverband, Jarno van der Duim, Amsterdam Werkt en Dave Boerrigter, Werkcentrum

Resultaten eerste halfjaar

92 aanmeldingen zijn in 2026 tot nu toe ontvangen
44 nieuwe deelnemers zijn aangemeld en momenteel nog in behandeling
20 deelnemers zitten op dit moment in een traject
44 deelnemers zijn in 2026 uitgestroomd. Dit kunnen ook deelnemers zijn die in 2025 of eerder zijn gestart

Feestelijke uitreiking praktijkverklaringen horeca

Een feestelijk moment bij AmsterdamWerkt!

Negen deelnemers rondden hun MBO Praktijkleren af en ontvingen hun praktijkverklaring in de horeca. Achter iedere praktijkverklaring schuilt een persoonlijke route. Van jonge nieuwkomers die hun eerste stappen zetten op de Nederlandse arbeidsmarkt, tot volwassenen die ondanks persoonlijke uitdagingen op weg zijn gegaan naar werk en ontwikkeling.

Bij MBO Praktijkleren leren deelnemers praktijkgericht een vak, met als doel een erkende praktijkverklaring of mbo-certificaat en grotere kansen op werk. Een praktijkverklaring is véél meer dan een tekst op papier: het is een bewijs van doorzettingsvermogen, groei en ontwikkeling. Een mijlpaal dus, die deelnemers dan ook gezamenlijk vierden met praktijkbegeleiders, samenwerkingspartners en collega's die het resultaat mede mogelijk maakten.

Van vertrouwde plek naar betaald werk

Maatschappelijke organisaties zijn belangrijke vindplekken voor mensen die wel willen werken, maar niet precies weten hoe zij de eerste stap kunnen zetten. Deze organisaties en initiatieven weten deelnemers te vinden, te motiveren en aan zich te binden. Het project Ongekend Talent is er voor inwoners die anders langs de kant zouden blijven staan.

De stap naar werk kleiner maken
Ongekend Talent richt zich op maatschappelijke organisaties en initiatieven die in de buurt bekendstaan als vertrouwde plek. Bijvoorbeeld een buurthuis, waar mensen samenkomen voor sociale contacten of participatieactiviteiten. Zulke organisaties kunnen de weg naar (beter betaald) werk korter en aangenamer maken, bij voorkeur in een halfjaar tot een jaar.

In de wijken
In 2026 hebben we een mooi doel bereikt: Op dit moment hebben we het na vier jaar voor elkaar gekregen om in elk afzonderlijk stadsdeel een of meerdere trajecten neergezet te hebben. Dit betekent dat bewoners in elk stadsdeel de mogelijkheid hebben om een stap te zetten via Ongekend Talent. Dit sluit goed aan bij het wijkgericht en klantgericht werken.

Korte trajecten voor groepen
Het gaat in de regel om korte trajecten, met directe impact. In overleg met de maatschappelijke organisatie zet het team van Ongekend Talent een traject naar werk op voor een groep deelnemers. Deze groep kan bestaan uit mensen met een uitkering, zonder uitkering of met een baan zonder zekerheid en/of perspectief.

Samenwerking met partners
In het eerste halfjaar van 2026 is de samenwerking met maatschappelijke organisaties uitgebreid in meerdere stadsdelen. Zo zijn er in stadsdelen Zuidoost en Nieuw-West respectievelijk 4 en 2 nieuwe maatschappelijke organisaties bij gekomen die bewoners een stap naar werk laten maken. Naast nieuwe maatschappelijke organisaties, wordt er bijvoorbeeld in stadsdeel Noord voor het vierde jaar samengewerkt met een maatschappelijke organisatie die jaarlijks 50 tot 75 bewoners de stap naar werk laat zetten.

Elk jaar organiseert het team van Ongekend Talent een of meerdere netwerkbijeenkomsten. Hier wordt er een verbinding gemaakt tussen alle maatschappelijke partners waarmee Ongekend Talent trajecten opstart en alle relevante ambtenaren uit de stadsdelen. Zo brengt Ongekend Talent de leefwereld van de bewoner en de systeemwereld dichter bij elkaar.

Van de wijk naar het Werkcentrum
Met de overgang van het Regionaal Werkcentrum naar Werkcentrum Groot-Amsterdam is de dienstverlening zichtbaarder geworden. Bewoners en werkgevers kunnen nu ook op fysieke locaties binnenlopen met vragen over werk, ontwikkeling en personeel. Voor Ongekend Talent blijft de basis hetzelfde: dichtbij bewoners werken, actief in alle stadsdelen én in de regio Groot-Amsterdam. Waar nodig worden bewoners vanuit hun vertrouwde plek in de wijk verbonden met de fysieke locaties en mogelijkheden van het Werkcentrum.

Eerste lesdag zorgtraject bij Werkwijzer naar Werk

Certificering en praktijkleren
In de eerste helft van 2026 is één certificeringstraject georganiseerd. Deelnemers kregen de mogelijkheid om niet alleen basisvaardigheden te leren, maar ook een erkende mbo-deelkwalificatie te behalen. Dat gaat in combinatie met het project MBO Praktijkleren. Ook hebben enkele deelnemers hun VCA-certificaat behaald, een bewijs van hun basiskennis van veilig en gezond werken in een risicovolle werkomgeving.

Netwerkpartners

Blik op Talent
Technoord
Azoma
Zwarte vrouwen voor Technologie
Single Supermom
Prachtvrouw
Philadelphia Zorg
Bridge to Hope
Win Werkt
De Groene Hub
OokMee
De Amsterdamse Mediafabriek
Stichting Malak
EC-O

Resultaten eerste halfjaar

73 kandidaten
gestart met een traject

Katja

Katja vond haar plek als marketingmanager
Toen Katja, net afgestudeerd, deelnam aan de sollicitatietraining van Blik Op Talent, had zij al vaak geprobeerd om een passende baan te vinden. Ondanks haar diploma en motivatie lukte dat niet. Na meerdere afwijzingen ging zij steeds meer aan zichzelf twijfelen.

Meer inzicht in talenten en mogelijkheden
Tijdens de training werd duidelijk dat Katja vooral vastliep tijdens sollicitatiegesprekken. Op spannende momenten kreeg ze soms een black-out en kon ze haar kwaliteiten, ervaringen en motivatie niet goed onder woorden brengen. Met hulp van de Loopbaanmarktplaats kreeg zij meer inzicht in haar talenten, interesses, mogelijkheden en passende functies.

Gerichter zoeken en sterker presenteren
Vanuit de resultaten van de Loopbaanmarktplaats kreeg Katja verdere begeleiding. Zij oefende met veelvoorkomende sollicitatievragen en werkte aan een duidelijk verhaal over wie zij is, wat ze kan en wat ze zoekt. Daardoor ging ze zelfverzekerder gesprekken in en durfde ze haar kwaliteiten beter te laten zien.

Passende baan gevonden
Uiteindelijk vond Katja een passende baan als marketingmanager, aansluitend bij haar opleiding marketing en communicatie. Haar traject laat zien hoe inzicht, persoonlijke begeleiding en oefenen elkaar—en de werkzoekende—versterken.

