



**Regionaal Werkcentrum
Groot-Amsterdam**



Kwartaalupdate 1

Updates in verhalen en cijfers - 1e kwartaal 2024

► rwcgrootamsterdam.nl



Inhoud
Kwartaalupdate 1 - 2024



Voorwoord van Selma Nijhof 4

Updates en verhalen

Werknemersteam 6
Werkgeversteam 8



Ongekend Talent 10
Mbo praktijkleren derde leerweg 12
Werkdesk Kunst en Cultuur 14



Loopbaanpad IT 16
Loopbaanpad Bouw, Techniek en Groen 17
Loopbaanpad Transport en Logistiek 18
Loopbaanpad Zorg en Welzijn 20



Integrale dienstverlening Leren en Werken 22
Dependance Schiphol 22

Resultaten in cijfers 23





De dienstverlening van ons werknemersteam krijgt van de klant een dikke 9. Een prachtig compliment voor onze publiek-private samenwerking!



In deze Kwartaalupdate delen we, naast de cijfers van het afgelopen kwartaal, graag weer inspirerende voorbeelden uit de praktijk. Maar eerst een paar recente ontwikkelingen in het huidige en komende kwartaal.

Kamerbrief

26 april is de Kamerbrief over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur naar de Tweede Kamer gestuurd. In 2026 moet er in elke arbeidsmarktregio een Werkcentrum zijn. Hier zijn we natuurlijk erg blij mee. We hebben in onze regio met elkaar al een mooie basis neergezet, en we zetten ons volledig in voor het nog beter ontschotten en aanvullen van dienstverlening voor en met de partners. Uitdagingen zijn er, vooral in de middelen sfeer. Zo stopt de RMT-regeling per 1 januari 2025. Wat betekent dit voor onze gezamenlijke dienstverlening? Wat willen we als arbeidsmarktregio graag behouden? En hoe kunnen we er samen voor zorgen dat we de juiste

dingen kunnen blijven doen, ook na 1 januari 2025? Hierover gaan we de komende tijd met elkaar in gesprek. De Kamerbrief staat **hier**.

Projecten

In september krijgt de succesvolle editie uit 2023 van Bedrijven in Zicht een vervolg. Inmiddels hebben al veel gemeenten uit onze arbeidsmarktregio zich erbij aangesloten! Binnenkort start de werving en volgt meer informatie.

Het werknemersteam (RMT) organiseert jaarlijks vier kennissessies gericht op betere begeleiding van werkzoekenden. Op 7 juni krijgt de kennissessie uit januari, over neurodiversiteit, een landelijk vervolg. Als je neurodiversiteit herkent, kun je mensen veel beter begeleiden naar een baan waar deze 'stoornis' juist een talent blijkt te zijn. Collega Joyce Kool, loopbaancoach bij het werknemersteam, ontwikkelde met een aantal vakgenoten de kennissessies.

In februari startte de campagne 'Hulp bij het Huishouden', van het loopbaanpad Zorg en Welzijn. Al 331 mensen hebben zich in het eerste kwartaal aangemeld voor een oriëntatiedag en er zijn 30 mensen geplaatst! Een ander mooi resultaat komt van Transport en Logistiek. De Logistieke Tafel gaat komende maanden een Roadshow en een Talenthub Transport en Logistiek organiseren. Het resultaat van een brainstorm met werkgevers uit de sector over oplossingen van knelpunten op de arbeidsmarkt.

Een dikke 9!

Als kers op de taart, iets waar we met elkaar super trots op mogen zijn, is de beoordeling van de klant van onze publiek-private samenwerking. Een dikke 9 voor de persoonlijke en inhoudelijke dienstverlening van ons RMT! KplusV hield het afgelopen kwartaal een enquête onder werkzoekenden (UWV en gemeenten), zzp'ers en 'nuggers' (niet bekend als werkzoekenden bij gemeenten) in onze regio. Loopbaancoaches van de bonden en UWV zijn met naam en toenaam genoemd door de kandidaten, die dankzij de persoonlijke en inhoudelijke begeleiding een nieuwe baan hebben gevonden!

Veel leesplezier,

Selma Nijhof
Manager / Kwartiermaker
Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam
Directeur a.i. Werkgeversservicepunt
Groot-Amsterdam

**Samen werken aan onze missie:
Iedereen duurzaam aan het werk**



Neurodiversiteit: de kracht van talent

“Zie neurodiversiteit niet langer als een stoornis, maar als een bijzonderheid”

In onze maatschappij staan mensen aan de kant die graag mee willen doen. Soms lukt dat niet doordat hun brein ‘anders bedraad’ is. Het gevolg is dat ze bijzonder prikkelgevoelig zijn en daardoor anders reageren en functioneren dan mensen met een neurotypisch brein. Joyce Kool, loopbaancoach bij het Werknemersteam (RMT) van Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam, ontwikkelde hierover een kennissessie voor loopbaancoaches.

