



Antwerpen Werkt!

VISIENOTA

Samen maken we werk van talent

Een realistisch, ambitieus en innovatief project voor de legislatuur 2025-2030 dat de Antwerpse arbeidsmarkt toekomstbestendig maakt via vernieuwende acties en slimme investeringen in menselijk kapitaal – gedragen in een breed partnerschap.

Inhoud

Antwerpen Werkt! in 6 kernwoorden	4
Antwerpen als talentenstad: van dienstverlenend naar talent-ecosysteem	6
Banenplan Antwerpen Werkt!	8
AMBITIE 1	
Antwerpen heeft een sterke lokale regie met datagedreven beleid	9
Programmalijn 1: we regisseren samen een grootstedelijke arbeidsmarkt	9
Programmalijn 2: we onderbouwen het grootstedelijke arbeidsmarktbeleid op een academische, methodische en datagedreven manier	10
AMBITIE 2	
Antwerpen creëert toekomstgerichte bedrijven en werkvloeren	11
Programmalijn 3: we zetten in op sectorgeoriënteerde werkvloeren en stageplaatsen	12
Programmalijn 4: we vullen vacatures sneller en gericht in	12
Programmalijn 5: we zetten in op werkbare werkvloeren voor werknemers	13
AMBITIE 3	
Antwerpen is een geoliede activeringsmachine	13
Programmalijn 6: we hanteren wijkgerichte actieplannen voor niet-beroepsactieven	14
Programmalijn 7: we schalen de stedelijke activeringsaanpak op	14
Programmalijn 8: we schakelen maatwerkbedrijven en uitzendkantoren in	14
AMBITIE 4	
Antwerpen ontwikkelt skills voor morgen	15
Programmalijn 9: we sturen aan op up- & reskilling	15
Samenwerking als fundament	16
Fundament 1: er is een nauwe samenwerking over de beleidsdomeinen heen	16
Fundament 2: de institutionele partners formuleren een gedurfde partnerschapsovereenkomst	16
Fundament 3: partnerschappen bundelen hun expertise	18

Antwerpen Werkt!

in 6

kernwoorden

Talentenstad

Regie

Bedrijven

Activering

Toekomst

Samenwerking

Antwerpen als talentenstad: van dienstverlenend naar talent-ecosysteem

Heel wat Antwerpenaren nemen als ondernemer of werknemer actief deel aan de lokale economie. Ze zijn fier op hun stad en haven, en terecht. Want dankzij haar gevestigde industrie, haven, logistiek én groeiende dienstverlening is Antwerpen een essentiële motor voor de Vlaamse en Europese welvaart. Die rol wil het huidige stadsbestuur uiteraard behouden en versterken.

Tegelijk staat het economische hart van onze grootstedelijke regio om uiteenlopende redenen voor grote uitdagingen: digitalisering, de omslag naar circulaire economie, vergrijzing, de demografische en andere sociaal-economische transities ... Ze hebben allemaal hun eigen impact op de arbeidsmarkt. Zo moeten werknemers zich levenslang up- en reskillen. En worden werkgevers uitgedaagd om competente medewerkers te blijven vinden en behouden én hun HR-beleid af te stemmen op de snel veranderende arbeidsmarkt.

Ook als lokaal bestuur voelen we een shift. In tijden van vertraagde werkgelegenheidscreatie en met een nieuwe wetgeving die de werkloosheidsuitkering in duur beperkt, krijgen we een steeds grotere rol in de opvang en activering van een grote groep niet-beroepsactieven, leefloongerechtigden en werkzoekenden. Toch willen we in de komende beleidsperiode niet eenzijdig focussen op de integratie van werkzoekenden in de arbeidsmarkt.

We streven naar een grootstedelijk arbeidsmarktbeleid waarin ook welzijn, integratie, onderwijs en economie elkaar versterken. Geen

naast elkaar bestaande beleidsdomeinen, maar één gedeelde maatschappelijke impact, namelijk **menselijk potentieel en talent ontwikkelen en inzetten**.

Die ambitie maken we alleen waar als we het huidige ecosysteem van de Antwerpse arbeidsmarkt in vraag durven stellen. Vandaag komen ondernemende, werkende of werkzoekende Antwerpenaren met (hulp)vragen immers terecht bij verschillende dienstverleners:

- VDAB voor vacaturematching
- Atlas voor integratie en inburgering
- OCMW voor inkomensondersteuning
- opleidingsverstrekkers voor competentieversterking
- (private) bemiddelaars, selectie- en interimbureaus voor tewerkstellingsvragen
- welzijnsorganisaties en mutualiteiten voor sociale vraagstukken
- ...

Klanten ervaren vaak een aaneenschakeling van doorverwijzingen en botsen op institutionele drempels.

