



2025

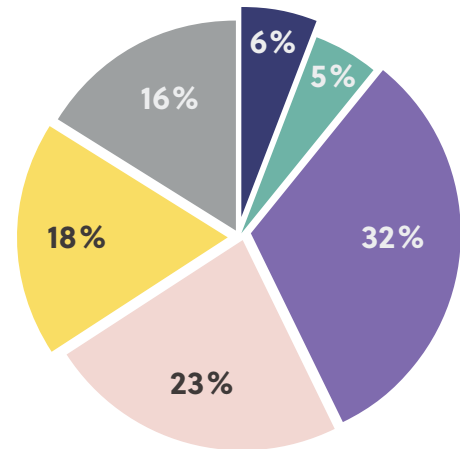
Vrouwen aan het roer

Tijdens de Algemene Vergadering van 12 juni werd de werknemersafvaardiging overgedragen van ABVV Metaal naar ACV Metea. Voor de komende drie jaar werd **Kim Samison** aangesteld als voorzitter van mtech+Antwerpen, met **Isabelle Verellen** als ondervoorzitter. In nauwe samenwerking met het bestuursorgaan en de medewerkers zullen zij de strategische koers voor de komende jaren uittekenen. Wij danken Marc Pottelancie uitdrukkelijk voor zijn engagement en leiderschap in de voorbije zes jaar, waarin mtech+Antwerpen de transitie maakte van opleidingsfonds naar loopbaanfonds.

Kim Samison
Voorzitter



In 2025 bleef mtech+Antwerpen sterk inzetten op het informeren en sensibiliseren van bedrijven over het belang van permanente opleiding en competentieversterking.



- Veiligheid & kwaliteit
- AI & IT
- Techniek & logistiek
- Sociale vaardigheden
- Financieel (incl. aankoop & verkoop)
- Leidinggeven

Naast veiligheid & kwaliteit - nog steeds nummer één voor bedrijven - spelen digitalisering en artificiële intelligentie een steeds prominentere rol. Het verwerven van digitale en AI-vaardigheden, zoals het werken met toepassingen als ChatGPT en Copilot, is essentieel om duurzaam inzetbaar te blijven. Dit vertaalt zich in het opleidingsaanbod: 23% van de gevolgde opleidingen was IT- of AI-gerelateerd, waarvan 77%

online of via virtual classroom werd georganiseerd. Het merendeel van de deelnemers bestond uit bedienden, wat aansluit bij hun arbeidscontext en digitale toegankelijkheid.

Naast digitalisering blijft ook de vergrijzing een belangrijke uitdaging binnen de sector. Met de ontbijtsessie 'Langer werken met goesting – een strategische troef voor jouw organisatie'



bood mtech+Antwerpen zowel medewerkers als organisaties concrete inzichten en handvatten om gericht om te gaan met een langere loopbaan en de stijgende pensioenleeftijd. De instroomproblematiek in

de sector blijft actueel. Via innovatieve studiedagen voor leerkrachten uit het basisonderwijs en de eerste graad stimuleert mtech+Antwerpen de interesse in techniek en technologie bij jonge leerlingen. Daarnaast

blijft de samenwerking rond werkzoekenden een belangrijke pijler. In 2025 resulteerden deze trajecten in een instroom van 62 werkzoekenden na opleiding en stage, waarvan 73% effectief aan de slag ging binnen de sector. In 2026 wordt deze werking verdergezet en versterkt, met als doel de dienstverlening aan bedrijven en werknemers verder te professionaliseren en te verduurzamen.

Kim Samison
Voorzitter



Antwerpen in beeld

De metaal- en technologische industrie vormt een sterke pijler van de Antwerpse economie. Antwerpen kent een tragere groei in vergelijking met de andere provincies, maar de situatie verslechtert niet. We kennen een mindere groei maar niettegenstaande blijft de krapte op de arbeidsmarkt bestaan omwille van de vergrijzing, de vervangingsvraag en de beperkte instroom van nieuw talent. Ook in 2025 blijven onze bedrijven zoeken naar o.a. onderhouds- en storingstechniekers, operatoren en CNC-medewerkers, lassers, monteurs en elektromechanici.

Kenmerkend voor Antwerpen is

de sterke vertegenwoordiging van kmo's. 90% van onze bedrijven stellen minder dan 50 werknemers tewerk. Deze bedrijven hebben vooral nood aan haalbare oplossingen om meer mensen aan te trekken, zoals zij-instromers met goesting en leerpotentieel, aangevuld met korte, praktijkgerichte opleidingen, die snel inzetbare vaardigheden opleveren. Kmo's zoeken vooral ondersteuning zonder administratieve ballast.