Loopbaancoaches willen graag iedereen helpen om op een fijne werkplek terecht te komen. Maar dat is lastig. Zo krijgen vooral jongeren steeds vaker psychische problemen. Een deel van hen heeft te maken met een diagnose die je kunt scharen onder de noemer neurodiversiteit. In de huidige complexe maatschappij lopen zij sneller vast. Neurodiversiteit speelt een steeds grotere rol in de samenleving. Denk aan ADHD, ASS (autismespectrumstoornis), hooggevoeligheid en hoogbegaafdheid. “Neem nou die jongen van 21 die met moeite zijn school heeft afgemaakt en vervolgens wordt ontslagen bij zijn eerste baan”, geeft Joyce als voorbeeld. “In het gesprek dat ik met hem had, bleek dat hij

heel snel patronen herkent doordat hij heel veel game-ervaring heeft. Hierdoor ziet hij snel oplossingen. Als je dit soort talenten boven water krijgt in een – best wel intens – loopbaangesprek, kan dat de kandidaat helpen. Hij ziet weer mogelijkheden en samen met hem kunnen we op zoek gaan naar een geschikte werkgever die dit talent herkent, erkent en ermee om kan gaan.” Een voorbeeld van een werkgever die neurodiverse mensen omarmt is MEO, een bedrijf voor media en backoffice.

Tips voor loopbaancoaches en andere professionals

Joyce heeft een aantal tips voor loopbaanprofessionals:

Erkennen van neurodiversiteit

Het begint met het erkennen dat er zoiets bestaat als een ‘anders bedraad brein’. De kennissessie die Joyce geeft, samen met Saskia van de Heijden (RMT Noord-Holland Noord) en Marjolein van Mierlo (Vaaia Consultancy) helpt daarbij.

Omgaan met neurodiversiteit

Geef de neurodiverse persoon de tijd en ruimte om haar of zijn talent te laten zien. Dit vergt uiteraard begeleiding, maar als deze kandidaat zich als werknemer op die manier kan bewijzen, brengt dat rust. Zowel de werkzoekende als de maatschappij zal moeten leren omgaan met neurodiversiteit en het wegnemen van barrières. Zo kun je gebruikmaken van de vaak bijzondere kwaliteiten en talenten. Dat begint met het omarmen ervan.

Kennissessie nu ook landelijk

De reacties van de deelnemers aan de eerste kennissessie over neurodiversiteit in januari waren heel positief. “Het is best een complexe materie en we hebben het idee dat het de komende jaren alleen maar groter gaat worden.

[Lees verder online](#) ►



Update Q1

Deelname aan events

Het werknemersteam (RMT) was samen met de netwerkpartners Leerwerkloket en het Werkgeversservicepunt aanwezig bij onder andere: Oriëntatiedag Baan met Toekomst, Banenmarkten Schiphol, Haarlemmermeer en Aalsmeer. Het werknemersteam staat samen met het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam klaar voor alle bezoekers met vragen over loopbaancoaching, leerwerktrajecten en om- en bijscholing in alle sectoren. Op de events gaan de loopbaancoaches proactief in gesprek met de bezoekers over de vele mogelijkheden op de arbeidsmarkt en onze dienstverlening: loopbaancoaching, testen, workshops, om- en bijscholingsmogelijkheden.



Resultaten Q1

1309 ingezette instrumenten voor werkenden en werkzoekenden (loopbaancoaching, testen, scholing, leerwerktrajecten)

Nieuwe medewerkers dankzij Bedrijven in Zicht

“Wij hebben vrijwel direct drie mensen kunnen aannemen”

Canstein Advocatuur en Lagardère Travel Retail zijn twee van de vele bedrijven die in november hebben deelgenomen aan de eerste editie van Bedrijven in Zicht.

Herintreder bij advocatenkantoor in historisch centrum

Strafrechtadvocaat Isaac van Raab van Canstein, van Canstein Advocatuur: “Ik vond het een leuk evenement om aan deel te nemen en zo de advocatuur meer zichtbaar te maken voor mensen. De twee kandidaten die zich hadden aangemeld heb ik van tevoren een mail gestuurd over hoe ik de rondleiding wilde organiseren. Wij zitten hier op een prachtige historische locatie en ik heb daarom de kandidaten meegenomen langs een aantal historische panden hier in de buurt.”