Bron: Blog BOT Zuid

Praktische routes naar werk

Zorg en Welzijn werkt in het Werkcentrum Groot-Amsterdam samen met zorg- en welzijnsorganisaties, kinderopvangorganisaties, werkgevers, onderwijsinstellingen en vertegenwoordigers van verschillende branches. De gezamenlijke opgave is groot: personeelstekorten hebben direct gevolgen voor bewoners die afhankelijk zijn van zorg, huishoudelijke ondersteuning en kinderopvang. Tegelijkertijd willen veel mensen graag werken of doorgroeien, maar hebben zij begeleiding, scholing of een passende route nodig voor die stap.

Trajecten naar werk
Daarom werkt Zorg en Welzijn aan trajecten die instroom, scholing en duurzame plaatsing mogelijk maken. Voorbeelden zijn de gezamenlijke werving voor huishoudelijke ondersteuning via Zorg voor Amsterdam, het Ontwikkelpad Kinderopvang en het programma Internationaal Zorgtalent. Ook kunnen organisaties en werkgevers bij het Werkcentrum terecht voor advies over instroom, begeleiding en ontwikkeling van nieuw talent.

Zichtbaar en toegankelijk
De fysieke locaties van het Werkcentrum maken het aanbod zichtbaarder en toegankelijker. Mogelijke kandidaten kunnen hier makkelijk terecht voor informatie en oriëntatie, om daarna gericht te worden doorgeleid naar voorlichtingsdagen en programma's zoals Zorg voor Amsterdam, Ontwikkelpad Kinderopvang of Internationaal Zorgtalent.

Zorg voor Amsterdam
Zorg voor Amsterdam brengt het beroep hulp bij het huishouden onder de aandacht. Dit gaat om meer dan praktische ondersteuning: medewerkers hebben ook een sociale en signalerende taak. Hulp bij het huishouden helpt Amsterdammers om zelfstandig thuis te blijven wonen. Door de dagelijkse inzet maken medewerkers een groot verschil in het leven van bewoners.

Ontwikkelpad Kinderopvang
Het Ontwikkelpad Kinderopvang richt zich op nieuw talent voor de kinderopvang. Deelnemers werken als groepshulp en volgen de mbo-module Ondersteunen in de kinderopvang op niveau 2, verzorgd door het ROC van Amsterdam. Zo doen zij praktijkervaring op en zetten hun eerste stappen naar het vak van pedagogisch medewerker. De aanpak wordt aangeboden in Amsterdam-Zuidoost en Amsterdam Nieuw-West. Voor Amsterdam-Noord worden de mogelijkheden onderzocht.

Internationaal Zorgtalent
Ook het programma Internationaal Zorgtalent laat zien hoeveel potentieel er al is in de regio. Dit programma is bedoeld voor mensen die een zorgopleiding volgden in hun land van herkomst, zoals artsen, apothekers of verpleegkundigen, maar nu nog niet in de zorg werken. Zij krijgen begeleiding bij het leren van de taal en het leren kennen van het Nederlandse zorgstelsel, naast interculturele communicatie, diplomawaardering en sollicitatievoorbereiding.

Het programma wordt uitgevoerd in samenwerking met Sigra en IN Amsterdam. Inmiddels is een groeiend netwerk van werkgevers geïnteresseerd in deze kandidaten. Zij sluiten aan bij *meet & greets.*

Trajecten met betekenis
Zorg en Welzijn biedt praktische routes naar werk, met aandacht voor persoonlijke groei, werkgeversvragen en de maatschappelijke opgave in Groot-Amsterdam.

Meet & greet met de Zorg Internationals
Foto Sander Stoepker

Bijeenkomst Ontwikkelpad Kinderopvang
Foto Sander Stoepker

"Aandacht voor persoonlijke groei"

Foto uit campagne Werken in de Kinderopvang

Foto uit campagne Zorg voor Amsterdam

Resultaten eerste halfjaar

77 plaatsingen totaal
- **27** in de kinderopvang
- **28** bij hulp bij huishouden
- **9** via Internationaal Zorgtalent
- **11** mensen zijn gestart met SKJ opleiding met werkplek
- **2** individuele plaatsingen

71 deelnemers aan voorlichtingen
- **38** bij Werken in zorg en welzijn
- **20** bij Werken als doktersassistent
- **13** bij Werken als hulp bij het huishouden

20 nieuwe werkgeverscontacten in de kinderopvang

Training tijdens de bijeenkomst Internationaal Zorgtalent, door Simone Wijkamp

Internationaal Zorgtalent: opnieuw beginnen op de juiste plek

Waardevolle kennis en ervaring inzetten
Wie in het land van herkomst arts, verpleegkundige of apotheker was, begint in Nederland niet vanzelfsprekend opnieuw in de zorg. Taal, diplomawaardering, registratie en onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt maken de route lang en ingewikkeld. Daardoor blijft waardevolle kennis en ervaring soms onzichtbaar, terwijl de zorg juist mensen nodig heeft.

Begeleiding richting werk
Het programma Internationaal Zorgtalent helpt deelnemers om hun vakkennis toe te passen. Zij worden wegwijs gemaakt in de Nederlandse taal, de Nederlandse zorgpraktijk, interculturele communicatie, diplomawaardering en sollicitatievoorbereiding. En ze worden in contact gebracht met werkgevers, onder andere via meet & greets.

Nieuwe richting voor Iezaldin
Iezaldin, arts uit Syrië, vond via Internationaal Zorgtalent een nieuwe richting. Na het behalen van zijn diploma voor de opleiding tot Junior Echocardiografist aan de Hartacademie ging hij aan de slag in het Spaarne Gasthuis. Voor hem ging het niet alleen om scholing, maar vooral om toegang tot een plek waar hij opnieuw kon beginnen: “Dankzij dit programma ben ik in contact gekomen met verschillende werkgevers. Ik had vooral een kans nodig om op de juiste plek te beginnen, waar ik me welkom voel en kan laten zien wat ik kan.”

Een passende route
Zijn verhaal laat zien wat er mogelijk wordt als ervaring, begeleiding en vertrouwen samenkomen. Internationaal Zorgtalent opent deuren voor mensen die al veel kunnen, maar een passende route nodig hebben om hun plek in de zorg in Groot-Amsterdam te vinden.

“Door dit programma is mijn dagelijks leven heel anders geworden, ik werk nu in de zorg met een BIG-registratie en B2-niveau Nederlands. Ik heb een beetje van mijzelf teruggekregen”

Michelle, verpleegkundige uit het Verenigd Koninkrijk, werkt nu als verpleegkundige bij het Neurocentrum in Amsterdam

Een sector volop perspectief

De sector Transport en Logistiek is onmisbaar voor de regionale economie, maar kampt al jaren met een groot tekort aan vakmensen. Daarom werken binnen Werkcentrum Groot-Amsterdam gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en sectorpartners gezamenlijk aan een regionale aanpak. Duurzame instroom, ontwikkeling en behoud van personeel staan centraal. Door partijen met elkaar te verbinden, worden nieuwe opleidingsroutes ontwikkeld en krijgen werkzoekenden meer kansen in een sector met volop perspectief.

Samen werken aan duurzame kansen
De eerste helft van 2026 stond in het teken van verdere versterking van de regionale samenwerking. Werkgevers, opleiders en publieke partners werkten intensief met elkaar om vraagstukken op te lossen rond instroom, scholing en personeelsbehoud. Door kennis, praktijkervaring en expertise bijeen te brengen, bouwen ze aan een sterk regionaal netwerk als basis voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Vakschool Groot-Amsterdam
Deze samenwerking krijgt onder meer vorm in de Vakschool Groot-Amsterdam. Werkgevers, het ROC van Amsterdam, Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL), rijopleiders en het Werkcentrum bouwen gezamenlijk aan een praktijkgerichte leerroute voor logistiek medewerkers, met doorgroeimogelijkheden tot chauffeur. Doordat onderwijs en bedrijfsleven vanaf het begin samen verantwoordelijkheid krijgen, komt er ruimte voor een duurzame leerroute die aansluit op de behoeften van werkgevers én de mogelijkheden van werkzoekenden.

