



Jaarverslag
2012



De weg naar werk

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Woord van de Algemene Directie | 4 |
| Inleiding | 7 |
| 1 / De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 8 |
| A. Internationale context | 9 |
| B. Activiteit en arbeidsmarkt in België | 9 |
| C. Activiteit en arbeidsmarkt in Brussel | 10 |
| D. Belangrijkste eigenschappen en evolutie van de werkzoekenden in Brussel | 11 |
| 2 / Twee strategische en transversale opdrachten | 13 |
| A. Matching tussen werkgevers en werkzoekenden | 14 |
| Art. 16 Gesegmenteerde benadering van de werkgevers: een betere kennis van de behoeften en een SPOC voor elke werkgever | 14 |
| Art. 17 Key account beheerder: een specifieke aanpak voor grote werkgevers | 15 |
| Art. 19 Partnershipovereenkomsten met de sectorale werkgeversfederaties en de ondernemingen | 15 |
| Art. 20 Activiteiten inzake het verzamelen van werkaanbiedingen en de tewerkstelling van werkzoekenden: en 22 een herzien systeem voor een dienst op maat | 16 |
| Art. 21 Activiteiten inzake het verspreiden van werkaanbiedingen: voor een verspreiding op grote schaal | 18 |
| Art. 24 Ontwikkeling van een e-service voor werkgevers: een meer performante Mijn Actiris | 19 |
| B. Organisatie van de doorstroming naar werk | 21 |
| Art. 28 Activiteiten inzake inschrijving en herinschrijving van werkzoekenden, informatie en oriëntatie, 29 verduidelijking van het profiel en de vaardigheden: rechten en plichten van de werkzoekende 30 | 22 |
| Art. 32 Activiteiten inzake vaardigheidstests: zich testen om zich beter te evalueren | 22 |
| Art. 33 Activiteiten inzake het diagnosegesprek en het bepalen van het persoonlijk actieplan: de kansen op beroepsinschakeling verhogen | 23 |
| Art. 35 Activiteiten inzake de begeleiding van werkzoekenden: het project aan de werkelijkheid op de arbeidsmarkt spiegelen | 24 |
| Art. 34 Activiteiten inzake oriëntering en zoeken naar werk: en 37 zo goed mogelijk aan de behoeften voldoen | 25 |
| Art. 39 Interregionale mobiliteit: buiten Brussel gaan om een job te vinden | 28 |
| 3 / Drie bijkomende opdrachten | 30 |
| A. Bijdrage tot een stijging van het aantal arbeidsplaatsen voor Brusselaars | 31 |
| Art. 43 Activiteiten als hulp bij de zelfcreatie van tewerkstelling: zijn eigen baan creëren om uit de werkloosheid te raken | 31 |
| Art. 44 De sociale en maatschappelijke clausules: meer gediversifieerde sectoren en het openstellen richting de sociale economie | 32 |
| Art. 45 Activiteiten inzake het beheer van de tewerkstellingsprogramma's: een win-winsituatie voor de werkgevers en de meest kwetsbare werkzoekenden | 33 |
| B. Observatie van de arbeidsmarkt | 35 |

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| C. Matching en begeleiding op internationaal niveau | 36 |
| Art.51 Acties op internationaal niveau: de oprichting van Actiris International | 36 |
| Art.52 De tewerkstelling van een specifiek publiek via internationale mobiliteit: instaan voor de matching tussen het Brussels publiek dat openstaat voor internationale mobiliteit en de internationale werkaanbiedingen | 37 |
| Art.53 Activiteiten inzake institutionele betrekkingen | 39 |
| Art.54 Activiteiten inzake benchmarking: leren van en zich laten inspireren door goede praktijken in het buitenland | 39 |
| Art.55 Activiteiten inzake samenwerking | 39 |
| 4 / Functie als regisseur en samenwerking met de Brusselse actoren | 40 |
| A. Functie als regisseur | 41 |
| Art.59 Organisatie van de samenwerkingen met de partners: werkzoekenden die een gerichte en welbepaalde behoefte hebben naar de partners doorverwijzen | 41 |
| B. Samenwerking met de Brusselse openbare opleidingsinstellingen | 43 |
| Art.61 Overleg en samenwerking tussen Actiris en Bruxelles Formation: vraag en aanbod van opleidingen op de Brusselse arbeidsmarkt op elkaar afstemmen | 43 |
| Art.63 Overleg en samenwerking tussen Actiris en de VDAB RDB | 45 |
| Art.68 Beroepsreferentiecentra: topuitrusting voor werkzoekenden | 47 |
| 5 / Interne dynamiek van Actiris | 49 |
| Besluit | 53 |
| 6 / Bijlagen | 54 |
| Bijlage 1 NWWZ 1e inschrijving nieuwe dossiers en CBP | 55 |
| Bijlage 2 Dienst Begeleiding Collectief Ontslag | 58 |
| Bijlage 3 Werkweek | 61 |
| Bijlage 4 De verschillende tewerkstellingsprogramma's en hun definitie | 62 |
| Bijlage 5 Observatorium voor de Werkgelegenheid | 66 |
| Bijlage 6 Actiris International | 70 |
| Bijlage 7 Nieuwe in 2012 gelanceerde partnerships | 73 |
| Bijlage 8 Het medewerkersbestand op 31.12.2012 | 75 |
| Bijlage 9 Het budget van Actiris voor het jaar 2012 | 76 |

Woord van de Algemene Directie



Interview met

GREGOR CHAPELLE
Directeur-generaal

en

YVES BASTAERTS
Adjunct-directeur-generaal

Wat zijn voor jullie de belangrijkste verwezenlijkingen van 2012?

G.C.: Eén van de mijlpalen van 2012 is ongetwijfeld de beheersovereenkomst 2013 – 2017 die we samen met de regering en de sociale partners hebben ondertekend. Deze overeenkomst, opgesteld door het Directiecomité, is voorwerp geweest van heel wat onderhandeling met alle betrokken partijen. Uiteindelijk werd het begin 2013 ondertekend. Vóór de eigenlijke discussies hebben we via Actiris+ het voltallige personeel geraadpleegd.

De beheersovereenkomst is dus het resultaat van een interne dynamiek die ik met open armen verwelkom.

De beheersovereenkomst stippelt duidelijk de weg uit die we met Actiris willen bewandelen.

De gekozen weg is er één van klantgerichtheid, oplossingen en resultaten. Het is zelfs ons handelsmerk: 'Actiris, leverancier van oplossingen voor de tewerkstelling.' Op termijn wil Actiris dé centrale speler worden voor de tewerkstelling in Brussel. We willen onze acties en middelen dan ook heel bewust concentreren rond onze twee strategische missies: het verzekeren van de 'matching' tussen werkgevers en werkzoekers, en het organiseren van de transitie richting werk. Dit zonder onze drie organieke missies te vergeten: het verhogen van het aantal jobs toegankelijk voor Brusselaars, het observeren van de arbeidsmarkt, en de jobmatching op internationaal niveau.