De vernieuwde benadering van een stedelijk arbeidsmarktbeleid streeft naar een matuur Antwerps arbeidsmarktecosysteem waarin werkgevers, onderwijs, welzijnsactoren, integratie en lokale overheid samenwerken. Zodat elke Antwerpenaar – ongeacht afkomst, leeftijd, opleidingsniveau of woonplaats – toegang krijgt



tot een netwerk dat kansen biedt op leren, werken en ondernemen.

De rode draad doorheen dit ‘**talentennetwerk**’ is één gedeelde klantenreis. Eén gecoördineerd traject waarin partners (samen met de burger) verantwoordelijkheid opnemen. Een alleenstaande moeder op zoek naar deeltijds werk? Een jonge schoolverlater? Of een nieuwkomer van buiten de EU? De vraag is niet langer: *Naar welke organisatie moeten we deze persoon doorverwijzen?* Maar wel: *Welke combinatie van ondersteuning heeft deze persoon nodig om duurzaam te participeren?*

Binnen dit talent-ecosysteem is er voor werkgevers een nieuwe rol weggelegd. Ze zijn geen eindafnemers van de arbeidsmarkt, maar mede-eigenaars van het ecosysteem. Voor hen evolueert de vraag van *Waar vinden we geschikte kandidaten?* naar *Hoe bouwen we samen het talent dat we nodig hebben?* We stimuleren grote bedrijven, kmo’s en sectoren om samen te investeren in opleiding, werkplekleren, job- en taalcoaching en inclusieve aanwerving.

Het grootstedelijke arbeidsmarktbeleid ondersteunt op die manier ook de strategische economische ontwikkeling in de prioritaire sectoren van de stad: haven, industrie, logistiek, bouw, circulaire economie, verkoop en zorg. Want wat aan de basis een sociaal beleid is, wordt al snel een **hefboom voor economische groei en innovatie**: we verbinden talent met kansen, versterken mensen gedurende hun volledige loopbaan én maken van inclusie, leren en samenwerking de motor van een sterke en toekomstgerichte arbeidsmarkt. **Het grootstedelijk arbeidsmarktbeleid wordt zo een integraal en geïntegreerd onderdeel van een ecosysteem waarin menselijk kapitaal, technologische innovatie en sociaal welzijn samenkomen.**

Om deze visie te realiseren is er interdepartementale samenwerking, een multidisciplinaire aanpak en actieve betrokkenheid van stakeholders nodig. De sleutelwoorden zijn (vernieuwende inzichten over) inclusie, levenslang leren, digitale transformatie en duurzame inzetbaarheid.

Banenplan Antwerpen Werkt!

Het Antwerpse arbeidsmarktbeleid telt 4 ambities, uitgewerkt in 9 programmalijnen. Samen vormen ze het banenplan **Antwerpen Werkt!**, een realistisch en tegelijk ambitieus en innovatief project voor deze legislatuur.

Dit banenplan wordt gedragen in een breed partnerschap en wil:

- de verhouding in werkzaamheidsgraad tussen het Antwerpse en Vlaamse gemiddelde gunstig beïnvloeden,
- inspelen op de uitdagingen rond de regelgeving ‘beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd’ (BWIT),
- inspelen op de veranderende noden van bedrijven door economische, technologische en demografische evoluties.

Het ultieme doel is de ruime Antwerpse arbeidsmarkt toekomstbestendig maken met vernieuwende acties en slimme investeringen in menselijk kapitaal.

AMBITIE 1

Antwerpen heeft een sterke lokale regie met datagedreven beleid

- Programmalijn 1: we regisseren samen een grootstedelijke arbeidsmarkt
- Programmalijn 2: we onderbouwen het grootstedelijke arbeidsmarktbeleid op een academische, methodische en datagedreven manier

AMBITIE 2

Antwerpen creëert toekomstgerichte bedrijven en werkvloeren

- Programmalijn 3: we zetten in op sectorgeoriënteerde werkvloeren en stageplaatsen
- Programmalijn 4: we vullen vacatures sneller en gericht in
- Programmalijn 5: we zetten in op werkbare werkvloeren voor werknemers

AMBITIE 3

Antwerpen is een geoliede activeringsmachine

- Programmalijn 6: we hanteren wijkgerichte actieplannen voor niet-beroepsactieven
- Programmalijn 7: we schalen de stedelijke activeringsaanpak op
- Programmalijn 8: we schakelen maatwerkbedrijven en uitzendkantoren in

AMBITIE 4

Antwerpen ontwikkelt skills voor morgen

- Programmalijn 9: we sturen aan op up- & reskilling

AMBITIE 1

Antwerpen heeft een sterke lokale regie met datagedreven beleid

De grootstedelijke context is complex en verandert snel. Om afstemming, efficiëntie en impact te realiseren, is lokale sturing noodzakelijk.