Voorschakeltraject buschauffeur
Daarnaast is samen met GVB en ROC van Amsterdam-Flevoland gewerkt aan een voorschakeltraject voor buschauffeurs. Dit bereidt kandidaten in zes tot acht weken voor op de opleiding tot buschauffeur. Dankzij de extra aandacht voor vakvaardigheden, werknemersvaardigheden en persoonlijke begeleiding wordt de kans op succesvolle instroom groter, en die op uitval tijdens het opleidingstraject juist kleiner.

Zichtbaarheid van de sector
Ook is ingezet op het vergroten van de zichtbaarheid van de sector. Tijdens regionale evenementen, onder meer in de Johan Cruijff ArenA, in Pathé Amsterdam-Noord en op de banenmarkt Schiphol, maakten werkzoekenden kennis met carrièremogelijkheden in Transport en Logistiek.

Banenmarkt Schiphol
Foto Thijs ter Hart

Daarnaast bracht een kennissessie over vitaliteit door Margot van Hoijdonck werkgevers uit de sector bijeen rond duurzame inzetbaarheid en behoud van medewerkers.

Resultaten en vervolg
In de eerste helft van 2026 is de samenwerking binnen Transport en Logistiek verder versterkt. In de tweede helft van het jaar verschuift de aandacht verder naar de uitvoering. Zo wordt de basis gelegd voor nieuwe routes naar werk in Transport en Logistiek.

Doorzetten maakt het verschil

Motivatie verdient een kans
Toen een Oekraïense kandidaat zich meldde bij Werkcentrum Groot-Amsterdam, leek de afstand tot de arbeidsmarkt groot. Hij sprak geen Nederlands én geen Engels, terwijl goede communicatie voor een chauffeur essentieel is. Maar voor collega Monique Schoonbrood stond één ding vast: motivatie en inzet verdienen een kans.

Zoeken naar wat wél kan
Samen met de kandidaat zocht zij naar mogelijkheden in plaats van belemmeringen.

Met veel persoonlijk contact, creativiteit en doorzettingsvermogen gingen ze stap voor stap op weg naar een passende werkplek. Google Translate bleek een onmisbaar hulpmiddel, zowel tijdens de begeleiding als in het contact met de werkgever, HANOS.

Van proefplaatsing naar baan
Dankzij een forfaitaire subsidie en een tweedaagse proefplaatsing kreeg de kandidaat de kans om zijn kwaliteiten in de praktijk te laten zien. Met succes: op 11 mei 2026 trad hij in dienst als BE-chauffeur bij HANOS. Inmiddels functioneert hij naar tevredenheid en kijkt zowel de kandidaat als de werkgever positief terug op het traject.

Blijven zoeken naar wat wél kan
“De aanhouder wint. Door niet op te geven, creatief te blijven zoeken naar oplossingen en samen met de werkgever te kijken naar wat wél mogelijk is, hebben we deze kandidaat kunnen helpen aan een duurzame baan.”

Monique Schoonbrood, accountmanager

Resultaten eerste halfjaar

8 actieve deelnemers aan de strategische tafel
30 actieve deelnemers aan de operationele tafel
7 regionale wervingsevenementen
1 kennissessie voor werkgevers
250+ werkzoekenden bereikt
155 werkzoekenden georiënteerd

Samen werken aan een duurzame toekomst

De regio Groot-Amsterdam staat voor grote uitdagingen. Er worden nieuwe woningen gebouwd, infrastructuur en installaties vernieuwd, energie wordt verduurzaamd en de omgeving vergroend. Dat lukt alleen met genoeg vakmensen. Omdat het tekort aan technisch talent groot is, bundelen overheid, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties en ontwikkelings- en opleidingsfondsen (O&O-fondsen) hun krachten in het Servicepunt Techniek Groot-Amsterdam (SPT G-A).

Ontwikkelen en innoveren
Met 120.000 vacatures in 2030 is de uitdaging in deze kraptesectoren enorm. Vanuit een nieuwe strategische visie is afgelopen halfjaar hard gewerkt aan ontwikkeling en innovatie: nieuwe positionering en nieuwe branding, een nieuw segmentatiemodel op basis van de motivatie van kandidaten en een meer datagedreven aanpak. Dat betekent belangrijke gegevens vastleggen en analyseren, en samen continu verbeteren.

Samen vernieuwen met stakeholders
Verder lag er focus op de relatie met stakeholders en werkgevers in de sectoren. Alleen door samen te werken kunnen de doelen worden gehaald. Concreet: onderzoek naar de eisen en wensen van stakeholders en werkgevers, en bijeenkomsten om de kennis van beide groepen te verdiepen. Samen kijken naar wat de sector vraagt, welke vaardigheden nodig zijn en met welke maatregelen kandidaten goed kunnen landen én kunnen blijven.

Werkgevers direct betrokken
Het SPT G-A faciliteert en verbindt rond arbeidsmarktknelpunten in Groot-Amsterdam. Werkgevers worden direct betrokken, niet pas aan het einde van een traject als kandidaten beschikbaar zijn. Zo zijn zij mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling van nieuwe initiatieven en het bijeenbrengen van vraag en aanbod.

Baan met Toekomst
De campagne Baan met Toekomst blijft succesvol. Behalve via de website, nieuwsbrief, dagelijkse posts op LinkedIn, samenwerking met klantbegeleiders en de UWV Werkmap is de campagne rond de oriëntatiedagen zichtbaar op Instagram en Facebook en via *branded content* in *Het Parool*. Dit trekt veel geïnteresseerde deelnemers.

Van oriëntatie naar werk
Met de oriëntatiefunnel wordt de route van een kandidaat naar werk steeds scherper. Van een eerste kennismaking tijdens de oriëntatiedag, via verdiepende activiteiten en persoonlijke begeleiding door een loopbaancoach, naar een passende stap richting scholing, opleiding of werk. Een nieuw onderdeel is de safari, waarbij kandidaten op een bustour samen met een loopbaancoach verschillende werkgevers en een opleider bezoeken. Soms kunnen zij zelfs direct solliciteren.

Dichterbij en meer bereik
Steeds meer kandidaten komen op het SPT G-A af. De start van de Werkcentrumlocaties helpt daarbij: kandidaten kunnen dichter bij huis terecht voor oriëntatie en advies. Voor statushouders is daarnaast een innovatieve aanpak voorbereid, met leerwerktrajecten, een nieuwe financieringsvorm én baangarantie. De eerste groep is op 1 september gestart.

Doorkijk tweede halfjaar
In het tweede halfjaar start vanuit het Aanvalsplan Techniek de implementatie van de Techniekroute, een landelijke aanpak rond vraag naar en aanbod van arbeid in bouw, energie en techniek. De focus blijft dezelfde: samen werken aan een duurzame toekomst.