Y.B.: Daarnaast hebben we ook een nieuwe werkgeversstrategie en een nieuwe structuur, de Dienst Advies en Rekrutering, op poten gezet.

Onze doelstelling: het professionaliseren en vereenvoudigen van onze diensten aan werkgevers. Kort samengevat komt het erop neer dat onze consulenten vanaf nu volgens sector of activiteitspool werken. In totaal zijn dit er zes. Dit moet resulteren in een nog sterkere marktkennis van onze kant en het beter kunnen inspelen op de specifieke noden. Hierin past ook de introductie van SPOC (single point of contact) waarbij we garant staan voor één enkel aanspreekpunt van onze kant, die als gids zal functioneren doorheen het hele rekruteringsproces. Daarnaast organiseert Actiris voor de werkgever een gratis preselectie van maximum 6 kandidaten met een 'Actiris-label'. Dit betekent dat wij de kandidaten op voorhand ontvangen en analyseren om ervoor te zorgen dat ze perfect aan het gevraagde profiel beantwoorden.



Is de impact hiervan al te merken?

G.C.: Ja. De cijfers geven aan dat we in de goede richting aan het werken zijn. Het aantal ontvangen Select Actiris werkaanbiedingen, waarbij de werkgever Actiris vraagt om een preselectie van kandidaten door te voeren, is in 2012 met 43% gestegen tot 5.250. Voor 2013 zijn de cijfers nog beter. In de eerste acht maanden van 2013 hebben we al 5.737 van deze werkaanbiedingen binnen.

Y.B.: Het voorbije jaar hebben we 26 samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met grote werkgevers. Dat is dubbel zoveel als in 2011. Voor de eerste 9 maanden van 2013 staat de teller al op 50 getekende overeenkomsten! Niet minder dan 130 grote ondernemingen, zowel publiek als privaat, hebben in 2012 hun werkaanbiedingen aan Actiris toevertrouwd.

En wat met de diensten aan werkzoekenden?

G.C.: Ook hier hebben we het voorbije jaar heel wat inspanningen geleverd op het gebied van klantgerichtheid en kwaliteit. Ik denk hierbij aan de oprichting van Jobhuizen in de verschillende gemeentes. Er zijn er op dit moment 15. Het principe is eenvoudig: het gaat erom het geheel van lokale en regionale spelers rond tewerkstelling en opleiding letterlijk onder één dak te brengen. Alles wat de werkzoekende nodig heeft in de weg naar werk. Het is de taak van de regionale coördinatoren van Actiris om binnen de Jobhuizen structurele samenwerkingen op te zetten met de lokale actoren: de gemeente, het OCMW, de 'mission locale', PWA, etc. Dit om overlappings te vermijden en de procedures zo eenvoudig en efficiënt mogelijk te maken voor zowel werkzoekenden als werkgevers.

Y.B.: Een andere verwezenlijking waar ik bijzonder trots op ben is de opening van de Self'Actiris. In januari 2013 heeft de Self'Actiris zijn deuren in de Anspachlaan geopend. [\(zie pagina 25\)](#)

Het is een open, dynamische ruimte geworden met een dubbele doelstelling. Enerzijds willen we de zoektocht van de werkzoekende vergemakkelijken door hen een plek én het nodige materiaal ter beschikking te stellen.

Werkzoekenden kunnen in de centrale digitale ruimte gratis gebruik maken van moderne pc's met internetverbinding om zelfstandig jobs en info op te zoeken. Anderzijds is er de ruimte voorzien om werkgevers in direct contact te brengen met werkzoekenden, bijvoorbeeld via jobdatings. De Self'Actiris is een ruimte geworden die de matching waarvoor Actiris staat, perfect illustreert.



Wat zijn de prioriteiten of werkpunten voor de volgende jaren?

Y.B.: Het is duidelijk dat er nog werk voor de boeg ligt. Bij de werkgevers zien we bijvoorbeeld dat er op dit moment nog niet genoeg werkaanbiedingen rechtstreeks aan ons worden toevertrouwd. Alhoewel de cijfers bemoedigend zijn, blijven ze nog steeds onvoldoende. Op dit moment wordt maar één op vijf werkaanbiedingen aan Actiris toevertrouwd. We verwachten heel wat van onze nieuwe strategie en structuur die moeten toelaten om dit aantal op korte tijd sterk te verhogen. Al zijn we er ons zeker van bewust dat er van onze kant ook nog inspanningen

nodig zijn om de werkgevers te overtuigen van de kwaliteit van onze diensten.

G.C.: Onze prioriteiten? Heel zeker het implementeren van nieuwe managementtools die voorzien zijn in de beheersovereenkomst, zoals de boordtabel met opvolgings- en performantie-indicatoren. Maar als ik één enkele prioriteit naar voren moet schuiven is het zonder twijfel de jongeren, meer dan ooit! We zijn meer dan verheugd dat de Brusselse Regering van de Youth Guarantee één van haar prioriteiten heeft gemaakt. Heel concreet gaat het over het engagement om garant te staan dat we elke jonge Brusselse werkloze binnen de vier maand na zijn of haar inschrijving een oplossing kunnen aanbieden.

Dit onder de vorm van een eerste job, een betaalde bedrijfsstage, of een gekwalificeerde beroepsopleiding. Om deze jongeren te ontvangen hebben we een nieuwe dienst opgericht die net de deuren heeft opengegooid: de Dienst Youth Guarantee.

Y.B.: De uitdaging is groot en zal niet zonder een consequente en doorgedreven budgettaire inspanning kunnen.

G.C.: Op dit moment zijn we goed vertrokken en moeten we op volle kruissnelheid komen!



INLEIDING

Zoals u zult merken, is de structuur van het Jaarverslag 2012 gebaseerd op het Beheerscontract 2013-2017 van Actiris.

Dit document bepaalt het beleid van Actiris voor de komende 5 jaar en is rond twee strategische en transversale opdrachten opgebouwd: het garanderen van de matching tussen werkgevers en werkzoekenden en het organiseren van de doorstroming naar werk.

Daarnaast heeft Actiris drie bijkomende organieke opdrachten, namelijk het bijdragen tot een stijging van het aantal arbeidsplaatsen voor Brusselaars, de observatie van de arbeidsmarkt en de matching op internationaal niveau.

Deze verschillende hoofdstukken vindt u in dit jaarverslag terug, alsook de verwijzingen naar de artikelen van het Beheerscontract.

1

De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Internationale context

In 2012 hebben alle landen van de eurozone de effecten van de slabakkende conjunctuur, die weliswaar in intensiteit schommelde, gevoeld. Zo is de groei van het bbp sterk gedaald in Spanje, Italië en Cyprus terwijl de activiteit in Portugal, en nog meer in Griekenland, verder is achteruitgegaan.