Een van de twee deelnemers aan de rondleiding is Felicia Roodbergen. Zij studeerde twintig jaar geleden af als strafrechtjuriste, maar is sindsdien niet werkzaam geweest in het vak. Ze is herintreder en heeft onlangs haar strafrechtvakken opnieuw behaald aan de Open Universiteit. Haar RMT-coach, Frances van den Broeke, van De VAKbeweging tipte haar om zich aan te melden voor Bedrijven in Zicht. Felicia: “Het advocatenkantoor Canstein Advocatuur sloot het beste aan bij mijn interesse. Tijdens de rondleiding vertelde de heer Van Raab van Canstein uitgebreid hoe het eraan toe gaat op zijn kantoor. Ik mocht hem onderweg echt alles vragen wat ik maar wilde weten. Ik was blij verrast dat hij voorstelde opdrachten voor hem te gaan uitvoeren, zoals het uitwerken van juridische probleemstellingen.”

Voor herhaling vatbaar

Het Regionaal Werkcentrum wil zoveel mogelijk mensen duurzaam aan werk helpen. De voorbeelden tonen aan dat Bedrijven in Zicht een van de mogelijkheden is om hieraan bij te dragen. Van de personen die zijn aangenomen bij Lagardère Travel Retail hebben er twee een contract voor vier dagen per week en één voor drie dagen.



► rwcgrootamsterdam.nl/werkgever

Update Q1

HR-scan voor bedrijven

Het werkgeversteam van Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam maakt gebruik van een handige vragenlijst om bedrijven nóg beter te kunnen adviseren: de HR-scan. Deze vragenlijst krijg je als werkgever toegestuurd als je ondersteuning wilt van een accountmanager van het werkgeversteam. Vervolgens vul je de scan in op je computer. Het geeft meer inzicht in het HR-beleid van je onderneming en kan als hulpmiddel gebruikt worden bij een adviesgesprek. Michelle van Elk, projectmanager van het werkgeversteam van Regionaal Werkcentrum: “Ik vergelijk het weleens met een huisarts die kan vragen ‘hoe gaat het me je?’ en ‘waar heb je last van?’. Soms verwijst de huisarts je daarna door naar een specialist. Met de HR-scan kun je heel

gericht aangeven met welke arbeidsmarkt- of HR-uitdagingen je als werkgever te maken hebt. Dat kan zijn op het gebied van verzuim, opleiden, binden en begeleiden of het onboardingsproces. Tijdens het adviesgesprek dat volgt, wordt de scan besproken en kijken we samen naar oplossingen. Óf onze adviseur verwijst eventueel door naar een specialist. Denk aan iemand met veel kennis van ziekteverzuim of inclusiviteit.”

De HR-scan is sinds de introductie in februari al door verschillende bedrijven ingevuld en succesvol gebruikt in adviesgesprekken.



Isaac van Raab van Canstein is zeer tevreden over de organisatie van Bedrijven in Zicht en wil een volgende keer zeker weer deelnemen. Felicia sluit zich hier volmondig bij aan: “Ik vind Bedrijven in Zicht echt een heel goed initiatief.”

van Regionaal Werkcentrum is er al volop mee bezig: “Het hele concept is een succes gebleken. Verbeterpunten van de eerste editie nemen we mee voor de organisatie van de volgende Bedrijven in Zicht. Zo is dit keer ook de zaterdag open voor inschrijvingen. Veel bezoekers vroegen hiernaar.”

De volgende editie staat alweer in de steigers en zal plaatsvinden van 23 t/m 28 september 2024. Michelle van Elk, projectmanager

[Lees verder online](#) ►



Resultaten Q1

70 adviesgesprekken met werkgevers

Talenten komen vooruit met mbo-certificaat 'Individuele basiszorg verlenen'

"Ik ben heel blij dat ik nu mijn certificaat heb en zou nog wel verder willen leren."

Mayra Nicasia werkte tijdens de coronapandemie bij een testlocatie. Daar ontdekte ze dat werken in de zorg haar erg aanspreekt. Na de coronatijd zat Mayra een poos zonder werk. Thuis zorgt ze voor haar drie kinderen én twee pleegkinderen, én voor haar moeder. "Ik werkte net via thuiszorgorganisatie Profor in de zorg toen ik de kans kreeg om een traject van Ongekend Talent te volgen dat leidt tot het behalen van het certificaat 'Individuele Basiszorg verlenen' van de mbo 2-opleiding Helpende Zorg en Welzijn."

Mayra had geen diploma in de zorg, maar wilde graag een stap verder komen. "Ik ben heel blij dat ik nu mijn certificaat heb en zou nog wel verder willen leren."

Je zou zeggen, iemand die privé al voor zo veel mensen zorgt, weet wel hoe ze zorg moet verlenen. "Toch is dat heel anders", zegt de zestigjarige Mayra. "In een werksituatie moet je echt wat meer discipline hebben en je aan bepaalde regels houden. Ik merk nu dat ik thuis ook dingen anders doe en toepas wat ik in de lessen heb geleerd."