"De kracht van het Servicepunt Techniek is dat we de opgave niet van werkgevers overnemen, maar we organiseren samen met hen wat nodig is voor duurzame instroom en behoud"

Soraya van Pinxteren, projectleider

Warmtecarrousel

Samen ervoor zorgen dat talent landt
In de techniekssector vissen werkgevers vaak in dezelfde vijver, terwijl de opgave veel groter is dan één groep talenten alleen kan oplossen. De Warmtecarrousel draait die beweging om: niet concurreren om kandidaten, maar samen talent naar de juiste plek brengen.

Samen werven en opleiden
Werkgevers werven samen en leiden samen op. Dat doen zij in de keten. Na afloop van de opleiding bieden de betrokken werkgevers de deelnemers een rol aan. De kandidaat kan daarna kiezen wat het beste past. Zo wordt niet alleen gekeken naar de vacature, maar ook naar een duurzame match tussen kandidaat, werkgever en sector.

Duurzame match
Het doel is niet dat één werkgever "wint", maar dat een kandidaat een passende plek vindt bij een van de deelnemende bedrijven. Zo groeit de kans op duurzame plaatsing en wordt tegelijkertijd de sector als geheel sterker.

Campagne SPT G-A

Resultaten eerste halfjaar

3.500 nieuwsbriefabonnees
1.475 volgers op LinkedIn
560 aanmeldingen voor de oriëntatiedagen, **300** aanwezige deelnemers
205 deelnemers aan verdiepende activiteiten en safari's
249 nieuwe kandidaten voor persoonlijke begeleiding
357 kandidaten totaal in caseload
72 plaatsingen gerealiseerd (waarvan 9 per 1 augustus)

De aanpak laten zien dat steeds meer kandidaten de route van oriëntatie naar begeleiding en plaatsing volgen.

De digitale arbeidsmarkt in beweging

De digitale arbeidsmarkt ontwikkelt zich in hoog tempo. Door de opkomst van kunstmatige intelligentie, digitalisering en nieuwe technologieën veranderen functies en gevraagde vaardigheden sneller dan ooit. Tegelijkertijd blijft de vraag naar goed opgeleide ICT-professionals groot, terwijl de instroom van nieuw talent onder druk staat. Binnen Werkcentrum Groot-Amsterdam werken gemeenten, werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties daarom samen aan een regionale aanpak om werkzoekenden duurzaam toe te leiden naar kansrijke functies binnen de ICT-sector.

Innovatie
Een belangrijke ontwikkeling in het eerste halfjaar was de start van de samenwerking met IT Performance House (ITPH), dat werkgevers, onderwijs, overheid en technologiepartners verbindt rond praktijkgerichte IT-opleidingen en leerwerktrajecten. Zij hebben samengewerkt aan een leerwerkroute voor de functie Digital Workplace Support Technician. Werkzoekenden worden daarbij via praktijkgerichte scholing, Microsoft-certificeringen en begeleiding voorbereid op een startfunctie met doorgroeikansen binnen de ICT. Het is een pilot, die binnenkort begint. De eerste vijf kandidaten zijn inmiddels aangemeld.

Nieuwe leerroutes
Het Werkcentrum volgt de ontwikkelingen in de ICT-sector actief en vertaalt nieuwe opleidings- en ontwikkelopties naar de praktijk. Door collega's en partners te informeren over nieuwe leerwerkroutes, zoals het praktijkgerichte SLIM-ontwikkelpad ICT Support Medewerker, een praktijkgerichte leerroute vanuit de Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen, kan werkzoekenden snel passende scholing worden aangeboden.

Talentontwikkeling
Ook via bestaande trajecten wordt gewerkt aan instroom in de ICT. Equals begeleidt internationaal talent met een combinatie van Nederlandse taallessen, scholing in professionele vaardigheden en arbeidsmarktbegeleiding, gericht op een langdurige ICT-baan. MOTOPP begeleidt statushouders en nieuwkomers via praktijkgerichte omscholing naar aantrekkelijke functies in de ICT.

Samenwerking in de regio
Sinds maart is in de sectoraanpak ICT actief ingezet op het verkennen van nieuwe samenwerkingen en opleidingsmogelijkheden die aansluiten bij de snel veranderende ICT-arbeidsmarkt. De aanpak is gepresenteerd tijdens een netwerkbijeenkomst voor maatschappelijke organisaties. Zij zijn geïnformeerd over de kansen binnen de sector en de manier waarop zij werkzoekenden kunnen bereiken en begeleiden.

Resultaten
In de eerste helft van 2026 zijn verschillende kandidaten gestart met ICT-trajecten, waaronder routes bij Equals en MOTOPP, en ICT-oriëntatietrajecten. Ook zijn de eerste kandidaten aangemeld voor een intake bij ITPH. Met deze ontwikkelingen in de eerste helft van 2026 is een stevig fundament gelegd voor een regionale ICT-aanpak waarin samenwerking, innovatie en praktijkgericht opleiden samenkomen.

Vervolg
In de tweede helft van het jaar ligt de focus op de uitvoering van de leerwerkroutes, uitbreiding van het werkgeversnetwerk en begeleiding van werkzoekenden naar duurzame functies binnen de digitale arbeidsmarkt.

Kandidaten ICT-opleiding

"Door werkgevers, onderwijs en maatschappelijke organisaties te verbinden, bereiden we werkzoekenden voor op de banen van vandaag én morgen"
Teun van Went, projectleider

Leerwerkroute
Digital Workplace Support Technician

Een belangrijke stap in de sectoraanpak ICT is de samenwerking met IT Performance House (ITPH). Het verbindt werkgevers, onderwijs, overheid en technologiepartners rond praktijkgerichte IT-opleidingen en leerwerktrajecten.

Praktijkgerichte ICT-supportfunctie
Er is samengewerkt aan de ontwikkeling van een leerwerkroute voor de functie Digital Workplace Support Technician. Dit is een praktische ICT-supportfunctie waarin medewerkers gebruikers helpen met hun digitale werkplek, bijvoorbeeld met laptops, accounts, Microsoft 365, Teams, mail, toegang tot systemen en het oplossen van storingen.

ICT-support aan het werk

Leren voor de digitale arbeidsmarkt
Deze route bereidt werkzoekenden via praktijkgerichte scholing, Microsoft-certificeringen en begeleiding voor op een duurzame startfunctie binnen de ICT.

Eerste kandidaten aangemeld
Het gaat nog om een pilot. De eerste vijf kandidaten zijn inmiddels aangemeld en starten binnenkort. Het is een concrete basis voor verdere uitvoering in de tweede helft van 2026.

Resultaten eerste halfjaar

28 kandidaten gestart bij Equals
10 kandidaten gestart bij MOTOPP
20 kandidaten gestart met ICT-oriëntatietrajecten
5 kandidaten aangemeld voor intake leerwerktraject bij ITPH

Inspelen op actuele arbeidsvraagstukken

Luchtvaart Community Schiphol (LCS) is een netwerk van bedrijven gelieerd aan onderwijs en overheid. De gezamenlijke missie is om de arbeidsmarkt op Schiphol duurzaam te versterken en aantrekkelijk te maken. LCS en het Werkcentrum Groot-Amsterdam werken nauw samen om in te spelen op actuele arbeidsvraagstukken op Schiphol én om de arbeidsmarkt op Schiphol te verbinden met die in de regio Groot-Amsterdam. In het afgelopen halfjaar zijn hiervoor verschillende initiatieven gerealiseerd.