In de Verenigde Staten daarentegen heeft de in 2009 gestarte geleidelijke opleving zich voortgezet: het bbp is in 2012 met 2,3 % gegroeid. De toename van de activiteit werd er gevoed door de binnenlandse vraag en vooral door de consumptie-uitgaven van de huishoudens en de investeringen van de ondernemingen.



In 2012 werd de hele eurozone geraakt door de crisis terwijl in de Verenigde Staten de geleidelijke opleving die in 2009 is gestart, zich voortzette.

Activiteit en arbeidsmarkt in België

In België heeft de geleidelijke vertraging van de activiteit, die in het tweede trimester van 2011 is gestart, zich in 2012 voortgezet.

Het bbp is gemiddeld met 0,2 % achteruitgegaan. Samen met de achteruitgang van het conjunctureel klimaat, is de dynamiek van de interne werkgelegenheid afgezwakt (stijging met 0,2 % van het aantal werkende mensen tegenover 0,7 % in 2010 en 1,4 % in 2011).

Tot het tweede trimester van 2011 had de Belgische economie zich nochtans onderscheiden van de rest van de eurozone door zich sneller te herstellen na de economische en financiële crisis die in 2008 en 2009 de hele wereld trof.

De achteruitgang van het bbp in de loop van 2012 is voornamelijk het resultaat van de inkrimping van de binnenlandse vraag.

Deze inkrimping is op zijn beurt in de eerste plaats het gevolg van de achteruitgang in de uitgaven van de huishoudens. Ook de vastgoedinvesteringen kenden voor het tweede jaar op rij een neerwaartse tendens (-2,9 % in 2012).

Deze vermindering kwam er zelfs ondanks de historisch lage rentevoet, waardoor er tegen een zeer voordelige rente hypothecaire leningen konden worden afgesloten.

De economische omstandigheden hebben daarnaast ook de ondernemingen geraakt.

Deze hebben vanaf midden 2011 hun investeringen sterk verminderd.

De conjuncturele achteruitgang heeft ook gevolgen gehad voor de evolutie van de binnenlandse werkgelegenheid. In 2012 gingen zo'n 16.600 arbeidsplaatsen verloren.

Dit heeft alle takken van de handelssector, de industrie, de bouwsector en de commerciële diensten geraakt.

Het bbp is in België gemiddeld met 0,2 % achteruitgegaan.

Activiteit en arbeidsmarkt in Brussel



De socio-economische context in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is paradoxaal. De rijkdom die in het gewest wordt gecreëerd, komt niet noodzakelijk ten gunste van de Brusselse bevolking.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest levert een grote bijdrage tot de nationale binnenlandse tewerkstelling: in 2011 bedroeg deze 703.000 banen of 15,9 % van de nationale tewerkstelling. Meer dan de helft van deze 703.000 betrekkingen worden echter ingevuld door bewoners uit de overige twee gewesten, goed voor een pendelpercentage van 51,4 %. De werkende Brusselse beroepsbevolking telt ongeveer 413.000 mensen. Hiervan werkt 82,8 % in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 10,9 % in het Vlaams Gewest en 5,1 % in het Waals Gewest. Het uitgaand pendelverkeer is in 5 jaar met 25 % gestegen.

In Brussel bevindt meer dan 90 % van de arbeid in loondienst zich in de tertiaire sector. Vijf sectoren nemen iets meer dan 50 % van de Brusselse tewerkstelling voor hun rekening: de overheidsdiensten, de gezondheids- en maatschappelijke sector, de handelsector, de financiële sector en de onderwijssector. Eén van de bijzondere eigenschappen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het feit dat meer dan de helft van de actieve bevolking in Brussel hooggeschoold is. Het deel van de bevolking dat over een attest van hoger onderwijs beschikt, bedraagt namelijk 37,0 % in het Vlaams Gewest en 37,6 % in het Waals Gewest.

Demografisch gezien is de bevolkingsstijging in Brussel tussen 1997 en 2012 vooral merkbaar in de jongere leeftijdscategorieën. Het zijn ook deze categorieën die in een ongunstige economische conjunctuur het zwaarst getroffen worden door de werkloosheidsstijging.

In 2012 bedraagt de administratieve werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 20,4 %, terwijl dit op nationaal niveau 10,8 % bedraagt.

Ondanks een lichte stijging van het aantal intenties om tot collectief ontslag over te gaan t.o.v. voorgaande jaren, zit het totaal aantal personen dat in de loop van 2012 werd ontslagen op het laagste peil sinds vier jaar.

(zie pagina 29, De collectieve ontslagen begeleiden).

In 2012 telde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest **703.000** arbeidsplaatsen. Brussel heeft nog nooit zo veel banen gehad!

Meer dan de helft van deze 703.000 betrekkingen wordt ingevuld door bewoners uit de overige twee gewesten, goed voor een pendelpercentage van 51,4 %.



Belangrijkste eigenschappen en evolutie van de werkzoekenden in Brussel



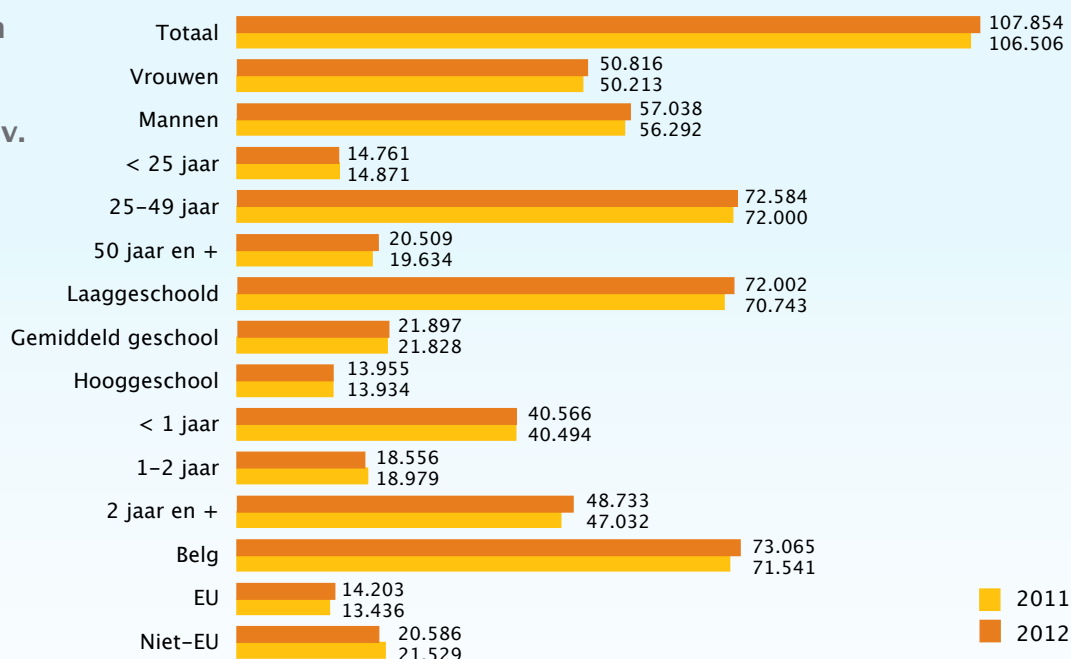
In 2012 telde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gemiddeld 107.854 niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) t.o.v. 106.506 in het voorgaande jaar, hetzij 1.348 werkzoekenden meer (+ 1,3 %) dan in 2011. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telde 57.038 mannelijke NWWZ en 50.816 vrouwelijke NWWZ.