► rwcgrootamsterdam.nl/ongekend-talent

Mooi voorbeeld van brede samenwerking

Roxanne Lejeune en Joy Dekker, projectleiders Ongekend Talent, hebben samen met Clarence Dosoe van Werkwijzer naar Werk én Brigitte Boots dit opleidingstraject bedacht en vormgegeven. Ongekend Talent ondersteunt mensen die graag willen werken, maar zelf de weg daarheen niet goed weten te vinden. Door aan te haken bij bestaande buurtorganisaties, slaan de Ongekend Talent-adviseurs een brug naar de inwoner.

Via de medewerkers van een buurthuis die immers de bezoekers al goed kennen en weten vaak waar hun werkbehoefte liggen. De organisatie van Clarence sluit daar naadloos op aan. "Wij werken met sleutelpersonen en 'werkwijzers'; mensen die bewoners goed kennen en hen spontaan op straat aanspreken",

[Lees verder online](#) ►



Update Q1

- De aanpak via de maatschappelijke partners zorgt ervoor dat we een goed beeld krijgen van wat er nodig is voor de doelgroep, omdat je hoort wat er speelt en kunt dit ook samen vertalen in passende begeleiding.
- Er vindt steeds betere samenwerking plaats binnen het netwerk.
- Om geschikte organisaties te vinden voor het project Ongekend Talent zijn we nog steeds op zoek naar professionals die vertrouwd zijn met de lokale situatie en ons de weg wijzen naar de waardevolle vindplekken.

Clarence Dosoe (Werkwijzer naar Werk), Lucia Martis (Profor), Mayra Nicasia (kandidaat)

Resultaten Q1

54 aantal nieuwe deelnemers op weg naar werk



Mbo praktijkleren derde leerweg

Pilot Internationaal Talent gericht op uitstroom naar zorg en kinderopvang

De pilot, uitgevoerd door het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam en Economische Zaken | IN Amsterdam in samenwerking met Zorgkoepel Sigra, ROC van Amsterdam, Eures en AMSTA, richt zich op het klaarmaken van 17 kandidaten (artsen, verpleegkundigen, apothekers, psychologen) voor de arbeidsmarkt. Partners van kennismigranten en andere internationals vormen een kansrijke doelgroep voor arbeidstoeleiding. Ze zijn op zoek naar werk, vaak goed opgeleid en hun kennis en ervaring zijn van waarde voor werkgevers. Hiermee slaan we een brug tussen de krappe arbeidsmarkt in de regio Groot-Amsterdam en beschikbaar internationaal talent en werken we samen aan een sterke regionale arbeidsmarkt. De pilot loopt van februari tot en met juli.

Doel van de pilot is een integrale aanpak gericht op arbeidstoeleiding. Naast taal- scholing worden er participatieactiviteiten aangeboden om kandidaten voor te bereiden op de Nederlandse (en regionale) arbeids- markt. Een goede beheersing van het Neder- lands is belangrijk voor arbeidsparticipatie op hun niveau en binnen hun vakgebied. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) geeft informatie over BIG-regis- tratie (Basisregistratie Personen in de Gezond- heidszorg) en diplomawaardering. De pilot sluit aan op het ontwikkelpad voor anderstaligen van het loopbaanpad Zorg en Welzijn. Naast de 17 talenten in de pilot is er een groep van 10 internationals die meedoen met kennis- makings- en participatieactiviteiten en matches met werkgevers. Zij krijgen geen taalscholing, omdat ze een ander (taal-)traject volgen.

► rwcgrootamsterdam.nl/mbopraktijkleren

[Lees ook online ►](#)



Resultaten Q1

- 16 deelnemers zijn gestart met de tweede editie van proeftuin Koken in de horeca 2024 'What's cooking?'
- 14 deelnemers hebben in Zuidoost hun mbo-certificaat Individuele basiszorg verlenen, niveau 2, behaald. (Een samenwerking met Ongekend Talent, Stichting Werkwijzer naar Werk en ROC van Amsterdam)
- Voor praktijkleren met praktijkverklaring is gewerkt aan verbetering van het administratieve proces bij aanvraag door klantbegeleiders en werkgevers.

Mensen met ambitie klaarstomen tot leiders in de Culturele en Creatieve sector

Hoe De Generator West zakelijk talent laat ontwikkelen
"Als wij straks weggaan, wie volgt ons dan op?"