- We zorgen voor een activerend talent-ecosysteem, waarin de verschillende actoren samenwerken: werkgevers(organisaties), werknemers(organisaties), opleidings- en kennisinstellingen en bovenlokale overheden. We hebben daarbij aandacht voor de processen van een goed functionerende grootstedelijke arbeidsmarkt en stemmen deze op elkaar af. Met de nieuwe maatregelen die de werkloosheidsduur beperken, wordt de rol van dit ecosysteem alleen maar belangrijker en uitdagender.
- De spelers binnen het ecosysteem navigeren op basis van een gedeeld arbeidsmarktkompas. We ontwikkelen hiervoor een beleid op basis van cijfers, evoluties en voorspellingen. We focussen daarbij op huidige en toekomstige uitdagingen en dynamieken die de verhouding tussen vraag en aanbod beïnvloeden.
- We geloven in partners die samenwerken om Antwerpenaren te begeleiden naar werk:
 - Zij delen inzichten over knelpuntberoepen, actuele en toekomstige competentiebehoeften, opleidingsnoden, wijkgerichte uitdagingen en arbeidsmarkttransities.
 - Zij delen informatie over het activeringstraject (in alle fasen van het traject) en dat op een GDPR-conforme manier.

We vertalen deze eerste ambitie naar 2 programmalijnen.

Programmalijn 1: we registreren samen een grootstedelijke arbeidsmarkt

We zijn ervan overtuigd dat stad Antwerpen het mandaat toekomt om een grootstedelijke arbeidsmarktregie op te nemen:

- Als Vlaamse grootstad kan ze de uitdagingen op vlak van werkgelegenheid en de hervorming in de arbeidsmarkt het beste van antwoord dienen.
- De stad heeft een groeiende activeringsrol.
- Als lokale gangmaker is de stad al betrokken bij verschillende initiatieven over diverse beleidsdomeinen heen. Ze kent het metropolitane speelveld als de beste.
- De stad staat dicht bij de Antwerpenaar en heeft een groot bereik. Die troef zetten we in voor een brede communicatiecampagne met als insteek: werken is positief en haalbaar. De campagne richt zich tot werkzoekenden, werkgevers, onze partners en het brede publiek, en zet de initiatieven van het banenplan *Antwerpen Werkt!* in de kijker. We scheppen een helder beeld van werken vandaag én in de toekomst. We belichten de sterke en cruciale sectoren in de stad en tonen hoe iedereen daaraan kan bijdragen.

Stad Antwerpen is daarom initiatiefnemer van een **lokaal regieoverleg**. Aan de tafel van dit regieoverleg zetelen institutionele partners met complementaire rollen:

- Stad Antwerpen
- VDAB
- Atlas

In 'co-regie' geven zij gezamenlijk richting aan de voorbereiding, uitvoering en opvolging van het grootstedelijk arbeidsmarktbeleid:

- Ze leggen onderlinge regieafspraken vast in een partnerschapsovereenkomst. Dit met respect voor hun autonome beslissingsbevoegdheid en de eigen wettelijke, decretale en lokale regieopdrachten.
- Ze stemmen beleid, dienstverlening, projectoproepen, kennis en data op elkaar af.

- Ze spreken af waar ze gezamenlijk prioriteit aan geven.
- Ze pakken maatschappelijke uitdagingen rond tewerkstelling, talentontwikkeling en activering aan.

Waarom zo'n structureel verankerde samenwerking op grootstedelijk niveau?

- We vergroten op deze manier de arbeidsmarktkansen voor alle Antwerpenaren.
- We kiezen voor een geïntegreerde en resultaatgerichte aanpak van arbeidsmarktvraagstukken die geen enkele actor afzonderlijk kan oplossen.
- We vermijden draaideuractivering door in te zetten op:
 - een gedeelde leidraad voor trajectbepaling en inschatting van afstand tot de arbeidsmarkt,
 - een vlotte uitwisseling van informatie tussen de activeringspartners,
 - een aanklampend beleid bij overdracht.

Zo willen we kansen, talenten en competenties (van zowel schoolverlaters, werkzoekenden als werkgevers) beter op elkaar afstemmen.

Programmalijn 2: we onderbouwen het grootstedelijk arbeidsmarktbeleid op een academische, methodische en datagedreven manier

We gaan partnerschappen aan voor een academische, methodische en datagedreven onderbouwing van het grootstedelijk arbeidsmarktbeleid:

- De stad en VDAB ontwikkelen een **datagedreven arbeidsmarktagenda**. Die richt zich op matching, monitoring en beleidssturing. Bijsturing is mogelijk op basis van actuele data over werkzaamheid, stages, opleidingen, tevredenheid ... Deze data komt uit een jaarlijkse arbeidsmarktrapportage en een dynamisch dashboard. We rollen hiervoor het stedelijk STAP-platform verder uit en volgen daarbij ook de principes van Mijn Weg naar Werk (VDAB).
- Antwerpen telt een grote **bevolkingsgroep die op beroepsactieve leeftijd niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt**. Nu de werkloosheidsuitkering in de tijd beperkt



is, willen we nog sneller en meer op maat inspelen op de noden en vragen van deze groep. Waar mogelijk activeren we hen met gerichte acties. We werken samen met onderzoeksinstellingen om deze doelgroep beter in kaart te brengen.