De beslissing om vanaf 1/1/2025 Zwijndrecht in te kantelen in de provincie Oost-Vlaanderen heeft onder andere tot gevolg dat het aantal bedrijven (14 eenheden)

Bedrijven in 2025



evenals het aantal werknemers gedaald is (6%). Het is jammer genoeg het vierde jaar op rij dat het aantal bedrijven daalt, maar we blijven nog ver weg van het dieptepunt in 2012.

Tewerkstelling

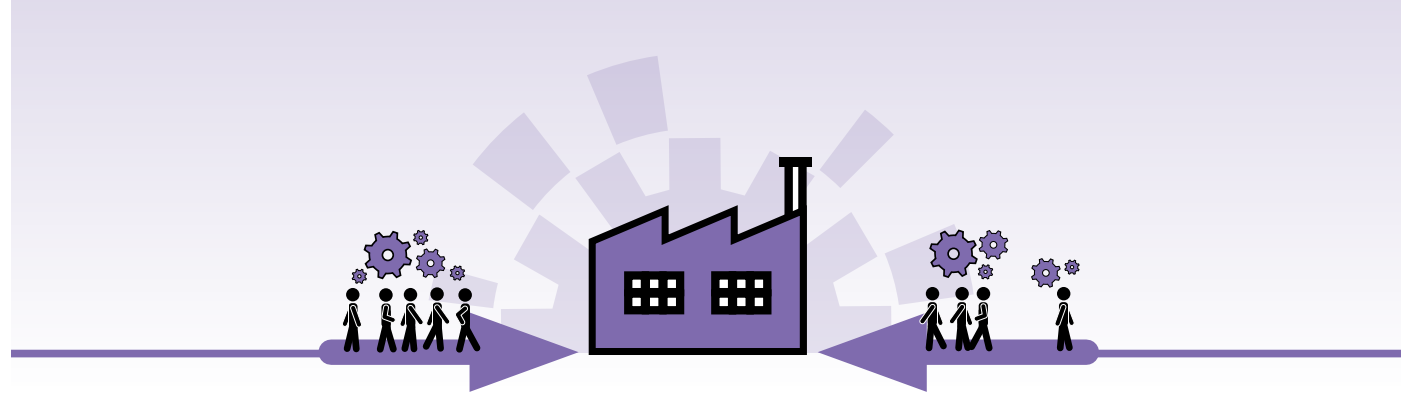


Als loopbaanfonds blijven we ons inzetten om bedrijven enerzijds te helpen in hun zoektocht naar de juiste werknemers die onmiddellijk inzetbaar zijn of via opleiding inzetbaar worden. Anderzijds krijgen werknemers dankzij onze loopbaanrekening de mogelijkheid om op eigen initiatief en op eigen tempo competenties te versterken.

In 2025 hebben we 30% van onze bedrijven met één of meerdere diensten bereikt. 90% van onze bedrijven stellen minder dan 50 werknemers tewerk. 62% stellen minder dan 10 werknemers tewerk. Toch zijn we erin geslaagd om 24% van onze kmo's te bereiken.

Bedrijven met 50 werknemers en meer kennen de weg naar het loopbaanfonds en zo hebben we 86% kunnen ondersteunen.

Het aantal bereikte werknemers ligt op 8972, goed voor 31%. In tegenstelling tot vorig jaar waar het aantal lag op 11 287, ligt het aantal nu aanzienlijk lager, maar dit kunnen we verklaren door het aantal werknemers in outplacement van Van Hool en het feit dat we nu dubbele tellingen eruit hebben gehaald.



63 werkzoekenden hebben dankzij mtech+ hun weg gevonden naar werk, waarvan 72% in onze sector

Onze bedrijven zijn steeds op zoek naar geschikte arbeidskrachten. Om hieraan tegemoet te komen, zetten wij als loopbaanfonds in op deelname aan jobbeurzen, waar wij talrijke vacatures bekendmaken bij een breed publiek. Daarnaast organiseren we jobdates waarbij we bedrijven rechtstreeks in contact brengen met cursisten uit onze opleidingen. Verder zetten wij in op twee pijlers die zowel onrechtstreeks als rechtstreeks zorgen voor **instroom**. In 2025 hebben wij onze

werkzoekende opleidingen o.a. onderhoudstechnieker, Elektro-Anders, pijpfitters, technisch administratief bediende en industrieel tekenaar gecontinueerd. De opleiding tot lifttechnieker hebben we voor de eerste keer op vraag van onze bedrijven georganiseerd, met beperkt succes. Uit evaluatie is gebleken dat het beheersen van de Nederlandse taal en het hebben van een rijbewijs cruciaal zijn om als lifttechnieker aan de slag te kunnen gaan. Met deze info