In vergelijking met de rest van het land telt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest proportioneel meer laaggeschoolde werkzoekenden (66,8 %), werkzoekenden met een langere periode van inactiviteit (62,4 % die minstens een jaar inactief zijn) en werkzoekenden met een niet-Europese nationaliteit (19,1 %).

Tussen 2011 en 2012 heeft het aantal NWWZ jonger dan 25 jaar zich gestabiliseerd, van **14.871** naar **14.761**, ofwel een vermindering met 0,7 %.

Van de 107.854 niet-werkende werkzoekenden ontvangen 77.755 werkloosheidsuitkeringen van de RVA.

Eigenschappen van de NWWZ in 2012 en evolutie t.o.v. 2011 (in jaarlijkse gemiddelden)



Bron: Actiris, berekeningen van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Tussen 2011 en 2012 is het aantal NWWZ jonger dan 25 jaar van 14.871 naar 14.761 gedaald, ofwel een vermindering met 0,7 %. Dit terwijl de tendens bij de jonge NWWZ tot 2011 nog in een stijgende lijn zat. De leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder blijft daarentegen groeien en kent een stijging met 4,5 % t.o.v. 2011. Dit is te verklaren door de toenemende instroom in deze leeftijdscategorie en de zwakke uitstroom. Daarnaast is de stijging van de NWWZ van 50 jaar of ouder van de laatste jaren ook deels te wijten aan een

wijziging van de wetgeving in juli 2002, waarbij de voorwaarden strenger werden voor de toekenning van het statuut 'werkzoekende vrijgesteld van actief zoeken omwille van de leeftijd'.

Wanneer we tussen 2011 en 2012 de schommelingen in het aantal werkzoekenden per nationaliteit (Belgisch, Europees, niet-Europees) vergelijken, stellen we een stijging vast bij de personen met een Europese (+5,7 %) en Belgische (+2,1 %) nationaliteit en een vermindering bij niet-Europeanen (-4,4 %).

In 2011 bleef het aantal NWWZ over alle Brusselse gemeenten redelijk stabiel t.o.v. het voorgaande jaar (+0,1 %). In 2012 steeg het aantal NWWZ met 1,3 %. In relatieve cijfers zijn het de gemeenten van Vorst, Ukkel en Ganshoren die de sterkste stijging kennen (respectievelijk +4,0 %, +3,8 % en +2,4 %).



Diversiteit: een realiteit op de arbeidsmarkt

We hebben de ambitie om, samen met onze partners, oplossingen op maat aan te bieden die beantwoorden aan de specifieke behoeften van de doelgroepen, in al hun facetten en verscheidenheid. In dit opzicht willen we hevig pleiten voor diversiteit en strijden tegen discriminatie.

Het diversiteitsbeleid van de Cel Diversiteit van Actiris concentreert zich op het uitrollen van de diversiteitsplannen die worden bekomen na sociaal overleg in ondernemingen. Dankzij deze plannen kunnen we via transversale of specifieke acties de toegang tot werk voor de doelpublieken (-26-jarigen, 45-plussers, afkomst, geslacht, handicap) die sterk aanwezig zijn op de Brusselse arbeidsmarkt, vergroten.

Wat diversiteit betreft, hebben we 2012 afgesloten met de overhandiging van 13 Brusselse diversiteitslabels en hebben we 5 labels hernieuwd. De labels zijn een erkenning van de inzet van elk van deze ondernemingen in de versterking van hun antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid.

In de loop van 2012 hebben 15 Brusselse werkgevers een diversiteitsplan gelanceerd en zo een netwerk van 70 ondernemingen en 30.803 werknemers vervoegd. Naast deze plannen organiseert de Cel heel wat acties voor bedrijven, zoals opleidingen in discriminatie en diversiteit voor vertrouwenspersonen.

2 Twee strategische en transversale opdrachten

Matching tussen werkgevers en werkzoekenden

Actiris, leverancier van oplossingen voor tewerkstelling.

Meer dan ooit werd 2012 het jaar waarin nieuwe tools in gebruik werden genomen die zo goed mogelijk aan de klant-, oplossings- en resultaatgerichtheid beantwoorden.

Doel: alle gebruikers, zowel werkzoekenden als werkgevers, kwaliteitsvolle diensten op maat aanbieden.

Om het aantal werkaanbiedingen te kunnen verhogen, moeten wij de kwaliteit van onze diensten aan de werkgevers optimaliseren.

2012 was hierin een sleuteljaar.

Een nieuwe Dienst Advies en Rekrutering werd opgericht om het dienstenaanbod voor werkgevers professioneler te maken.

WISTU DAT?



Actiris organiseert Jobdatings voor werkgevers.

Het principe is eenvoudig: de werkgever vertrouwt zijn werkaanbiedingen toe aan Actiris, die de kandidaten preselecteert en de Jobdating in de eigen lokalen of die van de werkgever organiseert. Op de dag van de Jobdating stelt de werkgever zijn onderneming en de vacante betrekkingen voor. Vervolgens houdt hij een gesprek met elke geïnteresseerde kandidaat.

Art 16.

Gesegmenteerde benadering van de werkgevers: een betere kennis van de behoeften en een SPOC voor elke werkgever

Sinds november 2012 richten zes multidisciplinaire teams zich op de specifieke behoeften van de werkgevers uit één van deze sectoren:

- Diensten aan bedrijven (ICT, financiële diensten, administratieve diensten, secretariaat en assistentie in alle sectoren, schoonmaak ...);
- Handel, horeca, toerisme, MICE;
- Industrie, bouw, transport, logistiek en ecologische beroepen;
- Openbare instellingen en onderwijsinstellingen;
- Diensten aan personen (gezondheidszorg en sociale dienstverlening, recreatieve en culturele sectoren);
- Rand (samenwerking tussen Actiris en de VDAB enerzijds en de Forem anderzijds).

Deze nieuwe structuur maakt het mogelijk prospectiemethoden en rekruteringsacties aan te passen aan de eigenheid van elk segment.

De werkgever heeft slechts één contactpunt meer met Actiris, zijn SPOC (Single Point of Contact). Deze staat hem bij in het labyrint aan tewerkstellingsmaatregelen.

Art 17.

Key account beheerder: een specifieke aanpak voor grote werkgevers

Ondernemingen die veel werkgelegenheid bieden, vereisen een specifieke aanpak en nauwere opvolging. Key account beheerders anticiperen op nieuwe mogelijkheden en werken proactief samen met deze klanten om hun behoeften te identificeren en acties voor te stellen.