- We willen inzicht in het profiel van niet-beroepsactieve Antwerpenaren of mensen die hun werkloosheidsuitkering verloren,
- We onderzoeken ook een eventuele activeringshistoriek.
- We analyseren goede praktijken uit andere grootsteden.

Op basis van deze bevindingen zetten we een academisch en methodisch onderbouwde activeringsaanpak in de steigers.

- We voeren ook **onderzoek naar en vooral mét werkgevers en hun vertegenwoordigers**. We bevragen en betrekken hen om samen pilootprojecten uit te werken, waaruit goede praktijken kunnen voortkomen. Zo hebben de stad en Antwerp Management School (AMS) een kennispartnerschap 'WERK'. Het thema van dit onderzoek is 'toekomstbestendige werkvloeren en werkbaar werk'. Hiermee willen we werkgevers handvaten en oplossingsscenario's aanreiken om beter en gericht te kunnen inspelen op
 - toekomstige arbeidsmarkttrends,
 - nieuwe uitdagingen inzake HR-beleid,
 - preventie en methodische aanpak van langdurige ziekte,
 - en werkbaar werk.

AMBITIE 2

Antwerpen creëert toekomstgerichte bedrijven en werkvloeren

Werkgevers opereren vandaag in een complexe economische realiteit. Geopolitieke ontwikkelingen, klimaat- en energie-uitdagingen zetten de lokale economie onder druk. Digitalisering en automatisering hebben een impact op jobinvullingen, gevraagde competenties en profielen. En op de arbeidsmarkt zien we naast een *war for talent*, toenemende loonkosten, de nood aan hybride en flexibele werkvormen en stijgende verwachtingen van medewerkers rond welzijn, ontwikkeling en zingeving.

Het Antwerpse arbeidsmarktbeleid wil werkgevers én werknemers versterken, zodat ze opgewassen zijn tegen huidige en toekomstige HR- en rekruteringsuitdagingen. Dat kan als werkgevers niet langer afnemer zijn, maar mede-eigenaar worden van het arbeidsmarktbeleid:

- Ze investeren actief in talentontwikkeling en duurzame tewerkstelling.
- Ze zetten in op een wendbaar en datagedreven personeelsbeleid. Denk bijvoorbeeld aan:
 - strategische workforce planning,
 - gerichte instroom via duaal leren,
 - zijinstroom,
 - bestaande teams en medewerkers versneld up- en reskillen.
- Ze werken samen met regionale opleidingspartners, sectorfondsen en onderwijs voor een sterke lokale verankering.
- Ze ontdekken en activeren verborgen talent op de arbeidsmarkt.

Deze ambitie krijgt vorm in 3 programmalijnen.

Programmaliijn 3: we zetten in op sectorgeoriënteerde werkvloeren en stageplaatsen

We willen elke Antwerpenaar warm maken om de stap naar een job te zetten. Daarom zorgen we voor een **laagdrempelige kennismaking met de arbeidsmarkt**. Met sectorgeoriënteerde en lerende werkvloeren creëren we kansen om sectoren en beroepen niet alleen te zien, maar ook echt te ervaren en te ontdekken. Deze werkvloeren zorgen ervoor dat elke werkzoekende voeling krijgt met het professionele ritme, de werkattitude en de nodige skills:

- niet-beroepsactieve werkzoekenden
- leefloongerechtigden in een activeringstraject
- anderstalige nieuwkomers
- asielzoekers
- jonge schoolverlaters
- cursisten en studenten uit het leerplicht- en volwassenenonderwijs
- ...

Het leidt tot succesvolle bemiddeling naar een job. Dat weten we dankzij onze ervaring en kennisdeling vanuit het terrein.

We blijven hierop inzetten met een gecoördineerde aanpak binnen stad Antwerpen en onderwijsinstellingen. We stemmen ook af met VDAB, Atlas en de sectorfondsen.

- De stad zet haar diverse werkvloeren in om groeipaden en doorstroom te creëren voor werkervaringstrajecten zoals artikel 60.
- We vragen Antwerpse werkgevers om met dezelfde spirit hun werkvloer open te stellen als oriënterende werkvloer (bijvoorbeeld als STEM-leeromgeving in De Grote Verbinding) en leerwerkplek.
- Samen met de werkgeversorganisaties, bedrijven, sectorfondsen, VDAB en onderwijs realiseren we meer leerwerkplekken. In functie daarvan stimuleren we samen met VDAB de creatie van extra stageplaatsen bij Antwerpse werkgevers. Via het lokale regieoverleg zetten we hiervoor een Lokaal

Stageplatform in de steigers.