Banenmarkt Schiphol
Foto Thijs ter Hart

Banenmarkt Schiphol
Op 7 februari kwamen tijdens de zesde editie van de Banenmarkt Schiphol, bij EXPO Greater Amsterdam in Vijfhuizen, bijna 1.800 bezoekers (werkenden en werkzoekenden) in contact met 47 aanwezige werkgevers. Dat waren 500 meer bezoekers dan vorig jaar.

Deelname subsidieregeling LLO-Collectief Groot-Amsterdam
Samen met een sterke regionale coalitie* neemt LCS deel aan de subsidieregeling LLO-Collectief Groot-Amsterdam. Dit collectief zet zich in voor versterking van basisvaardigheden en vakbekwaamheid van praktisch opgeleide en laaggeletterde medewerkers op Schiphol. De subsidies worden toegekend door het Nationaal Groeifonds.

Op 19 februari was de feestelijke aftrap van het LLO-Collectief. LCS heeft inmiddels een aantal werkgevers uit de community betrokken bij dit traject, om samen met hen de doelstelling van de coalitie in te vullen.

Opening Werkcentrum Schiphol
Op 23 maart is op de locatie van het loopbaan- en oriëntatieplatform Werk op Schiphol ook het Werkcentrum Schiphol geopend. Hier bundelen Werkcentrum Groot-Amsterdam,

Van links naar rechts Erwin Schut, Barbara Namink van De Vakbeweging en Paola Deplanu
Foto Erik Kottier

Werk op Schiphol en LCS samen hun dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In nauwe samenwerking met De Vakbeweging (FNV en CNV), gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen, als partners in het netwerk van het Werkcentrum. Zij leveren hun diensten vanuit hun eigen rol en expertise.

**Het LLO-Collectief is een regionale samenwerking tussen ROC van Amsterdam-Flevoland (penvoerder), UWV, Gemeente Amsterdam, regiogemeenten, Werkcentrum Groot-Amsterdam, LCS, MKB Amsterdam, Breedweer, VNO-NCW, FNV, EC-O, Stichting Lezen en Schrijven, Stichting ABC, STL en RAS.*

Kennismaking met partners, 16 juni 2026

Aanmeldingen en vervolg
Sinds de start van de samenwerking op deze fysieke locatie op Schiphol hebben zich hier 74 mensen gemeld, grotendeels digitaal. Van hen kon 3% aan een baan worden geholpen, en heeft eveneens 3% zelf een baan gevonden. 44% heeft een aanvraag lopen bij Topmatch en 31% bij De Vakbeweging. 6% liet niets meer van zich horen en voor 13% zien we op dit moment nog geen mogelijkheden.

Kennismakingslunch Werkcentrum Schiphol
Op 16 juni organiseerde LCS een kennismakingslunch met alle partners van Werk op Schiphol en het Werkcentrum Schiphol. Zij vertelden over hun bijdrage aan deze bijzondere samenwerking. Denk aan professionals van De Vakbeweging, UWV, Topmatch, CNV en werkcentrum Groot-Amsterdam. Het doel was om elkaar beter te leren kennen en de samenwerking te verdiepen.

Resultaten eerste halfjaar

Banenmarkt Schiphol
Bijna 1.800 bezoekers
47 aanwezige werkgevers
500 bezoekers meer dan vorig jaar

Inclusieve arbeidsmarkt op Schiphol
104 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt geplaatst op Schiphol in het eerste halfjaar

Logistieke Tafel Groot-Amsterdam
Meer dan **30** bedrijven of organisaties aangesloten

Plek voor kansen en verbinding

Samen werken aan een inclusieve arbeidsmarkt op Schiphol
In het eerste halfjaar van 2026 hebben we gezamenlijk 104 medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen plaatsen op Schiphol. Het vaakst kwamen zij terecht bij transport en logistiek, horeca, schoonmaak en veiligheid. Veelvoorkomende functies zijn magazijnmedewerker, objectbeveiliger en reisbegeleider.

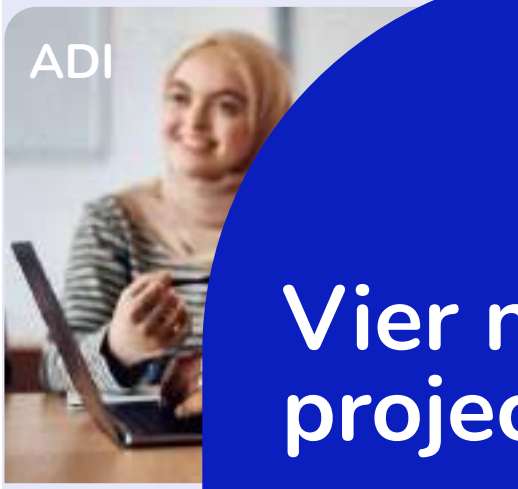
Samenwerking met EURES
In samenwerking met LCS ondersteunt EURES werkgevers bij het vinden van Europese kandidaten en internationals in Nederland. Een aanvulling op de bemiddeling van het Werkcentrum. EURES is onderdeel van UWV en staat voor EURopean Employment Services. In de afgelopen periode is EURES in contact gebracht met verschillende werkgevers uit het netwerk van LCS, om te verkennen of samenwerking mogelijk is.

Logistieke Tafel Groot-Amsterdam
Bij de in september 2022 gestarte Logistieke Tafel Groot-Amsterdam zijn inmiddels meer dan 30 bedrijven en organisaties aangesloten. De Tafel is een initiatief om logistiek (een kraptesector) te promoten, samen met het Sectorinstituut Transport en Logistiek (STL). In de eerste helft van 2026 vonden twee digitale bijeenkomsten plaats, op 22 januari en 19 mei. Daarnaast kwamen de leden op 26 maart bijeen bij LCS voor de kennissessie *Hoe vitaal is jouw organisatie?*.

Ook voor de tweede helft van het jaar staan nieuwe activiteiten gepland. Op 24 september vindt bij logistiek bedrijf dnata een kennissessie plaats: *Succesformule onboarding*. In de week van 26 tot en met 30 oktober volgt de Week van de Logistiek. Vijf dagen lang zetten logistieke bedrijven hun deuren open om zichzelf en de sector te belichten. Geïnteresseerden en werkzoekenden worden met bussen naar de bedrijven gebracht.
.

Overleg bij LCS

LLO-Collectief



Vier nieuwe projecten

Voor een inclusieve en toekomstgerichte arbeidsmarkt.

Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) • Max WW • WIN - Werken in NL • LLO-Collectief

RAN-viering 28 mei, van links naar rechts (voormalig) wethouder Hester van Buren, Boris Dittrich, Rick Kroezen, Raisa Sambo, Satcha Sondervan-Bourne en Robbert Blokland

Samen bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt

Amsterdam Divers en Inclusief (ADI) is een netwerk voor inclusief werkgeverschap in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam, dat werkgevers, diversiteits- en inclusieprofessionals en partners verbindt vanuit praktijkkwesties. Oftewel, ADI brengt praktijkervaringen, bestaande kennis en onderzoeksinzichten bij elkaar.

Samenhang in Diversiteit en Inclusie
ADI is geen kenniscentrum en vervangt geen bestaande expertise, dienstverlening of initiatieven. Het netwerk versterkt de samenhang en samenwerking in het versnipperde D&I-landschap en probeert dat transparanter te maken. Waardoor organisaties makkelijker passende kennis, expertise en ondersteuning kunnen vinden. Door dialoog, kennisdeling, co-creatie en gedeeld eigenaarschap leren organisaties van en met elkaar, en vertalen zij inzichten in concrete stappen.