In 2012 werden 129 key accounts beheerd, waaronder MIVB, NMBS, Sodexo, Delhaize, Defensie en bpost.



Art 19.

Partnership- overeenkomsten met de sectorale werkgeversfederaties en de ondernemingen

In 2012 sloot Actiris samenwerkingsovereenkomsten met 26 werkgevers, waaronder bpost, Securitas, MIVB, DHL Global Forwarding, Sodexo en Armonea. Voor elke werkgever werd een samenwerkingsovereenkomst op maat gemaakt. De wederzijdse verbintenissen zijn afhankelijk van hun behoeften.

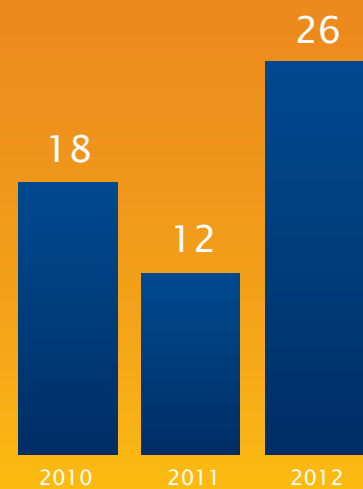
Het gaat van eenvoudige oplossingen voor de aanwerving van kandidaten tot meer belangrijke verbintenissen zoals het sturen van een inhouse consulent van Actiris.

WIST U DAT?



In 2012 werden 26 samenwerkingsovereenkomsten afgesloten. Meer en meer ondernemingen schakelen Actiris in voor de volledige preselectie en de prerekrutering van kandidaten.

AANTAL GETEKENDE OVEREENKOMSTEN



... Evenals INTERNATION PNEUS NOUVELLE, TIFFIN KAY, ROSS ROBOTICS BELGIUM en ENGRAMME bvba

Art 20 en 22.

Activiteiten inzake het verzamelen van werkaanbiedingen en de tewerkstelling van werkzoekenden: een herzien systeem voor een dienst op maat

De procedures en de diensten verduidelijken m.b.t. het beheer van de werkaanbiedingen, met inbegrip van de verspreiding en de bemiddeling.

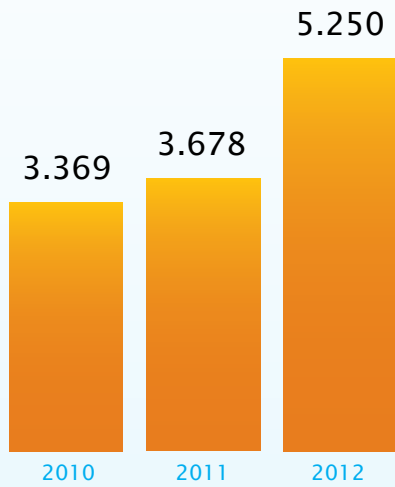
In augustus 2012 werden de diensten aan werkgevers vereenvoudigd. Voor de werkgever is de keuze nu een stuk makkelijker. Hij kan kiezen tussen een Direct Online-werkaanbieding of een Select Actiris-werkaanbieding.

In het eerste geval (Direct Online) wordt de werkaanbieding, met de gegevens van de werkgever, zeer breed verspreid via alle kanalen van Actiris. De geïnteresseerde kandidaten nemen rechtstreeks contact op met de werkgever zonder eerst een preselectie bij Actiris te hebben doorlopen.

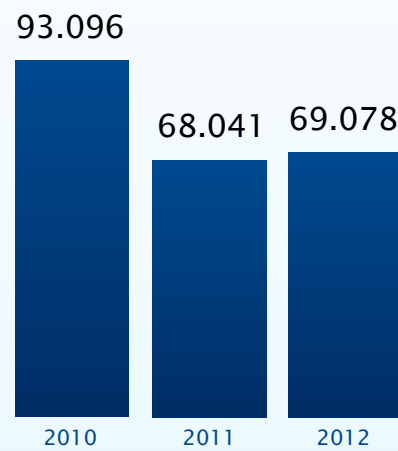
In het tweede geval (Select Actiris) ontfermt Actiris zich over de preselectie van de kandidaten. Deze laatste optie biedt de werkgever een kwaliteitsgarantie.

De procedure is eenvoudig. Binnen de 24 uur wordt de werkgever door een werknemer van Actiris gecontacteerd die hem meldt of een dergelijk profiel in de databank zit. Binnen de tien werkdagen worden maximaal zes kandidaten met het 'Actiris-label' naar de werkgever doorgestuurd. Deze kandidaten werden op voorhand voor een persoonlijk gesprek bij een rekruteringsconsulent ontvangen. De Actiris-consulent kan de motivatie en de vaardigheden van de kandidaat evalueren en hem indien nodig taaltests laten afleggen.

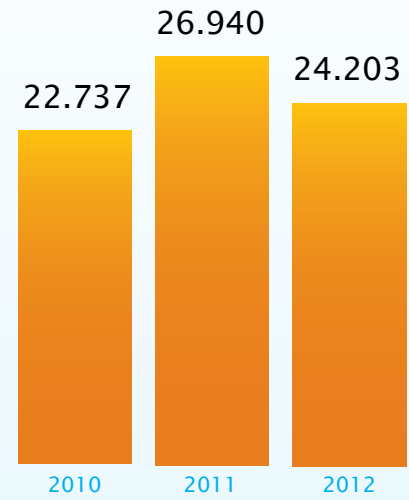
HET AANTAL SELECT ACTIRIS-WERKAANBIEDINGEN IS IN 2012 STERK GESTEGEN:



AANTAL KANDIDATUREN DIE VIA ELEKTRONISCHE WEG WERDEN VERWERKT (VIA MIJN ACTIRIS)

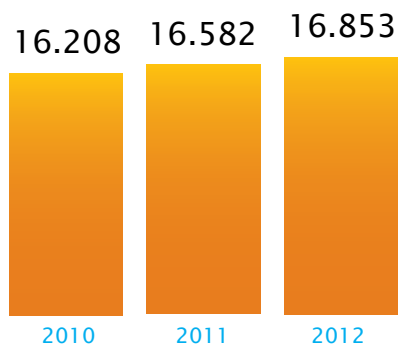


WERKAANBIEDINGEN DIE RECHTSTREEKS BIJ ACTIRIS WERDEN ONTVANGEN:

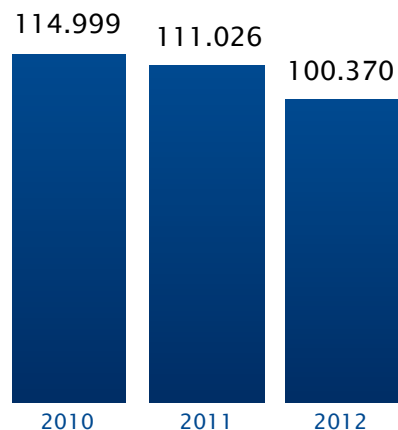


De daling van de laatste jaren is het resultaat van een beter beheer van de Select Actiris-werkaanbiedingen en een kortere verwerkingstermijn van de werkaanbiedingen. Zodra een werkzoekende die aan het profiel beantwoordt door de recruiteringsconsulent wordt geselecteerd, wordt de werkaanbieding namelijk door deze laatste geschorst.