Dit was de vraag die vijf zakelijk leiders van Introdans, Theater Oostpool, Theater aan de Rijn, Jeugdtheaters Sonnevandek en Kwatta in het oosten van het land zichzelf in 2020 stelden. Hun vraag was niet alleen gericht op opvolging, ook op bekender maken van het vak 'zakelijke leiding' in de podiumkunsten, vanwege een groot tekort aan mensen en omdat het werk relatief onbekend is. Dit leidde tot De Generator: een ontwikkeltraject van een jaar voor wie de ambitie heeft door te groeien tot zakelijk leider in de culturele en creatieve sector.

Al snel sloten zich vijf andere instellingen aan: PHION, Musis/Stadstheater Arnhem, Zwolse Theaters en Hedon, Stadsschouwburg Nijmegen en Concertgebouw De Vereeniging. De leiding van het lesprogramma gaf ze in handen van de Cultuur Academy.

Van oost naar west

Ook de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam kampt met tekorten in de zakelijke leiding van culturele instellingen. Eefje Korsten-Mulder van de Werkdesk Kunst en Cultuur [van het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam]: "Wat werkt in oost, importeren we naar west. Wij willen het vliegwiel zijn dat De Generator West in staat stelt de komende jaren veel nieuwe, diverse zakelijke talenten op te leiden. Talenten die bijdragen aan de professionaliteit, diversiteit en continuïteit van onze geweldige sector."

De Generator West

In het najaar van 2023 is De Generator West gestart. Het is een samenwerking tussen Cultuur Academy, de Werkdesk Kunst en Cultuur en tien podiumkunstinstituten: Nationale Opera & Ballet, Theater Bellevue, Schweigman&, Via Rudolphi, Female Economy, Likeminds, Wat We Doen, George & Eran, ICK en De Toneelmakerij.

[Lees verder online](#) ►



Update Q1

Werktuig PPO

In het eerste kwartaal van dit jaar hebben we de samenwerking met Werktuig Permanente Professionele Ontwikkeling (Werktuig PPO) van het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) voortgezet voor 2024. Zzp'ers in de

culturele en creatieve sector die in onze arbeidsmarktregio wonen krijgen dit jaar via Werktuig PPO 50% vergoed als zij hun ondernemende, communicatie- of leiderschap skills willen ontwikkelen, of wanneer zij kiezen voor omscholing binnen of buiten de sector. In het eerste kwartaal zijn op deze wijze 116 zzp'ers gecofinancierd in hun leven lang leren ontwikkeling.



Lille Witsen Elias, programmaleider van De Generator West en Maria Heidemann, deelnemer van De Generator West. Foto: Sander Stoeperker

Resultaten Q1

116 zzp'ers gecofinancierd in hun leven lang leren ontwikkeling

Loopbaanpad IT

Equals en Regionaal Werkcentrum vergroten samen de kansen voor vrouwen in de IT

Naast een gestage instroom in het introductieprogramma van Pathways zijn we in het eerste kwartaal 2024 gestart met de ondersteuning van een programma van Equals. Equals is een organisatie die streeft naar gelijkheid en meer diversiteit in personeelsbestanden. Zij zetten zich in om vrouwen te ondersteunen bij de groei en ontwikkeling van hun carrière. Equals constateerde dat er in Amsterdam een grote groep vrouwen is die een hbo/wo ICT-opleiding heeft en ook ICT-ervaring heeft opgedaan in het land van herkomst, maar geen passende baan kan vinden. Dat komt omdat ze de Nederlandse taal niet (goed) machtig zijn. Zij hebben een pilot opgezet in samenwerking met een aantal partners om in zes maanden 45 vrouwen Nederlands te leren op B2 niveau, met daarbij ook vaktaal. Op deze manier worden zij heel geschikt voor de arbeidsmarkt.

► rwcgrootamsterdam.nl/IT

Hoe ondersteunt het Regionaal Werkcentrum?

We hebben samen uitgezocht welke taal-educatie het meest passend is voor deze groep vrouwen. Samen met Equals laten we 15 vrouwen in een pilot groep starten. Door een financiële bijdrage van het Regionaal Werkcentrum kunnen zij dit programma volgen. We monitoren of dit het gewenste resultaat heeft om daarna te bepalen of we doorpakken met beschikbaar potentieel bij Equals.

[Lees verder online](#) ►



Resultaten Q1

- 26 deelnemers Pathways
- 7 gestart met vervolgopleiding
- 2 plaatsen* (5 zijn nog in opleiding)

Het aantal plaatsingen betreft alleen plaatsingen van Techgrounds. Er is geen zicht op de plaatsingen van andere opleiders. Het daadwerkelijke aantal plaatsingen ligt hoger.