Heractiveren en opnieuw positioneren
De eerste helft van 2026 werd het ADI-netwerk nieuw leven ingeblazen. De regie en uitvoering lagen bij projectleider Raisa Sambo. Het jaarplan 2026 had vier doelen: ADI zichtbaarder en herkenbaarder maken; het netwerk een nieuwe rol geven; kennis, expertise en ondersteuning toegankelijker maken; en bouwen aan een duurzame, lerende community. Er is veel gedaan om die doelen te bereiken.

Kennismaken met ADI
Op 31 maart maakten op een online medewerkersbijeenkomst meer dan 50 collega's van het Werkcentrum kennis met ADI. Diezelfde dag verzorgde ADI met Politie Amsterdam, recruiter 5voorhalf en ROC van Amsterdam drie informatiesessies over inclusief werkgeverschap in de Johan Cruijff ArenA. De sessies vonden plaats tijdens een grootschalige banenmarkt met werkgeversevent, samen met werkbemiddelaars Find Your Hustle en Connect & Level Up, waar talent en werkgevers aan elkaar werden gekoppeld op kansrijke terreinen. De sessies trokken gemiddeld meer dan 50 deelnemers, zowel werkgevers als werkzoekende jongeren en volwassenen.

Bijeenkomst Inclusief Werkgeverschap met Cindy de Koning (Politie Amsterdam) en Raisa Sambo (ADI)

Rick Kroezen en Boris Dittrich in discussie

Panel en inspiratiesessie
Op 28 mei nam ADI in het stadhuis van Amsterdam deel aan een paneldiscussie tijdens de RAN-viering van 25 jaar huwelijk voor iedereen, met onder anderen oud-Tweede Kamerlid Boris Dittrich.

Op 16 juni verzorgde ADI samen met Het Concertgebouw een inspiratiesessie over diversiteit en inclusie voor HR-professionals in de culturele en creatieve sector.

Netwerk en adviesvragen
Aan het einde van het eerste halfjaar registreerde ADI 51 professionals in uiteenlopende functies en sectoren, waaronder zorg, financiële dienstverlening, onderwijs, kunst en cultuur, overheid en arbeidsmarktorganisaties. Er kwamen adviesvragen binnen over onder meer het opzetten van een inclusiereis, inclusieve Pride-programmering, homofobie, moslimdiscriminatie, sociale veiligheid en racisme op de werkvloer. Waar dat kon, bood ADI de vraagstellers relevante kennis, expertise en ondersteuning.

Verder bouwen aan het netwerk
De rode draad was dat het netwerk een solide basis kreeg. Relaties werden gereactiveerd, behoeften gepeild. In de tweede helft van het jaar wordt het team opgebouwd, waarvoor twee vacatures zijn uitgezet. Op 21 oktober is een positioneringsworkshop. Op 12 november is de kick-off van het vernieuwde ADI gepland.

Klassieke muziek groeit door nieuwe perspectieven

Diversiteit in kunst en cultuur
Op 16 juni stond tijdens het Festvial Mind the Gap! in Het Concertgebouw de vraag centraal hoe diversiteit en inclusie de kunst- en cultuursector kunnen versterken. HR-professionals, directeuren, programmeurs en musici wisselden ervaringen en perspectieven uit. ADI verzorgde tijdens het festival een inspiratiesessie voor HR-medewerkers in de sector.

HR-medewerkers tijdens Festival Mind the Gap!

Welkom op de werkvloer
De deelnemers van de sessie onderzochten wanneer mensen zich welkom voelen op de werkvloer en hoe organisaties dit gevoel kunnen versterken. Aan bod kwamen onder meer een open organisatiecultuur, inclusieve onboarding, behoud van medewerkers en herkenning van microagressie.

Nieuwe perspectieven op het podium
Ook de artistieke kant kreeg aandacht. De Amerikaanse chefdirigent Jonathon Heyward benadrukte dat programmeurs met hun keuzes bepalen welke stemmen en verhalen een podium krijgen. Verschillende perspectieven vormen volgens hem geen bedreiging voor de klassieke muziek, maar juist een bron van artistieke vernieuwing.

Verder leren en handelen
Zo bleek dat inclusie zowel de organisatie als de kunst zelf kan verrijken. Door ervaringen, vragen en bestaande kennis samen te brengen, stimuleerde ADI deelnemers om binnen hun eigen organisatie verder te leren, luisteren en handelen.

Resultaten eerste halfjaar

Meer dan 50 collega's van het Werkcentrum Groot-Amsterdam bereikt tijdens de online medewerkersbijeenkomst
3 informatiesessies over inclusief werkgeverschap tijdens de banenmarkt met Find Your Hustle en Connect & Level Up in de Johan Cruijff ArenA met **gemiddeld ruim 50 deelnemers** per sessie
1 panelbijdrage tijdens de RAN-viering in het stadhuis van Amsterdam
1 inspiratiesessie over diversiteit en inclusie bij Het Concertgebouw
104 geregistreerde professionals in het ADI-netwerk
3 adviesvragen ontvangen en zo passend mogelijk doorgeleid

Op tijd in actie voordat de WW stopt

Max WW is er voor Amsterdammers van wie de WW-uitkering bijna afloopt en die mogelijk daarna bijstand moeten aanvragen. Door mensen eerder in beeld te brengen en intensiever te begeleiden, willen UWV en de gemeente Amsterdam voorkomen dat zij zonder werk en inkomen komen te zitten. Als bijstand toch nodig is, zorgt Max WW voor een zo soepel mogelijke overgang en blijft het doel om mensen richting werk te begeleiden.

Eerder in beeld: samenwerking tussen UWV en gemeente
Werkzoekenden worden op verschillende manieren bereikt. UWV-adviseurs dragen kandidaten warm over vanuit hun eigen bestand. Daarnaast worden werkzoekenden zonder lopende dienstverlening via de Werkmap uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst. Wie interesse heeft in begeleiding door Max WW, krijgt daarna een telefoontje.

Van WW naar nieuw perspectief
De kracht van Max WW zit in het vroege contact. In de WW-periode is er vaak nog gelegenheid om gericht aan de slag te gaan voor werk. Met de kandidaat wordt gekeken naar ervaring, wensen, mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt.

Snel schakelen bij aanvraag bijstand
Sinds juli 2026 is een nieuwe groep beter in beeld: Amsterdammers die vanuit de WW al een bijstandsaanvraag indienen. Deze groep heeft vaak nog maximaal vier weken WW. Dat vraagt om snel en flexibel handelen.

Resultaten en vervolg
In de eerste zes maanden zijn 263 Amsterdammers vanuit Max WW begeleid. Daarvan hebben 67 mensen werk gevonden. Dat betekent dat bij 25% van de deelnemers een aanvraag voor bijstand kon worden voorkomen. De komende periode ligt de focus op eerder signaleren, gerichter screenen en het proactief benaderen van mensen die een bijstandsaanvraag indienen voor na hun WW.