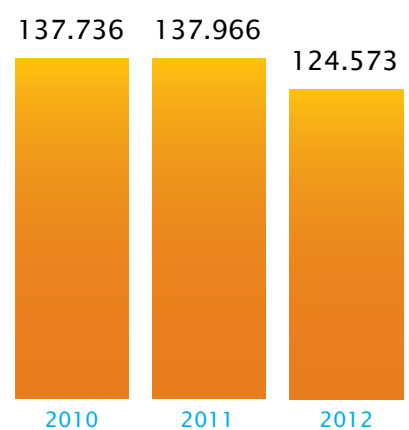
WERKAANBIEDINGEN DIE RECHTSTREEKS BIJ ACTIRIS WERDEN ONTVANGEN EN WERDEN INGEVULD:



WERKAANBIEDINGEN DIE ACTIRIS VIA DE VDAB EN DE FOREM IN HET KADER VAN DE SAMENWERKINGSOVEREENKOMSTEN HEEFT ONTVANGEN:



TOTAAL AANTAL WERKAANBIEDINGEN:



De werkgevers helpen om hun werkaanbiedingen aan te passen aan hun werkelijke behoeften en aan de omstandigheden van de arbeidsmarkt.

De werkgeversconsulenten van Actiris nemen dagelijks contact op met de Brusselse ondernemingen om hen bij te staan in de verschillende stappen van de aanwerving van nieuwe medewerkers.

De consulenten geven informatie en advies over de diensten van Actiris en de tewerkstellingsprogramma's waarop de werkgevers een beroep kunnen doen. De consulenten kunnen de werkgevers bijstaan bij het opstellen of het aanpassen van werkaanbiedingen aan hun werkelijke behoeften en aan de omstandigheden op de arbeidsmarkt.

In 2012 werden de consulenten 14.348 keer door zo'n 5.529 verschillende ondernemingen om hun diensten gevraagd.

Art 21.

Activiteiten inzake het verspreiden van werkaanbiedingen: voor een verspreiding op grote schaal

Internet: raadpleging van de website van Actiris of het versturen van gerichte e-mails.

In 2012 werd op de website www.actiris.be met een nieuwe rubriek gestart: Werkgevers in de kijker. Werkgevers die een samenwerkingsovereenkomst afsluiten met

Actiris krijgen in deze rubriek gratis een volledige pagina ter beschikking gesteld waarop zij zichzelf als werkgever kunnen positioneren.

Een link op de pagina brengt werkzoekenden naar een overzicht van de werkaanbiedingen bij deze werkgever.



In 2012 werden de werkaanbiedingen van Actiris

11.156.899 keer geraadpleegd.

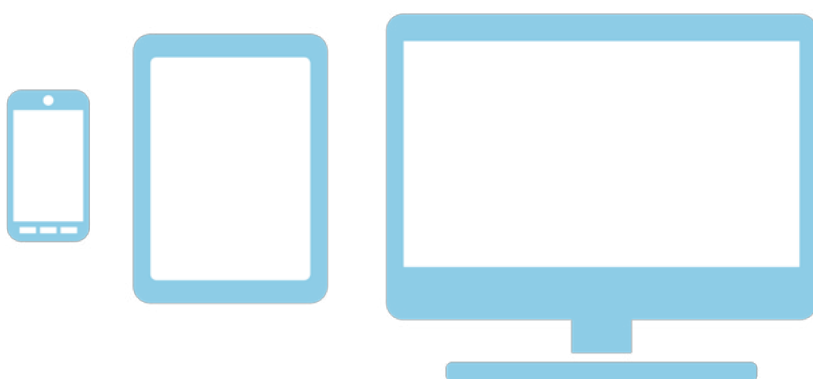
Dit gebeurde zowel via onze website www.actiris.be, Mijn Actiris, de website van het IAM-B en e-mails die aan werkzoekenden werden verstuurd.

Voor aanwervingen op grote schaal

In sommige gevallen werd de werkaanbieding ruimer verspreid, bijvoorbeeld via de pers. Van de Tribune de Bruxelles, in het kader van een vaste rubriek "On engage à Bruxelles", tot reportages in het programma "Modes

d'emploi" op Télé Bruxelles: de grootschalige aanwervingsacties werden door Actiris zeer breed bekend gemaakt.

In 2012 werden reportages gedraaid rond aanwervingsacties bij Defensie, de Politie en de MIVB.



GERICHTE E-MAILS EN SMS'EN NAAR WERKZOEKENDEN

In 2012 werden **126.942** e-mails en SMS'en verstuurd om werkzoekenden attent te maken op werkaanbiedingen die aan hun profiel zouden beantwoorden.

In 2011 waren er dat nog 106.867. Het project is pas sinds juli 2010 actief.

Art 24.

Ontwikkeling van een e-service voor werkgevers: een meer performante Mijn Actiris

Eind 2012 werd een piloot-project opgezet om de automatische uitwisseling van vacatures met andere jobsites mogelijk te maken.

Dit zal Actiris in staat stellen het aantal werkaanbiedingen op www.actiris.be gevoelig te verhogen.

Via de tool 'Mijn Actiris Werkgever' kunnen werkgevers zelf de werkaanbiedingen op de website van Actiris publiceren.

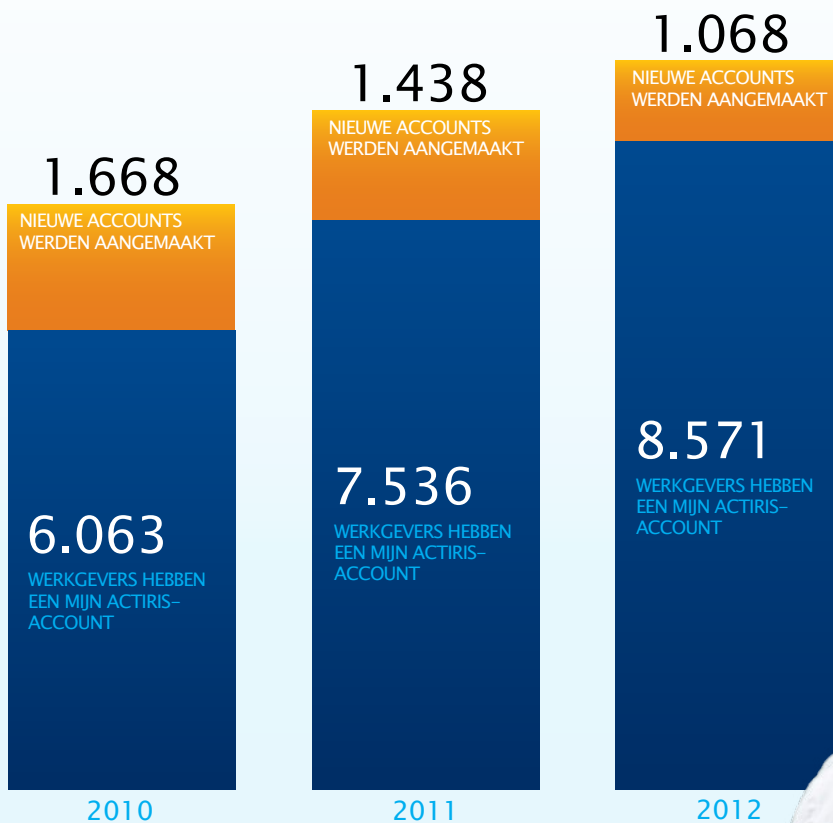
9.075 werkaanbiedingen, ongeveer 1/3 van de werkaanbiedingen die Actiris rechtstreeks ontvangt, werden op deze manier verspreid.