- We willen de kans op een succesvolle en duurzame start op deze bedrijfsploeren verhogen. Daarom zorgen we voor voldoende job- en taalcoaching. We stimuleren ook de professionele activeringspartners in het Antwerpse werkveld om bedrijven te coachen en ondersteunen met de onboarding van hun nieuwe werknemers.

Programmaliijn 4: we vullen vacatures sneller en gericht in

Willen we de economische groei ondersteunen én de arbeidsmarktkrapte aanpakken? Dan geraken we er niet met enkel opleidingen, welzijn en inclusie. Er is immers niet alleen een tekort aan talent, maar ook een mismatch tussen de competenties die werkgevers zoeken en de competenties die beschikbaar zijn. In sommige sectoren staan vacatures maandenlang open, terwijl er een aanzienlijk potentieel is bij werkzoekenden, niet-beroepsactieven, zijinstromers en werknemers die kunnen doorgroeien naar knelpuntberoepen. De arbeidsmarkt heeft dus **nood aan een slimmere, snellere en meer competentiegedreven matching** tussen vraag en aanbod.

We werken hiervoor samen met VDAB, sectoren en hun bedrijven:

- We trekken het aanbod vacaturegerichte opleidingen op. Dat doen we in samenwerking met Antwerpse werkgevers, onder meer in het partnerschap Jobs in De Grote Verbinding.
- We ondersteunen in een meer competentiegerichte matching: werkgevers leren breder kijken dan diploma's of functietitels en klassieke selectiecriteria aanvullen met competenties en ontwikkelpotentieel.
- We bouwen de structurele talentpools voor prioritaire Antwerpse sectoren verder uit: haven, industrie, logistiek, bouw, circulaire economie, verkoop en zorg.
- We ondersteunen werkgevers in modern talentmanagement.
- We stimuleren intersectorale mobiliteit

en begeleiden sneller naar sectoren met structurele tekorten.

- We werken samen met de onderwijsinstellingen om de koppeling tussen beroepsopleidingen, volwassenenonderwijs en de arbeidsmarkt te versterken.
 - We onderzoeken of we werkzoekenden verder kunnen kwalificeren en professionaliseren met een aanbod van graduaatopleidingen op maat van de reële noden in de arbeidsmarkt.
 - We onderzoeken hoe we werkvloeren, infrastructuur en gespecialiseerd materiaal kunnen openstellen zodat jongeren beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt en met de vereiste competenties de schoolbanken verlaten.

Programmalijn 5: we zetten in op werkbare werkvloeren voor werknemers

De arbeidsmarkt ondergaat ingrijpende veranderingen: de concurrentie om talent neemt toe, de verwachtingen van werknemers ten aanzien van werk, welzijn en loopbaanontwikkeling verschillen van generatie tot generatie ... En door de opkomst van nieuwe technologieën verandert zowel de toegang tot als de inhoud van jobs. Hierdoor groeit de **nood aan levenslang leren, interne mobiliteit en up- & reskilling**.

We motiveren werkgevers om op deze ontwikkelingen in te spelen met innovatieve HR-processen:

- datagedreven HR en voorspellende personeelsplanning
- AI-ondersteunde talentontwikkeling
- gepersonaliseerde leer- en loopbaantrajecten
- interne mobiliteitsplatformen
- gerichte doorlopende leerlijnen tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- innovatieve werkorganisatie en samenwerkingsmodellen
- ...

Op die manier creëren organisaties een **toekomstbestendige werkvloer**. Dat is een omgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen, gezond en gemotiveerd blijven werken en bijdragen aan innovatie en groei. Daarbij staan drie pijlers centraal:

- werkbaar werk
- inclusieve werkvloeren
- levenslang leren en talentontwikkeling

Om de huidige uitdagingen aan te pakken hebben werkgevers nood aan kennisdeling, samenwerking en innovatie. We creëren een platform waar wetenschap, beleid en praktijk elkaar ontmoeten. Via tweejaarlijkse werkgeverscongressen duiden we trends én geven we werkgevers concrete handvatten om hun organisatie voor te bereiden op de arbeidsmarkt van morgen.

AMBITIE 3

Antwerpen is een geoliede activeringsmachine

Stad Antwerpen zet in op werk als hefboom voor participatie en welvaart. Een sterkere activeringsmachine is daarbij geen luxe, maar een noodzaak. We activeren alle talent naar werk, met specifieke aandacht voor kwetsbare groepen en niet-beroepsactieven:

- We zetten in op innovatieve trajecten en projecten zodat ook deze doelgroepen bij Antwerpse bedrijven aan de slag gaan.
- We ontwikkelen effectieve vindplaatsgerichte en begeleidingsmethodieken voor kwetsbare groepen. We verankeren deze methodieken ook in onze activeringsprocessen.
- We zetten een integrale aanpak rond activering op, waarbij we aansturen op partnerschappen tussen de verschillende actoren. Zo willen we antwoorden bieden op specifieke doelstellingen voor specifieke doelgroepen.