in het achterhoofd is beslist om deze opleiding opnieuw te organiseren in 2026. Aan onze opleidingstrajecten in samenwerking met VDAB en Talentenfabriek 2.0 hebben in totaal 41 werkzoekenden deelgenomen, met een tewerkstellingspercentage van 93% waarvan 70% in de sector. 27 werkzoekenden zijn gestart aan een opleiding en stromen uit in 2026. Met het techniekbad, een samenwerking met Talentenfabriek 2.0 en Steunpunt Tewerkstelling, bereiden we werkzoekenden voor

op een vervolgopleiding lassen en elektromechanisch monteur. Met ons screeningstraject hebben we 97 werkzoekenden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt bereikt. Via de PipeTech Academy hebben we 8 werkzoekenden opgeleid tot pijpfitter waarvan er 7 aan de slag zijn gegaan. Eveneens werden er in de Academy 41 werknemers opgeleid tot flensmonteur.

Tweede pijler zijn onze acties gericht naar het **onderwijs**. Onze sociale partners zijn ervan overtuigd dat jongeren warm maken voor techniek en technologie tot één van onze kerntaken behoort. We zetten volop in op studieoriëntering i.s.m.

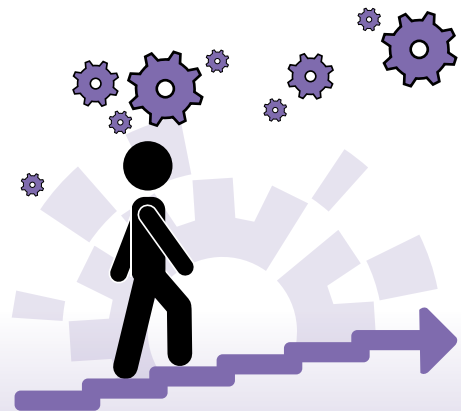
de provincie en RTC-Antwerpen en zo hebben 4652 leerlingen van het basis- en lager onderwijs laten kennismaken met techniek via de Technotrailer. We nemen ook leerkrachten actief mee en dompelen hen onder in techniek. Tijdens 7 innovatieve studiedagen bij Rockwool, Robojob, Smulders, Henco, ED&A, Robberechts en Wilms kregen 101 leerkrachten uit het basisonderwijs en eerste graad secundair via bedrijfsbezoeken en workshops een unieke inkijk in de wereld van techniek.

Samen met RTC-Antwerpen, Pipetech Alliance, VDAB, VCL en ANTTEC investeren wij in

competentieontwikkeling van leerlingen, studenten en leerkrachten. In 2025 hebben wij 667 leerlingen/studenten en 33 leerkrachten bereikt via opleiding en certificering. Met het project Bring Innovation to life richten we ons tot de laatstejaarsstudenten van de 3e graad. 154 leerlingen zijn op deze manier in contact gekomen met innovatieve technieken.

Duaal leren maakt ook een belangrijk deel uit van onze dienstverlening. 98 overeenkomsten werden afgesloten bij 41 bedrijven. Op deze manier zorgen we ervoor dat jongeren niet alleen leren op school maar ook met en in onze bedrijven.

Eens een werknemer in dienst is, is het belangrijk om te blijven investeren in opleiding. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid en het is aan ons als loopbaanfondsen om de nodige middelen en ondersteuning te bieden zodat de **doorstroom** in het bedrijf vlot kan verlopen.



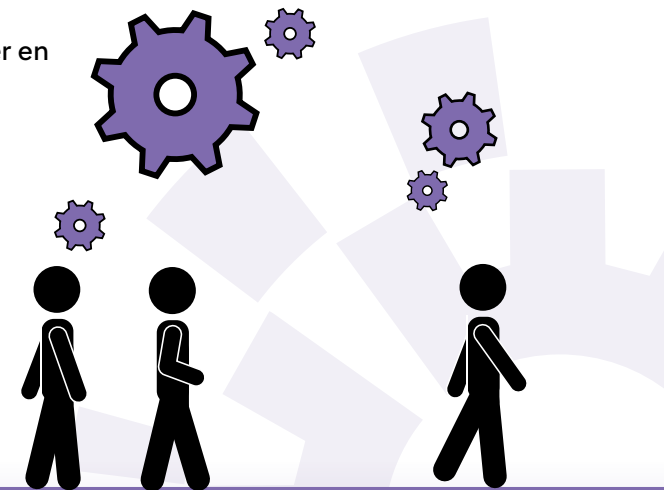
Werkgevers kunnen subsidies aanvragen voor formele en informele opleidingen. Op deze manier trachten we de drempel te verlagen en van een kost een investering te maken. In 2025 hebben we 1349 subsidiedossiers verwerkt, 96% formele opleidingen en 4% voor on-the-job training. Zo werden de competenties van 3636 werknemers versterkt zodat ze inzetbaar zijn en blijven. Dankzij onze investering in opleidingstrajecten voor werkzoekenden, kunnen werknemers gratis gebruik maken van het ruime opleidingsaanbod van VDAB. 13 bedrijven hebben