Loopbaanpad Bouw, Techniek en Groen

Khalid leert alles over het onderhoud van Connexxion bussen

Khalid Bentyeb (32) kwam 4 jaar geleden vanuit Marokko naar Nederland. In Marokko was hij leraar Engels. In Nederland begon hij als facilitair medewerker. Na 3 jaar besloot hij dat het tijd was voor iets anders. Hij werkt nu als leerling servicemonteur voor Connexxion.

“In mijn baan als facilitair medewerker, kwam ik erachter dat ik iets miste”, aldus Khalid.

“Ik wist altijd al dat ik graag met mijn handen werk, maar ik had niet de juiste achtergrond of scholing.”

[Lees verder online](#) ►



► rwcgrootamsterdam.nl/bouw-techniek-groen

Resultaten Q1

- 1 oriëntatiedag
- 75 bezoekers
- 300 geïnteresseerden/aanmeldingen



Marissa van den Herik



Resultaten Q1

- 16 partners aan de Logistieke Tafel
- 85 kandidaten bereikt
- 3 kandidaten gestart in Loopbaanpad
- 50 RMT instrumenten ingezet
- 25 kandidaten hebben traject afgerond

Loopbaanpad Transport en Logistiek

Van Roadshow tot Talenthub

“Samen talent aantrekken en behouden”

“DHL Express neemt graag plaats aan de Logistieke Tafel, waar gelijkgestemde branches samenkomen, elkaars inzichten delen, kennis uitwisselen en samenwerken als één krachtige branche om talent aan te trekken en te behouden”, aldus Rick van Engelen, een van de werkgevers die deelnemen aan de Logistieke Tafel. Het tekent precies het doel van deze denk- en doe-tank.

Veel logistieke bedrijven kampen met dezelfde problemen als het gaat om personeelsbezetting. “Dan kun je natuurlijk als bedrijf zelf proberen het wiel uit te vinden, maar met meerdere partners samen kom je een stuk verder”, zegt Marissa van den Herik, coördinator Transport en Logistiek van Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam. Simone Schavemaker van Dnata verwoordt het als volgt: “Alleen zijn we sterk, samen zijn we sterker door de Logistieke Tafel. Samen sterk voor het goede doel om talent naar de sector Transport en Logistiek te bewegen en te behouden.”

De Logistieke Tafel is in 2023 gestart. De deelnemende werkgevers komen elke twee maanden bijeen, samen met de partners Luchtvaart Community Schiphol (LCS), Sectorinstituut

Transport en Logistiek, ROC van Amsterdam de logistieke vakschool, het Werkgeversteam van Regionaal Werkcentrum en het Werkgeversservicepunt.

Marissa: “In december hebben we een brainstormsessie georganiseerd om de behoeftes van de werkgevers in de logistieke sector in kaart te brengen. Knelpunten bij vrijwel alle bedrijven zijn krapte op de arbeidsmarkt, vervullingen van vacatures en het vasthouden van werknemers. Uit de brainstormsessie zijn twee initiatieven gekomen die we in februari hebben voorgelegd aan tien werkgevers. Zij waren meteen enthousiast en gaan de initiatieven nu verder uitwerken.” De twee initiatieven die de werkgevers hebben bedacht, zijn een Roadshow en de Talenthub Transport en Logistiek.

Initiatief 1: Roadshow

Het idee van de Roadshow is om naar de mensen toe te gaan, in plaats van iets te organiseren op één vaste plek. “Het gaat er daarbij echt om dat we de beleving naar de mensen toe brengen”, vertelt Marissa.

[Lees verder online](#) ►



► rwcgrootamsterdam.nl/transport-logistiek

Wervelende campagne Hulp bij het huishouden

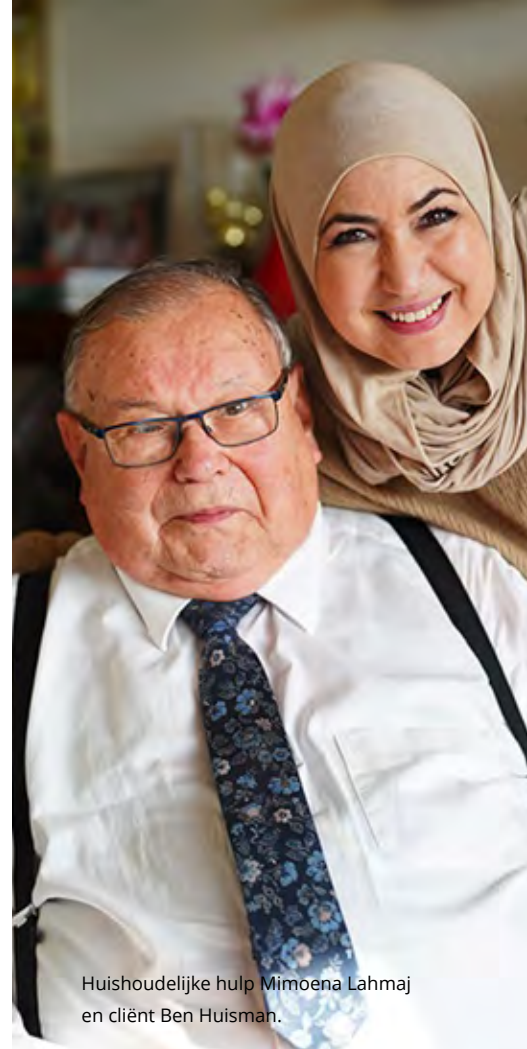
“Ik ben niet alleen hun huis aan het schoonmaken, ik ben onderdeel van hun leven.”