We vertalen de derde ambitie naar 3 programmalijnen.

Programmalijn 6: we hanteren wijkgerichte actieplannen voor niet-beroepsactieven

Onze stad kent een groeiende bevolkingsgroep die niet-beroepsactief is om diverse redenen. Nu de werkloosheidsuitkering in de tijd beperkt is, willen we deze mensen (vooral in de aandachtswijken) niet van de radar laten verdwijnen:

- We blijven inzetten op de **activering van kwetsbare doelgroepen**:
 - NEET-jongeren (Not in Employment, Education, or Training)
 - vrouwen met een migratieachtergrond
 - andere personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- We hanteren voor deze doelgroepen een **nieuwe ondersteuningsaanpak**. Hun drempels en noden vragen immers om trajecten op maat, met opleiding en doorgroeimogelijkheden. Om dit te realiseren willen we beroep doen op partnerschappen die vernieuwende initiatieven ontwikkelen voor
 - het vinden en binden van mensen in de Antwerpse wijken,
 - het wegwerken van drempels naar een job,
 - de versterking van competenties bij het individu,
 - de kwaliteit van de arbeid en werkvloer waarop mensen terechtkomen.

Bij het vormen van partnerschappen behoren vernieuwende publiek-private samenwerkingen (PPS) tot de mogelijkheden.

- We zetten tijdens deze legislatuur niet-beroepsactieven met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk dankzij twee **wijkgerichte partnerschappen**. We verlagen de drempels naar werk door toe te leiden naar kinderopvang, mobiliteitsinitiatieven en taalondersteunend aanbod. Ook het lokaal

partnerschap Horizon, gefinancierd door de Europese Commissie, Vlaanderen, stad Antwerpen en VDAB, begeleidt Antwerpenaren met een complexe multiproblematiek en zeer grote afstand tot werk in hun stappen naar participatie, activering, werk of een opleiding.

Programmalijn 7: we schalen de stedelijke activeringsaanpak op

Als grootstad kent Antwerpen meer dan 10.000 leefloongerechtigde inwoners die – waar mogelijk en wenselijk – een activeringstraject naar werk wordt aangeboden. Stad Antwerpen beschikt om die reden al jaren over een krachtige activeringsmachine: een **netwerk van trajectbegeleiders- en bemiddelaars, opleidingsverstrekkers**. Zij zetten samen in op duurzame activering van werkzoekenden.

De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd daagt lokale besturen uit om in te spelen op deze hervorming van de arbeidsmarkt. Voor Antwerpen betekent dit ruim een kwart meer leefloongerechtigden. Ook voor hen zoeken we kansen op de arbeidsmarkt. Deze dynamiek zal de lokale regierol van stad Antwerpen in het activerings- en arbeidsmarktbeleid versterken. Tussen 2026 en 2030 zal de stedelijke activeringsmachine daarom verder opschalen en verdiepen: het aantal activeringstrajecten zoals de tijdelijke werkervaring (TWE) en artikel 60-trajecten zullen significant stijgen. **We zetten méér mensen sneller in beweging** richting opleiding, werkervaring of een job. Dat vraagt om een intensieve samenwerking tussen VDAB, stad, Atlas, sectoren, sociale economie, werkgevers én partners in het werkveld.

Programmalijn 8: we schakelen maatwerkbedrijven en uitzendkantoren in

Nu er strengere werkloosheidsregels gelden en de druk op een snelle instroom toeneemt, spelen maatwerkbedrijven en uitzendkantoren een cruciale rol in de versterking van de Antwerpse activeringsmachine.

We motiveren maatwerkbedrijven om

- **meer tijdelijke leerwerkplekken** aan te bieden voor trajectkandidaten (i.s.m. VDAB en de stad),
- **nauwer samen te werken met gewone werkgevers** om doorstroom naar een reguliere job te realiseren.

Ook uitzendkantoren zijn in een stad als Antwerpen een belangrijke schakel op de weg naar werk. Naast vacatures invullen, begeleiden ze werkzoekenden actief naar een tewerkstelling. We motiveren hen om **een brug te slaan tussen werkzoekenden en werkgevers** door nabij te zijn, te begeleiden en kansen te creëren. We werken hiervoor een sectorale overeenkomst uit. In onze samenwerkingsovereenkomst met de uitzendsector formuleren we duidelijke resultaatsafspraken rond plaatsingen, leerwinst, retentie en doorstroom.

AMBITIE 4

Antwerpen ontwikkelt skills voor morgen

In een snel veranderende wereld is continue ontwikkeling essentieel. Willen we dat schoolverlaters, afstuderende studenten en werknemers inzetbaar blijven? Dan moeten we investeren in de ontwikkeling van vaardigheden en toekomstgerichte werkvloeren.