Resultaten eerste halfjaar

263 Amsterdammers begeleid vanuit Max WW
67 personen aan het werk, 25% van de deelnemers stroomde uit naar werk vóór bijstandsinstroom
24 personen belandden alsnog in de bijstand, 16 van deze 24 zijn binnen drie maanden toch nog naar werk begeleid

Juli 2026*
53 nieuwe aanmeldingen in juli 2026
12 plaatsingen in juli 2026

** Omdat een nieuw beleidsspeerpunt juist in juli begon, is die maand in de cijfers voor dit halfjaarverslag meegenomen, anders zou het beeld van de activiteiten van Max WW erg onvolledig zijn.*

Leren vanzelfsprekend maken

Het LLO (Leven Lang Ontwikkelen) Collectief maakt in Groot-Amsterdam regionale scholing op maat mogelijk voor mensen met lage basisvaardigheden en weinig opleidingsachtergrond. Dankzij financiering vanuit het Nationaal Groeifonds helpt het programma kwetsbare werkenden en werkzoekenden om sterker te staan op de arbeidsmarkt.

Drempels wegnemen
In Groot-Amsterdam wonen en werken veel volwassenen die moeite hebben met lezen, schrijven, rekenen of digitale vaardigheden. Daardoor wordt meedoen in de samenleving lastiger en voelt de stap naar opleiding of werk vaak groter. Veel mensen willen wel leren, maar stuiten op drempels zoals een drukke baan, persoonlijke omstandigheden of scholing die niet goed aansluit bij hun situatie.

Leven Lang Ontwikkelen
Het LLO-Collectief is een impuls om in 2026 en 2027 deze drempels te verlagen en iedereen in de regio de kans te geven zich te ontwikkelen. Dat gebeurt via één duidelijke route: eerst herkennen wat iemand nodig heeft, dan een passend leertraject met vaste begeleiding. Zo zorgen de partners samen ervoor dat niemand uit beeld raakt en iedereen met vertrouwen op weg kan naar groei en werk.

“Met het LLO-Collectief versterken we de basis- en vakvaardigheden van mensen in Groot-Amsterdam, zodat zij zich met vertrouwen kunnen ontwikkelen, blijven leren en werken"

Barbara van Os, projectleider

Werk, werkbehoud en ontwikkeling
Het doel van het LLO-Collectief is om leren toegankelijker en aantrekkelijker te maken. Dat verbtert de mogelijkheden op werk, werkbehoud en werkontwikkeling. Mensen met lage basisvaardigheden en weinig opleidingsachtergrond krijgen de kans hun talenten te ontwikkelen en werk te vinden dat bij ze past. Dan kunnen zij beter meedoen in de samenleving.

Basisvaardigheden en vakvaardigheden
De focus ligt op volwassenen die moeite hebben met taal, rekenen en digitale vaardigheden. Die zijn belangrijk op het werk zelf, maar ook bij het zoeken naar werk en in het dagelijks leven. Daarnaast richt het LLO-Collectief zich op vakkundigheid: de beroepsgerichte kennis en vaardigheden die je nodig hebt om je werk goed uit te voeren, om door te groeien in je functie of om over te stappen naar ander werk. Basisvaardigheden worden gecombineerd met vakgerichte ontwikkeling.

Samenwerking in de regio
In Groot-Amsterdam bestaat het LLO-Collectief uit ROC van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F), UWV, Gemeente Amsterdam, Werkcentrum Groot-Amsterdam, Luchtvaart Community Schiphol (LCS), MKB Amsterdam, VNO-NCW, FNV, EC-O, Stichting Lezen en Schrijven, Stichting ABC en Breedweer. Er zijn nog andere gemeenten in de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam bij betrokken, net als meerdere maatschappelijke organisaties en werkgevers.

Eerste bijeenkomst werkgevers en het LLO-Collectief

LLO-Collectief: leren wat werkt voor medewerkers en werkgevers
Het einddoel is een regio waarin leren vanzelfsprekend is. Waar mensen zich hun hele loopbaan kunnen blijven ontwikkelen, ongeacht hun opleidingsachtergrond. En waar werkgevers profiteren van gemotiveerde en capabele medewerkers.

“Het helpt dat er een duidelijke route is. Daardoor wordt het voor iedereen concreet, maar bovenal haalbaar”

Milo Stokman
ROC van Amsterdam-Flevoland

Sterkere positie voor arbeidsmigranten

WIN* - Werken in Nederland in de regio Amsterdam is, als onderdeel van het landelijke WIN-netwerk, een laagdrempelig aanspreekpunt voor EU-arbeidsmigranten die in de regio wonen en werken. Via persoonlijk contact worden zij wegwijs gemaakt bij vragen over registratie, werk, wonen en financiën, het liefst in hun eigen taal. Wie met online informatie zelfstandig verder kan, wordt verwezen naar de website Work in NL (workinnl.nl). Naast het team in Amsterdam zijn ook twee collega's actief in Amstelland, voor arbeidsmigranten in de gemeenten daar.

Wegwijzer in de regio
Arbeidsmigranten stuiten vaak op een kluwen van regelingen, instanties en taalbarrières. Zonder de juiste wegwijzer raken zij algauw in de knel. Denk aan onduidelijkheid over een contract, moeite met het aanvragen van toeslagen of niet weten waar je heen kunt bij een arbeidsconflict. WIN wil deze drempels wegnemen door mensen te horen, te informeren en gericht door te verwijzen naar de juiste organisatie. Zo kunnen problemen vroeg worden gesignaleerd, niet pas wanneer ze uit de hand lopen.

Samenwerking met partners
Dit doet WIN niet alleen. Het werkt nauw samen met onder andere het Juridisch Loket, UWV en Eures, de Regenboog Groep, !WOON, FairWork en het ministerie van SZW. Daarnaast wordt bewust verbinding gezocht met lokale en wijkgerichte partijen, zoals buurtteams, de politie en maatschappelijke stichtingen. Zij pikken vaak als eerste signalen op in de wijk.

De opstartfase
Het eerste halfjaar stond in het teken van de start van het team: organisaties en partners in het veld leren kennen, een werkwijze opzetten om arbeidsmigranten goed te kunnen informeren. Een belangrijke mijlpaal is dat WIN nu aanwezig is op twee fysieke loketten bij het RNI en UWV, laagdrempelig: arbeidsmigranten kunnen makkelijk binnenlopen met hun vragen.

Ruim 1.000 contactmomenten
In de eerste helft van dit jaar registreerde WIN ruim 1.000 contactmomenten, op weg naar de jaardoelstelling van 2.500. De meeste vragen gaan over registratie, werk en administratie, zoals aanvragen van DigiD, zorgverzekering of toeslagen. Het laagdrempelige contact werkt: mensen komen sneller terug met nieuwe vervolgvragen en verwijzen ook kennissen en collega's naar WIN door.

Verder bouwen aan bereik
De komende maanden zet WIN in op verdere versteviging van partnerschappen en betere zichtbaarheid in de wijken. Ook wordt gewerkt aan een social-mediastrategie, met relevante content en mogelijkheden om contact op te nemen.

** WIN is onderdeel van de aanpak arbeidsmigratie in de regio Amsterdam. Voor meer informatie verwijzen we naar: aanpak_arbeidsmigratie_regio_amsterdam_2025_2027.pdf*

Integrale samenwerking rond arbeidsmigranten

Wegwijs bij de BRP
Via het Juridisch Loket kwam een zwangere arbeidsmigrant bij WIN terecht met vragen over haar BRP-inschrijving. Haar werkgever had aangeboden om terugkeer naar het land van herkomst mogelijk te maken, maar de vrouw koos ervoor om in Nederland te blijven vanwege een beter toekomstperspectief.