Op de lokale zender AT5 is sinds eind februari een aantal prachtige filmpjes te zien waarin medewerkers huishoudelijke hulp enthousiast vertellen over hun werk. De filmpjes, gemaakt in het kader van ‘Zorg voor Amsterdam’, laten zien wat het werk ‘hulp bij het huishouden’ inhoudt en wat deze medewerkers voor hun cliënten betekenen.

Neem nou Hans van 61. Hij helpt cliënten om hun angsten te overwinnen en treedt zelfs op als coördinator in zaken als medische hulp. “Dit werk maakt het bijzonder doordat je

mensen die in de rats zitten kunt helpen en daarmee iets voor hen kunt oplossen.” Ook Mimouna (47) haalt veel voldoening uit haar werk. Zij is moeder van drie kinderen en vindt het fijn om deze baan te hebben, omdat ze dan haar tijd goed kan verdelen tussen haar gezin en werk. “Werken in de huishouding betekent heel veel voor mij, omdat ik veel beteken voor mijn cliënten. Ze zijn altijd blij als ik er ben. Als ik er niet zou zijn, zouden mijn cliënten zich heel eenzaam voelen.”

[Lees verder online](#) ►



Huishoudelijke hulp Mimouna Lahmaj en cliënt Ben Huisman.

Update Q1

- Eind februari zijn we gestart met de campagne “Hulp bij Huishouden: Zorg voor elkaar”.
- We hebben voorbereidingen getroffen voor: Het ontwikkelpad kinderopvang in Amsterdam Zuidoost, waar kandidaten zich kunnen ontwikkelen van groepshulp tot pedagogisch medewerker; Een loopbaancarrousel voor professionals van partners, zoals adviseurs werk, klantbegeleiders en loopbaancoaches, waarbij collega's de vier verschillende loopbaanpaden binnen de kraptesectoren ontdekken, beleven en ervaren; Het traject individuele basiszorg ADL (Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen) voor anderstaligen, in samenwerking met het ROC van Amsterdam en diverse werkgevers in de zorgsector. De proeftuin taalklas internationals richting zorg en kinderopvang.
- Daarnaast hebben we een flyer ontwikkeld voor kandidaten.
- Aanmeldingen voor de Kinderopvang voor de BBL* Pedagogisch medewerker, waarvoor de campagne begin 2023 werd gestart, bleven gestaag binnenkomen.

*BBL=Beroeps Begeleidende Leerweg



“Kom werken als huishoudelijke hulp. Het geeft je een super goed gevoel.”

Zorg voor elkaar
Zorg voor Amsterdam

[Ga naar zorgvoor.amsterdam](https://www.zorgvoor.amsterdam)

Resultaten Q1

Campagne Hulp bij Huishouden

331 aanmeldingen

30 plaatsingen

Oriëntatieprogramma Zorg en Welzijn

2 groepen zijn gestart met het oriëntatieprogramma

4 kandidaten zijn doorgeleid naar het oriëntatieprogramma

1 kandidaat is doorgeleid naar de opleiding Helpende Zorg en Welzijn

1 kandidaat is doorgeleid naar het traject Individuele Basiszorg ADL bij het ROC

Integrale dienstverlening Leren en Werken

Dependance Schiphol

Update Q1

- De startnotitie van de Integrale dienstverlening Leren en werken (Het Leerwerkcentrum) is officieel vastgesteld. Samen hebben we de volgende voorbereidende stappen genomen:
- Een projectwerkgroep is gevormd vanuit de partnerorganisaties met mensen die werkzaam zijn in de uitvoering.
- Communicatieadviseurs van de partnerorganisaties denken mee over de activiteiten en communicatiestrategie van de integrale dienstverlening.
- Klantreismanagers van de partnerorganisaties werken samen met de werkgroep aan een voorstel voor het klantreisproces.
- We voeren gesprekken met andere regionale initiatieven om mogelijke aansluitingen met de integrale dienstverlening Leren en Werken te verkennen.
- Voorbereidingen worden getroffen voor de aftrap van de inrichting van de integrale dienstverlening.