We geven werkgevers hierin een sleutelrol en stimuleren hen om in te zetten op:

- leerwerkplekken
- job- en taalcoaching op de werkvloer
- inclusief rekruteren
- on-the-job-training

Deze ambitie vertaalt zich in 1 programmalijn.

Programmalijn 9: we sturen aan op up- & reskilling

Bedrijven die vandaag **inzetten op levenslang leren**, winnen op alle vlakken:

- Ze zijn beter gewapend tegen de uitdagingen van morgen.
- Ze versterken hun concurrentiekracht.
- Ze hebben een sterkere personeelsretentie.

Investeren in up- en reskilling betekent dan ook investeren in de toekomst van je bedrijf. Want door werknemers nieuwe vaardigheden te laten ontwikkelen, verhoog je niet alleen hun inzetbaarheid en motivatie. Je bouwt ook aan een toekomstbestendige organisatie.

Daarom willen we **bedrijven, onderwijsinstellingen en opleidingspartners samenbrengen**. Zo ontstaat er een leeromgeving waar werknemers continu nieuwe technische en digitale vaardigheden kunnen verwerven. Ondernemingen kunnen sneller inspelen op technologische veranderingen, terwijl medewerkers hun inzetbaarheid versterken. Zowel het TechPact als de Mastercampus van VDAB-Antwerpen kunnen verder ontwikkeld worden tot sleutelinstrumenten voor up- en reskilling van huidige werknemers en toekomstige talenten. Of zelfs uitgroeien tot een motor voor levenslang leren en talentontwikkeling. Samen met het (hoger) onderwijsaanbod kunnen deze initiatieven fungeren als een ontmoetingsplaats voor innovatie, praktijkgerichte opleidingen, omscholingstrajecten en kennisuitwisseling tussen bedrijven en onderwijs.

Samenwerking als fundament

Geen enkele actor kan de hedendaagse arbeidsmarkt vraagstukken afzonderlijk oplossen. Een geïntegreerde aanpak maakt de evolutie naar een talent-ecosysteem mogelijk, maar vraagt om 3 stevige fundamenteën.

1. **Er is een nauwe samenwerking over de beleidsdomeinen heen.**
2. **De institutionele partners formuleren een gedurfde partnerschapsovereenkomst.**
3. **Partnerschappen bundelen hun expertise.**

Fundament 1: er is een nauwe samenwerking over de beleidsdomeinen heen

Het geïntegreerd arbeidsmarktbeleid vertrekt vanuit de vaststelling dat arbeidsmarkttuitdagingen een gecoördineerde aanpak nodig hebben, over meerdere beleidsdomeinen heen:

- werk en sociale economie
- onderwijs
- welzijn en gezondheid
- integratie en inburgering

Een samenwerking tussen deze beleidsdomeinen is noodzakelijk om de arbeidsdeelname te verhogen, sociale inclusie te versterken en economische groei te ondersteunen.

- Zo biedt de **sociale economie** kansen aan wie moeilijk instroomt in de reguliere arbeidsmarkt. Maatwerkbedrijven faciliteren niet alleen werkervaring en doorstroom. Ze dragen ook bij aan lokale ontwikkeling

en sociale cohesie. Samenwerkingen met reguliere werkgevers versterken deze overgang.

- **Onderwijs** zet in op een degelijke kennisbasis, relevante competenties en levenslang leren.
 - In nauwe afstemming met arbeidsmarktactoren worden opleidingen gericht op toekomstige noden. Daarbij is aandacht voor digitale vaardigheden, probleemoplossend vermogen en sociale competenties.
 - Praktijkgerichte trajecten bevorderen een vlotte overgang van school naar de werkvloer.
- **Gezondheid en welzijn** zijn randvoorwaarden voor tewerkstelling. Een geïntegreerde aanpak erkent de wisselwerking tussen werk, sociale economie, gezondheid en sociale participatie. Enkel als de betrokken actoren samenwerken, nemen ze de drempels tot arbeid weg.
- Werk is een belangrijke hefboom voor **inburgering en integratie**: via werk krijgen nieuwkomers kansen om Nederlands te oefenen, een netwerk uit te bouwen en actief deel te nemen aan de samenleving. Daardoor bevordert werk niet alleen economische zelfredzaamheid, maar ook duurzame integratie

Fundament 2: de institutionele partners formuleren een gedurfde partnerschapsovereenkomst

Een overeenkomst tussen drie institutionele partners (stad Antwerpen, VDAB en Atlas) is een



eerste stap naar samenwerkende beleidsvelden. De drie partners erkennen in deze overeenkomst dat ‘meer van hetzelfde’ en ‘alleen werken’ niet langer volstaan. Enkel een geïntegreerde, gezamenlijke aanpak kan tot een effectief antwoord leiden.