WIST U DAT?



In 2012 werden dertien ontbijten of andere infosessies voor werkgevers georganiseerd.

44 Jobdatings werden o.a. voor Groupon, Goldbuyers, Starbucks (Autogrill), LSG Skycheffs en Quick georganiseerd.



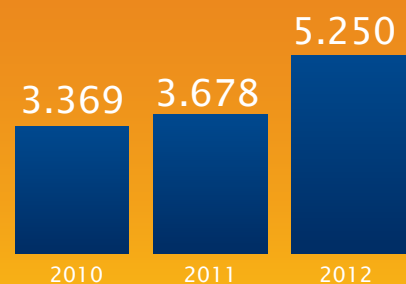
WIST U DAT?



De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO)

De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO), die samen met BRUXELLES-FORMATION (FPI) en de VDAB (IBO) wordt georganiseerd, biedt de werkgever de mogelijkheid om zelf een werkzoekende voor een periode van maximaal zes maanden op te leiden. Gedurende de volledige opleiding betaalt de onderneming alleen de productiviteitspremie aan de stagiair. Op deze manier wordt de loonkost voor de IBO verminderd met de RSZ-bijdragen en de gemiddelde werkloosheidsuitkering. Voor FPI wordt de loonkost verminderd met de RSZ-bijdragen en het eventuele vervangingsinkomen van de stagiair (werkloosheidsuitkering of leefloon). De werkgever is wettelijk verplicht om de werkzoekende na afloop aan te werven.

IBO/FPI-DOSSIERS



Organisatie van de doorstroming naar werk



De doorstroming naar werk wordt georganiseerd door een persoonlijke begeleiding aan de werkzoekenden te bieden en alle kansen te benutten om ze te helpen bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt.

Vandaag de dag hebben de tewerkstellingsconsulenten van Actiris steeds meer oplossingen te bieden aan de werkzoekenden, ongeacht hun behoeften.

HET DOORSTROMINGSPROCES NAAR WERK VERLOOPT IN VERSCHILLENDE ETAPPES:

INSCHRIJVING

VERDUIDELIJING

DIAGNOSEGESPREK

ACTIEPLAN

OPVOLGING

BALANS



18 gedecentraliseerde agentschappen

In 2012 telt Actiris 18 gedecentraliseerde agentschappen, wat het aantal vestigingen van Actiris op 20 brengt (Anspach en De Brouckère).

Elk agentschap biedt werkzoekenden dezelfde hulp aan waarmee ze hun beroepsproject kunnen concretiseren. Ze kunnen zich bijvoorbeeld als werkzoekende bij Actiris inschrijven, informatie en advies inwinnen, werkaanbiedingen raadplegen, hun talenkennis testen en persoonlijke begeleiding genieten.

Door de aangeboden diensten te groeperen, kan de wachttijd tussen elke stap van het traject van de werkzoekende sterk worden ingekort.

Art 28-29-30.

Activiteiten inzake inschrijving en herinschrijving van werkzoekenden, informatie en oriëntatie, verduidelijking van het profiel en de vaardigheden: rechten en plichten van de werkzoekende

Dankzij zijn inschrijving heeft de werkzoekende toegang tot een hele reeks gratis diensten die hem kunnen helpen bij zijn zoektocht naar werk.

Deze stap wordt onmiddellijk gevolgd door een verduidelijkingsgesprek waarmee de werkzoekende kan bepalen welk beroep hij wil uitoefenen. Werkaanbiedingen die bij zijn beroepsdoel aansluiten, kunnen hem onmiddellijk worden voorgesteld.

De Actiris-medewerkers stellen het dossier van de werkzoekende samen, en werken dit indien nodig bij, zodat er een dossier voor handen is dat een weerspiegeling is van de vaardigheden en de situatie van de werkzoekende. Op die manier kan er een coherente begeleiding worden verzekerd.

De continuïteit van zijn opvolging, door een collega van een andere dienst of door een partner, wordt op deze manier verzekerd.

WIST U DAT?



Het Callcenter

Met een eenvoudig telefoontje kan de werkzoekende een beroep doen op verschillende diensten van Actiris:

- herinschrijvingen
- attesten
- informatie

In 2012:
151.000 oproepen
t.o.v. 132.075 in 2011.

In 2012: **34.378**
eerste inschrijvingen

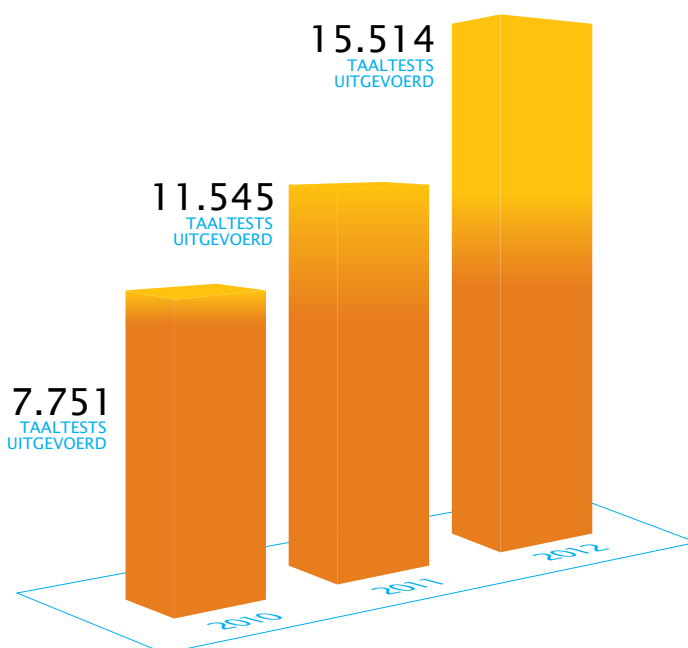
Voor meer details: zie bijlage "Aantal inschrijvingen"

Pagina 55

Art 32.