Vastgelopen inschrijving
Een eerste poging tot BRP-inschrijving bij het stadsloket werd afgewezen. Het huurcontract bleek ongeldig, want de verhuurder wilde geen toestemmingsverklaring afgeven. De inschrijving kwam lang stil te liggen.

Meerdere partners nodig
Met de inzet van WIN en andere ketenpartners konden onder andere de benodigde aktes worden aangeleverd om de inschrijving alsnog rond te krijgen. Bij dit traject waren meerdere partijen nodig voor advies en dienstverlening. Door dit voor de vrouw te organiseren en haar informatiepositie te versterken, wil WIN eraan bijdragen dat zij zelfstandiger haar weg vindt in Nederland.

Waarde van integrale samenwerking
Deze casus laat zien hoe waardevol integrale samenwerking is in de begeleiding van arbeidsmigranten.

Na afloop van een training door OpenEmbassy. Van links naar rechts het WIN team Roxanne, Magda, Yordan, Katarina en Andreea. Foto Ani Popova

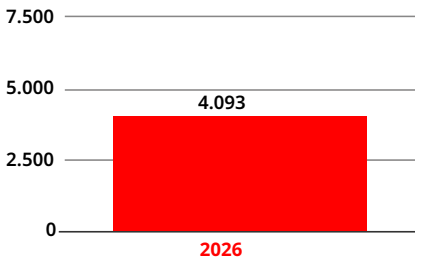
Resultaten eerste halfjaar

1.044 contactmomenten
1.326 vragen, de meeste over registratie, werk en administratie
100 doorverwijzingen naar Burgerzaken
52 doorverwijzingen naar het Juridisch Loket
30 doorverwijzingen naar het Werkcentrum
72% man**, 28%** vrouw
Meest gesproken talen: Roemeens, Pools en Bulgaars

Samen maken we werk van kansen

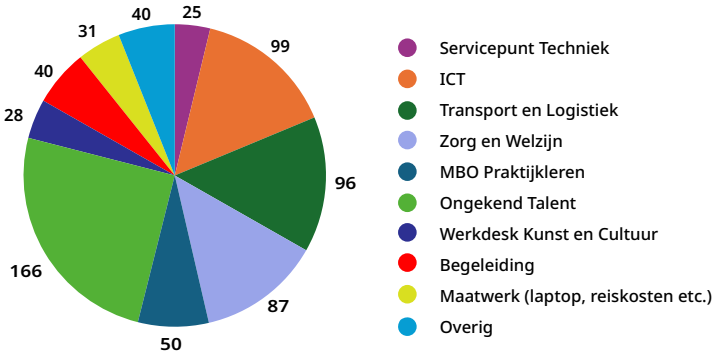
In het eerste halfjaar van 2026 kregen inwoners in de regio Groot-Amsterdam inspiratie, advies en begeleiding bij vragen over werk, loopbaanontwikkeling en scholing. Waar nodig werd ook financieel bijgedragen, zodat zij concrete stappen konden zetten richting ander werk, opleiding of verdere ontwikkeling.

Totaal aantal instrumenten

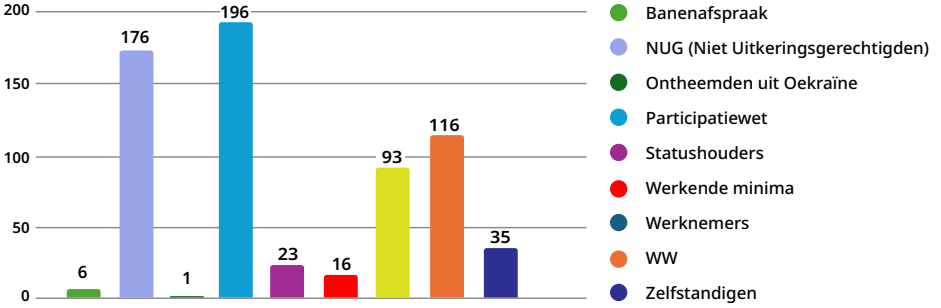


Gemeente	Aantal instrumenten
Amsterdam	636
Diemen	8
Haarlemmermeer	18
Totaal	**662**

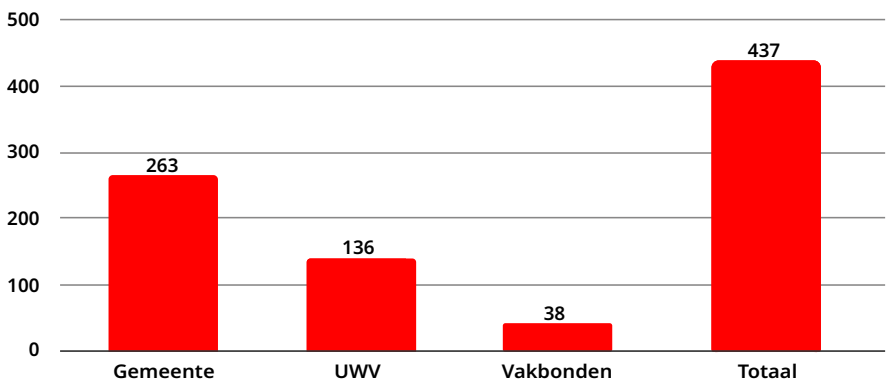
Aantal instrumenten per project



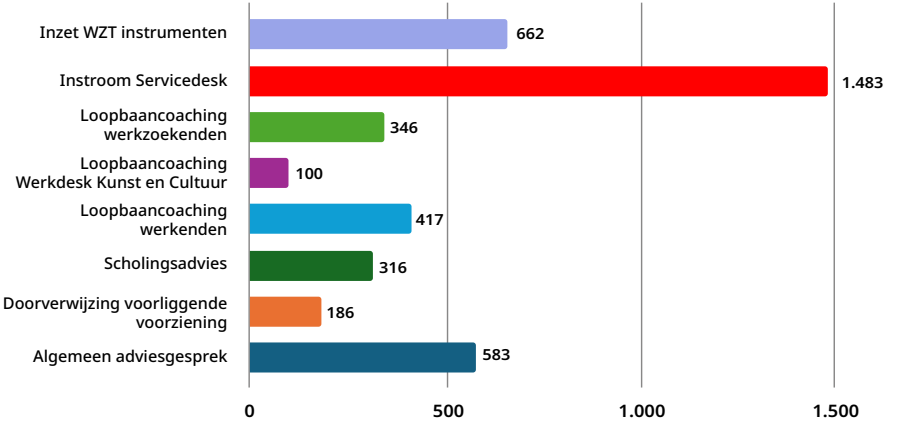
Aantal instrumenten per doelgroep



Aantal unieke kandidaten voor wie een instrument is vergoed



Resultaten per categorie



Het Werkcentrum is er voor iedereen

Het Werkcentrum Groot-Amsterdam is er voor iedereen uit de regio met vragen over werk. Of je nu (ander) werk zoekt, jezelf wilt ontwikkelen of medewerkers nodig hebt, wij helpen met ondersteuning, advies en inspiratie. De dienstverlening van het Werkcentrum is kosteloos en een waardevolle investering in jezelf of je organisatie.

Contactgegevens

0800 1490
info@werkcentrumgrootamsterdam.nl
werkcentrumgrootamsterdam.nl
WerkcentrumGrootAmsterdam

2026 Werkcentrum Groot-Amsterdam
Cover: Tuğba Öztürk van Kraamzorg Anne onderweg naar een gezin
Foto Sander Stoepker