113 werknemers bij VDAB een opleiding laten volgen. Onze samenwerking met ANTTEC maakt dat we korting geven aan bedrijven die met hen in zee gaan. 5 bedrijven hebben 113 werknemers een opleiding op maat laten volgen in mechanische of geautomatiseerde onderhoudstechnieken. Naast opleiding ondersteunen wij werkgevers als ze een project opzetten dat kadert in één van onze drie hefboomen zijnde duurzame inzetbaarheid, werkbaar werk en geëngageerd leiderschap. Hiervan hebben 13 bedrijven gebruik gemaakt met een betrokkenheid

van 1051 werknemers. Vanuit de visie dat het versterken van competenties en het duurzaam inzetbaar houden ervan een gedeelde verantwoordelijkheid is, hebben onze sociale partners hiervoor middelen vrijgemaakt. Hiervoor werd in 2021 de **loopbaanrekening** in het leven geroepen. Een budget van €1000 per jaar om opleiding en/of loopbaanbegeleiding te volgen op eigen initiatief buiten de arbeidstijd. 138 werknemers hebben hier gebruik van gemaakt. Ons gratis open opleidingsaanbod blijft een succes. 1088 werknemers volgden in

2025 één of meerdere opleidingen. De meest populaire opleidingen zijn:

- Interne transportmiddelen o.a. heftruck, hoogwerker
- BA4/BA5 veilig werken aan elektrische installaties
- EHBO-nijverheidshelper en opvolgmodule
- VCA
- Succesvol leidinggeven
- Excel.

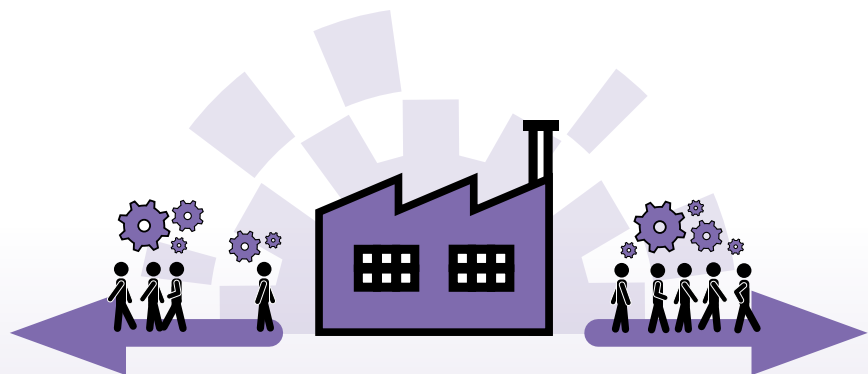


We zijn erin geslaagd om 30% van onze bedrijven en 27% van onze werknemers te bereiken dankzij de inzet van onze medewerkers.

Gewenste of ongewenste uitstroom van een medewerker is nooit fijn, maar dankzij de ondersteuning en samenwerking met onze partners en het bedrijf, trachten we de overgang zo vlot mogelijk te laten verlopen. Door onze deelname aan tewerkstellingscellen bij herstructurerings- of sluitingen,