Als lokale gangmakers bundelen stad Antwerpen, VDAB en Atlas hun expertise, middelen en acties om de arbeidsmarkt gezamenlijk te regisseren en verkokering te doorbreken. Vanuit heldere regieafspraken stemmen de partners elk initiatief scherp af op de concrete noden en kansen van Antwerpenaars en werkgevers.

Deze partnerschapsovereenkomst is meer dan een afsprakenkader tussen partijen. Ze vormt het fundament van een **vernieuwende grootstedelijke aanpak** waarin partners hun expertise, middelen en verantwoordelijkheden verbinden rond één gedeelde ambitie: meer Antwerpenaren aan het werk helpen en talent beter verbinden met kansen.

Deze aanpak maakt van Antwerpen als metropolitane regio de voortrekker van een arbeidsmarktbeleid dat vertrekt vanuit **één**

gedeelde klantenreis. De co-regie ervan baseert zich op 8 heldere principes:

1. We bieden Antwerpenaren die een beroepsactieve leeftijd hebben, maar niet actief zijn, gepaste ondersteuning naar werk. Alle partners gebruiken **eenzelfde kader om in te schatten hoe dicht iemand bij de arbeidsmarkt staat** en volgen **dezelfde leidraad voor screening en oriëntering**.
2. We **ondersteunen werkgevers die, als mede-eigenaars van het arbeidsmarktbeleid, hun werkvloer ter beschikking stellen** om hun beleid en werkvloer te versterken op vlak van taal, diversiteit ...
3. We realiseren de ambitie van ons partnerschap **in samenwerking met een sterk netwerk van werkpartners en een flankerend aanbod**.
4. We stroomlijnen **vraag en aanbod op een krappe en veranderende arbeidsmarkt in functie van de tewerkstelling**. We zetten een effectief netwerk op van activerende,

oriënterende en lerende werkvloeren, met bijhorende begeleiding.

5. We versterken de **link tussen de arbeidsmarkt en het brede onderwijslandschap**:
 - We stimuleren de doorlopende leerlijn, waarin (beroeps)opleidingen en onderwijs streven naar beter en sneller inzetbare arbeidskrachten.
 - We intensiveren de linken met het onderwijs om de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt voor (vroegtijdige) schoolverlaters te verbeteren.
6. We zorgen ervoor **dat taal een krachtige lift is**, zowel voor de werkzoekende als voor de werkgever:
 - We integreren het behalen van het verwachte (mondelinge) niveau B1 binnen onze aanpak. Waar nodig vervlechten we taalcoaching op de werkvloer (voor de werkzoekende) met het taalbeleid (van de werkgever).
 - We zetten maximaal in op Nederlands (NT2-versterking) op de werkvloeren. In (beroeps)opleidingen voor volwassenen willen we het NT2-aanbod beter afstemmen en integreren.
7. Elke partner zet **beschikbare middelen zo efficiënt mogelijk** in.
 - We doorbreken verkokering, schrappen dubbel werk of aanbod en stroomlijnen onze processen, zodat onze inspanningen voor kwaliteitsvolle trajecten maximaal renderen.
 - Binnen de groep van burgers met een onderbenut arbeidsmarktpotentieel zijn er Antwerpse burgers met een arbeidswens. Voor hen voorzien we ondersteuning op maat via proeftuinen.
8. We ontwikkelen **een gedeelde datastrategie en indicatorenset** om de volledige klantenreis van een werkzoekende te monitoren en te optimaliseren.

Fundament 3: partnerschappen bundelen hun expertise

Kenmerkend voor de Antwerpse arbeidsmarkt is het profiel van de Antwerpse werkzoekenden, leefloongerechtigden en niet-beroepsactieven. Een aanzienlijk deel van deze groep:

- kent een lage scholingsgraad,
- en/of is al langere tijd afwezig in het arbeidscircuit,
- ervaart dat andere levensdomeinen (zoals wonen of kinderopvang) de intrede op de arbeidsmarkt bemoeilijken.

Doorheen de jaren groeide er in het Antwerpse werkveld een brede expertise in het begeleiden en activeren van deze groep. Toch stellen we vast dat deze expertise nog te vaak naast elkaar en niet georganiseerd wordt ingezet. Denk aan onderwijs, jongerenpartners, welzijnsorganisaties, activeringspartners en de uitzendsector.

- De verschillende spelers zetten zich daarom in om hun expertise beter te bundelen en in te zetten.
- We willen een aanbod voor al wie wil en kan werken in onze stad. Schaalvergroting en aanbod over het gehele grondgebied van Antwerpen is daarbij essentieel.

Waar relevant en haalbaar stimuleren we het werken in partnerschappen. We garanderen hiermee de noodzakelijke expertisebundeling en een hogere succesratio van de resultaatsindicatoren. We vermijden zo ook eventuele draaideureffecten door het ontstaan van sequentiële trajecten.

Met het lokaal partnerschap Horizon en wijkgerichte partnerschappen *Antwerpen Werkt!* wordt deze aanpak alvast in de praktijk gebracht.

