Plan voor een gouden generatie

Maximaal inzetten op alle Antwerpse talenten

Als we nu geen versnelling hoger schakelen, staat een verloren generatie voor de deur.

Dat kan Antwerpen zich niet permitteren.

Omwille van het talent dat verloren gaat; dit is slecht voor de stad en voor de bedrijven.

Omwille van de frustratie en ongelijkheid dat dat met zich meebrengt.

De jeugdwerkloosheidcijfers in Antwerpen blijven nagenoeg constant.

jaar	#jongeren (18-24)	#werkzoekende jongeren (18-24; VDAB)
2014	42821	5761
2015	42292	5578
2016	42279	5743
2017	42138	5427

Dit gaat enkel over jongeren die bekend zijn bij de VDAB als werkzoekend – een groot aantal jongeren valt buiten deze statistieken. Onderzoek wees uit dat in Antwerpen in totaal minstens 7000 jongeren werkloos zijn, niet studeren en geen zicht hebben op andere opleidingen (aantal NEET-jongeren, 2015). Dit is veel meer dan bovenstaande officiële werkloosheidscijfers.

In Antwerpen stonden in 2016 permanent meer dan 3000 vacatures open. Uit onderzoek blijkt dat er een structurele mismatch is tussen het profiel van de werkzoekenden en de openstaande vacatures.

In Antwerpen verlaat één op de vijf jongeren het onderwijs zonder diploma. Dat is het dubbele van het Vlaamse gemiddelde.

De oplossingen liggen niet voor het rapen. Enkel met alle actoren op het terrein - onderwijs, ondernemers, middenveld en de stad - kunnen we dit probleem aanpakken. We moeten de krachten bundelen om van onze jongeren geen verloren, maar een gouden generatie te maken. In de komende legislatuur willen we de jongerenwerkloosheid in Antwerpen halveren.

1. Iedere jongere zicht op een job of een opleiding – één stap of klik van hun toekomst verwijderd

Voor veel jongeren is zoeken naar werk, studie(beurs) of opleiding nu een kluwen, en weten ze niet waar ze terecht kunnen met vragen over hun toekomst. De communicatie naar jongeren moet klantgericht: nu lopen we hopeloos achter met het bereiken van jongeren via de juiste kanalen. Op deze manier willen we ook jongeren die buiten de statistieken vallen, opnieuw in het bad trekken.

Om de hoek – in één stap

In elke wijk van de stad maken we één duidelijke plek waar jongeren terecht kunnen. Van daaruit wordt ook de omgekeerde beweging gemaakt, men zoekt de jongeren op ('outreachend werken'). Dit kan bijvoorbeeld onderdak krijgen in een jeugdhuis of het huis van het kind – om de samenwerking tussen de actoren en de vertrouwdheid van de plek te garanderen.

Bij deze wijkgebonden aanpak werken we samen met alle sociale overheids- en middenveldorganisaties die nu ook al met deze problematiek bezig zijn.

Bij de outreachende aanpak zal vaak een stappenplan nodig zijn: eerst wordt op andere levensdomeinen gewerkt om vervolgens het domein arbeid aan te pakken. Organisaties die met doelgroepen werken rond talentversterking, moeten financieel beter ondersteund worden.

Online – in één klik

Jongeren zijn gewend informatie te vinden in één klik. Dit zou voor info over werk of hun toekomst niet anders mogen zijn. We willen de jongeren ook online een aanspreekpunt bieden en hen gaan opzoeken: dit kan via social media en met online consulenten die kunnen doorverwijzen en opvolgen. Willen we jongeren opzoeken en betrekken, dan moeten we dat doen waar ze elkaar tegenkomen, en dat is vaak via social media. We zetten social mediacampagnes op maat van de jongeren op en werken aan responsieve online dienstverlening, doorverwijzing en opvolging - bijvoorbeeld via whatsapp of messenger.

NEET-jongeren op de radar

Momenteel valt een deel van de NEET-jongeren buiten de statistieken en blijven ze dus vaak onder de radar. Ze worden niet opgevolgd door VDAB, hebben geen zicht op een opleidingstraject en studeren niet. We zoeken samen met experts naar methodes om het beleid

af te stemmen op het aantal NEET-jongeren en niet louter op basis van de officiële werkloosheidscijfers. Door permanente monitoring kunnen we deze jongeren sneller helpen.

2. Iedere jongere klaar voor de toekomst – in elke school wordt dit absolute prioriteit

In Antwerpen behaalt meer dan 20 procent van de jongeren nooit een diploma. De ongekwalificeerde uitstroom is daarmee dubbel zo hoog als het gemiddelde in Vlaanderen.