Update Q1

Banenmarkt Schiphol

Zaterdag 9 maart organiseerde Luchtvaart Community Schiphol (LCS) samen met Royal Schiphol Group, Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam en het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam opnieuw een banenmarkt, om een bijdrage te leveren aan de instroom van personeel op de luchthaven.

Logistiek

In samenwerking met de Logistieke Tafel Groot-Amsterdam, het Werkgeversservicepunt, het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) en LCS wordt een campagne opgezet om de veelzijdigheid van de logistiek te benadrukken en de loopbaanpaden in de logistiek, inclusief opleidingsmogelijkheden, in de schijnwerpers te zetten.

► rwcgrootamsterdam.nl/dependance-schiphol

Resultaten Q1

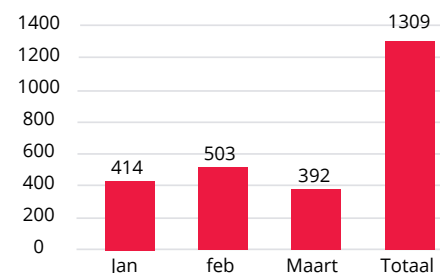
Vaststelling startnotitie integrale dienstverlening Leren en Werken

Resultaten Q1

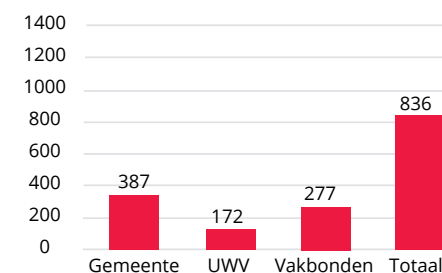
750 bezoekers op de banenmarkt Schiphol
50 bedrijven namen deel aan de banenmarkt Schiphol
150 werkzoekenden vonden en baan tijdens de banenmarkt

Resultaten in cijfers

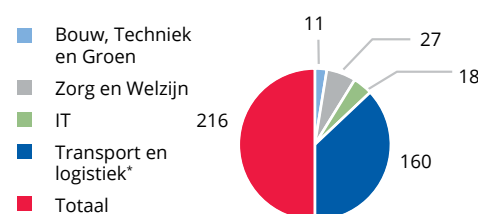
Totaal aantal instrumenten Q1 2024



Aantal unieke kandidaten Q1 2024



Instrumenten per sector Q1 2024

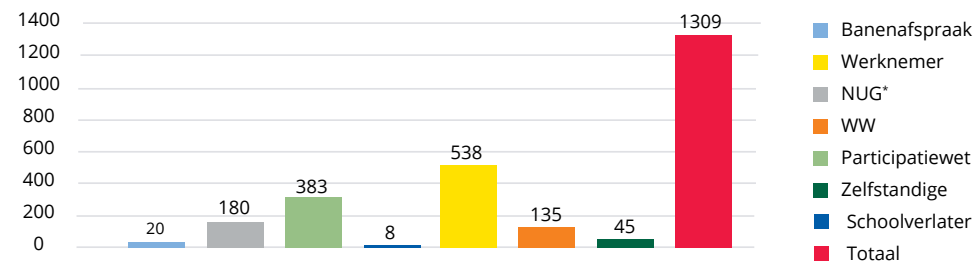


*Transport en Logistiek betreft niet alleen het Loopbaanpad, maar de gehele sector.

Instrumenten per gemeente Q1 2024

Gemeenten	Totaal
Uithoorn	4
De Ronde Venen	5
Amstelveen	6
Haarlemmermeer	15
Amsterdam	753

Instrumenten per doelgroep Q1 2024



* Niet UitkeringsGerechtigde

Het Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam is het publiek-private netwerk van alle partners op het gebied van werken, leren en ontwikkelen in de regio Groot-Amsterdam.

We werken samen om ervoor te zorgen dat werkgevers, ondernemers, werkzoekenden, werknemers en zzp'ers mee kunnen bewegen met het economisch tij.

We zijn er voor iedereen die graag (ander) werk wil, of werk anders wil inrichten. En ook wanneer het tegenzit zijn we er om mee te denken en ondersteuning te bieden om weer verder te kunnen.

Contactgegevens

-  020 - 25 27 029
-  info@rwcgrootamsterdam.nl
-  rwcgrootamsterdam.nl
-  [rwc-groot-amsterdam](https://www.linkedin.com/company/rwc-groot-amsterdam)
-  [RegionaalWerkcentrum](https://www.facebook.com/RegionaalWerkcentrum)
-  [RegionaalWerkcentrum](https://www.instagram.com/RegionaalWerkcentrum)