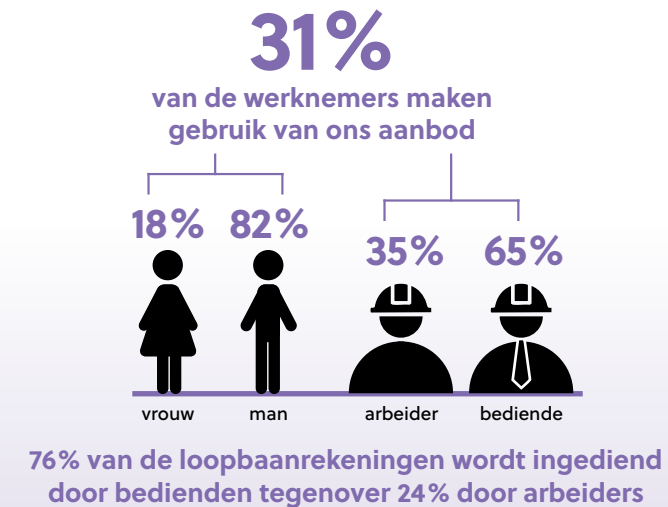
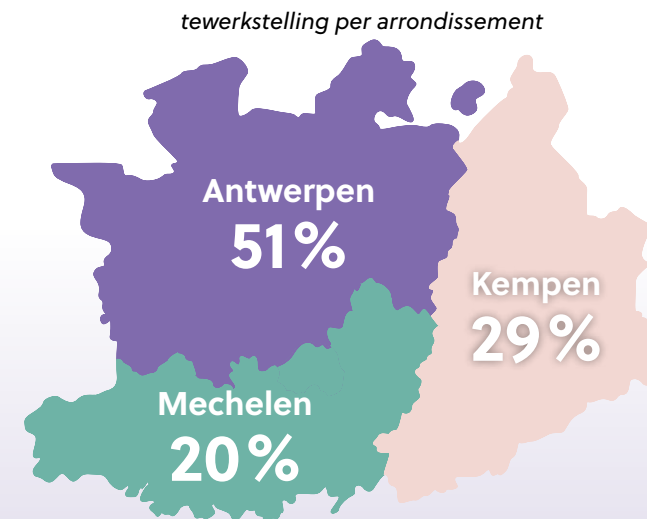
en via toelichtingen op infosessies, kunnen we onze dienstverlening dicht bij hen brengen. Nadien schrijven ze zich vaak in voor onze trajecten voor werkzoekenden, nemen ze deel aan ons gratis opleidingsaanbod en maken ze gebruik van de loopbaanrekening.

In 2025 zijn 279 werknemers gestart in een outplacementtraject in samenwerking met onze 4 kantoren. We hebben vernomen dat 103 van deze ex-werknemers reeds een nieuwe betrekking hebben gevonden waarvan 36% in onze sector.



Dankzij de nauwe samenwerking met RiseSmart, Travvant, SBS en Hura helpen we ontslagen werknemers hun weg terug te vinden.

Wist je dat ?!



Onze ondersteuningen

mtech+ learnlog

Met deze opleidingstool willen wij bedrijven ondersteunen zodat zij op een eenvoudige en vlotte manier kunnen voldoen aan alle federale, Vlaamse en sectorale verplichtingen in het kader van opleiding.

Denk hierbij aan het opmaken van een opleidingsplan, het monitoren van het collectief en individueel opleidingsrecht, het opleidingsCV evenals de sociale balans.



digi+

Digi+ is een praktisch en laagdrempelig traject dat bedrijven ondersteunt in hun digitale transformatie en het versterken van digitale vaardigheden op de werkvloer. Via een aanpak op maat krijg je inzicht in de digitale noden binnen je organisatie en ontvang je concrete handvaten om ermee aan de slag te gaan. Daarbij komen onder meer thema's aan bod zoals digitale vaardigheden, nieuwe technologieën, motivatie, samenwerking en efficiëntie.

Me(n)taal krachtig

Met deze gratis tool, beschikbaar op mtechplus.be, kan je je eigen organisatie op een laagdrempelige manier evalueren rond de preventie van psychosociale risico's en welzijn op het werk. Aan de hand van jouw antwoorden, krijg je een aantal praktische tips en startpunten om actie te ondernemen. De volgende thema's worden bevraagd: gezondheid, engagement, talent of competentie, leiderschap, communicatie en tevredenheid.



Diversiteit en inclusie

Ben je op zoek naar manieren om diversiteit positief te benaderen en inclusieve initiatieven te lanceren, met speciale aandacht voor de toeleiding van kansengroepen? mtech+ staat voor je klaar.

Dankzij onze samenwerking met HR3 kunnen we je via het ConnectINC-programma ondersteunen bij het opzetten en versterken van een divers en inclusief personeels- en aanwervingsbeleid. Samen zetten we stappen naar een gelijkwaardige en toekomstgerichte arbeidsmarkt.



Langer werken met goesting: een strategische troef voor jouw organisatie

Langer werken met goesting vraagt om een doordachte aanpak waarin werk werkbaar blijft voor iedereen, doorheen elke fase van de loopbaan. Door te investeren in motivatie, talentontwikkeling en een sterke arbeidsorganisatie, blijft werk niet alleen haalbaar, maar ook energiegelvend tot aan de pensioenleeftijd. mtech+ ondersteunt organisaties hierbij met advies, opleidingen en begeleiding op maat, zodat ze kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid, werkbaar werk en betrokken leiderschap.