Groen wil daarom de volledige schoolloopbaan van de Antwerpse kinderen onder de loep nemen en vanaf de kleuterschool elk kind een eerlijke kans te geven. Dit betekent dat we zullen inzetten op het verkleinen van de klassen en uitbreiding van de scholencapaciteit, het uitbouwen van brede wijkscholen waar alle talenten aan bod kunnen komen en het uitstellen van de studiekeuze. Het behalen van een diploma is echter niet zaligmakend. Daarom focussen we ook extra op competentiegericht denken.

We werken in overleg met de expertise van de verschillende CLB's aan een vroegdetectiesysteem voor schooluitval op maat van Antwerpen, bijvoorbeeld aan de hand van individuele trajecten en buddy's. De stad ondersteunt de scholen en brengt ze hierrond samen. We versterken het netwerk 'samen tegen schooluitval' van de Vlaamse overheid met stedelijke middelen, en betrekken hierbij alle partners op het werkveld.

Een grondige hervorming van het Antwerpse onderwijs dringt zich op. Dit vergt een samenwerking tussen verschillende beleidsniveaus. De onderwijshervorming wordt in ons verkiezingsprogramma later verder uitgediept.

3. Nieuwe topfunctie in de stad: "de stedelijke matchmaker".

Voor belangrijke maatschappelijke thema's worden soms eigen functies gecreëerd (zoals bijvoorbeeld de 'intendant' voor de overkapping).

Groen installeert de komende legislatuur een 'stedelijke matchmaker': die persoon mobiliseert alle krachten en zet de neuzen in dezelfde richting om in de volgende legislatuur de jongerenwerkloosheid in Antwerpen te halveren. De stedelijke matchmaker gaat op zoek naar duurzame langetermijnoplossingen, los van politieke realiteiten of wisselende coalities.

- De stedelijke matchmaker zoekt samen met ondernemers, middenveld en onderwijs naar jobs voor jonge werkzoekenden. De bestaande structurele mismatch is te belachelijk voor woorden: de verhalen van bedrijven die enorme inspanningen doen om nieuwe jongeren te bereiken zijn legio, die van jongeren op zoek naar werk ook. Toch lukt het maar niet elkaar te vinden. De matchmaker brengt partners als UNIZO, de haven, onderwijskoepels en middenveldorganisaties samen om structurele oplossingen uit te werken.
- De matchmaker zoekt naar oplossingen die leiden tot duurzame tewerkstelling: dit houdt een focus op opleidingstrajecten en langetermijncontracten in.
- De matchmaker maakt afspraken met bedrijven om zelf opleidingsprogramma's te voorzien (voor de technische jobaspecten of voor Nederlands op de werkvloer) of de eigen instapcriteria te verlagen. Dit kan door actief gebruik te maken van maatregelen zoals IBO of (Win Win) Activa-

plannen, of door opleidingsacties te organiseren met de VDAB, specifiek gericht op knelpuntberoepen. Bedrijven kunnen plekken aanbieden waar jongeren zonder diploma kunnen leren en werken en zo hun kwalificaties halen. Ze intensifiëren hun samenwerking met deeltijds onderwijs hiervoor maar hebben tegelijk aandacht voor de meest kwetsbare groep.

- Hij/zij geeft aanzet tot actief investeren in jobaanbod. Bijvoorbeeld binnen de opkomende digitale economie (smart city,...) zijn tal van nieuwe kansen voor jongeren
- Zorgen dat het juiste opleidingsaanbod aanwezig is. Bedrijfssectoren zullen nog meer dan nu samen met onderwijs en VDAB werk moeten maken van aangepaste vorming en bijscholing. De matchmaker houdt hiervoor de vinger aan de pols. (Zo investeert de chemie via SIRA al in toeleidingsprojecten naar chemische bedrijven. Er zou bvb. een collectief competentiecentrum moeten komen voor onderhoudstechnici in de haven, anders dreigt het onmogelijk te worden om alle installaties in de toekomst nog veilig te laten draaien.)
- De matchmaker zet in op betere samenwerking tussen scholen, ondernemingen, jongerenorganisaties en de overheid

  De matchmaker brengt hiervoor een task-force samen van ondernemers, werknemers, overheid, onderwijs en sociale organisaties.

... En ook de stad geeft zelf het goede voorbeeld

De stad neemt in haar eigen tewerkstellingsbeleid een actieve rol op als werkgever voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Sowieso legt de stad bij aanwerving de nadruk op competenties in plaats van op diplomavereisten. De selectieproeven peilen naar de vereiste competenties.