Activiteiten inzake vaardigheidstests: zich testen om zichzelf beter te evalueren

Werkzoekenden kunnen bij Actiris hun taalkennis laten testen. Via computergestuurde testen wordt hun kennis van het Nederlands, het Frans, het Engels of het Duits geëvalueerd. De resultaten zijn onmiddellijk gekend.



Art 33.

Activiteiten inzake het diagnosegesprek en het bepalen van het persoonlijk actieplan: de kansen op beroepsinschakeling verhogen

Na de inschrijving en de verduidelijking, die de eerste stappen zijn van een werkzoekende bij Actiris, begint de begeleiding van de werkzoekende in zijn beroepsproject.

Het diagnosegesprek is het startpunt voor de uitwerking van een actieplan.

Sommige van deze acties kunnen bij een dienst van Actiris plaatsvinden. Andere acties moeten worden verwezenlijkt met de hulp van één van onze partners.

(zie bijlage 4/Functie als regisseur en samenwerking met de Brusselse actoren, pagina 41).

Conform de voorschriften van het Actieplan voor Jongeren en de Brusselse regeringsverklaring voor de legislatuur 2009-2014, heeft Actiris sinds mei 2010 een vroegtijdige, systematische en intensieve begeleiding ingevoerd voor de Brusselse werkzoekenden tussen 18 en 24 jaar die zich voor het eerst

inschrijven na hun studies. Dit is de 'Constructie van het Beroepsproject' (CBP) met een gepersonaliseerd actieplan.

In 2011 werd deze begeleiding verplicht uitgebreid voor alle werkzoekenden tussen 18 en 49 jaar. Een doorgedreven begeleiding naar werk verhoogt immers aanzienlijk de kansen op socioprofessionele inschakeling.

Zo wordt elke werkzoekende die zich in het kader van de Constructie van het Beroepsproject inschrijft, regelmatig uitgenodigd en opgevolgd door een referentconsulent.

In 2012 hebben 43.971 werkzoekenden een actieplan afgesloten of ten minste een opvolgingsgesprek gehad.

Voor meer details: zie bijlage "Aantal inschrijvingen"

Pagina 55

WIST U DAT?



De Youth Guarantee in de startblokken!

De werkloosheid onder de jongeren in Brussel blijft te groot.

In het verleden werden al verschillende initiatieven genomen.

Met de Youth Guarantee werd een volgende stap gezet.

Actiris en de Brusselse regering hebben zich geëngageerd om een hele reeks middelen in te zetten om deze plaag tegen te gaan. Doel: alles in het werk stellen om jongeren na hun studies een baan, een opleiding of een stage aan te bieden.

De Youth Guarantee werd in het Beheerscontract van Actiris opgenomen.

Art 35.

Activiteiten inzake de begeleiding van werkzoekenden: het project aan de werkelijkheid op de arbeidsmarkt spiegelen

Tijdens de opvolgingsgesprekken komt het actieplan aan bod, om zo de uitvoering ervan op te volgen.

De referenticonsulent en de werkzoekende maken samen de balans op van wat er werd verwezenlijkt, en wat er nog moet worden uitgevoerd. Ze passen eventueel het actieplan van de werkzoekende aan.

Bij elk opvolgingsgesprek worden werkaanbiedingen geselecteerd waarmee de werk-

zoekende zijn beroepsproject aan de realiteit op de arbeidsmarkt kan toetsen.

Op het einde van de begeleiding wordt een balansgesprek gehouden.

In 2012 werden 42.957 opvolgingsgesprekken gevoerd, t.o.v. 35.173 in 2011 en 23.437 in 2010.

Het aantal opvolgingsgesprekken is in twee jaar tijd bijna verdubbeld.



WIST U DAT?



Activiteiten van Jobinfo

De consulenten in de agentschappen van Actiris bieden elke al dan niet ingeschreven werkzoekende die zich spontaan aanmeldt, de mogelijkheid om vragen te stellen rond hun zoektocht naar werk: informatie over de taalcheques, het zelfstandigenstatuut, de opleidingen, de aanwervingsplannen, de werkaanbiedingen, ...

In 2012 werden 83.958 dergelijke acties geregistreerd voor 46.942 verschillende werkzoekenden.

Een opleiding volgen om zich te vervolmaken: de Actiris-cheques

De Actiris-cheques kunnen in twee groepen worden onderverdeeld: de Beroepsprojectcheques en de Jobcheques.

Terwijl de eerste soort cheques zich tot de werkzoekenden richt, biedt de tweede soort nieuwe werknemers de kans om een bijkomende opleiding te genieten die onmisbaar is om hun nieuwe arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Bij deze twee vormen maken we nog een onderscheid tussen de taalcheques en de ICT-cheques, waarmee de werkzoekende of een nieuwe werknemer zijn vaardigheden in talen en in informatica of internet kan verbeteren.

In 2012 hebben 6.154 werkzoekenden een beroep gedaan op de taalcheques Beroepsproject t.o.v. 3.769 in 2011 en 2.078 in 2010.

Wat de taalcheques Job betreft, waren dat er 989.

De ICT-cheques Beroepsproject werden aan 1.813 werkzoekenden verdeeld, t.o.v. 2.115 in 2011 en 1.899 in 2010.

WIST U DAT?



Bijna 7 werkaanbiedingen op 10 in Brussel vereisen een praktische kennis van het Nederlands!

Art 34 & 37.

Activiteiten inzake oriëntering en zoeken naar werk: zo goed mogelijk aan de behoeften voldoen

Actiris verwijst de werkzoekende door naar diensten of partners die hem de hulp kunnen bieden die hij nodig heeft om door te stromen naar werk.

Een persoonlijke ondersteuning

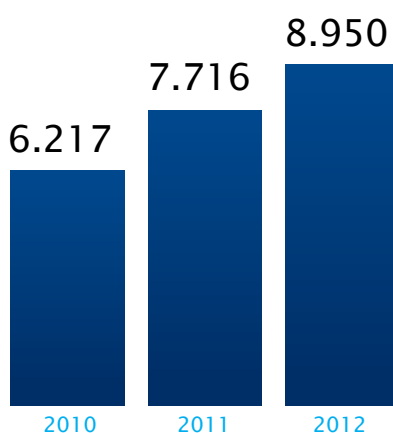
De Dienst Begeleiding Actief Zoeken naar Werk (BAZW)

begeleidt de werkzoekende bij zijn zoektocht naar werk en houdt hierbij rekening met zijn situatie, zijn profiel en de arbeidsmarkt. Deze dienst biedt een persoonlijke hulp die aan ieders behoefte is aangepast, en in het bijzonder aan een kwetsbaar publiek.

De werkzoekende kan een beroep doen op de BAZW-consulenten om een beroepsproject of een beroepsdoel uit te werken, om hulp te krijgen bij de opmaak van zijn cv en sollicitatiebrief, om zich voor te bereiden op het sollicitatiegesprek, om zich in te lichten over de psychotechnische tests, om de meest geschikte kanalen voor het zoeken naar werk te vinden of om telefoontechnieken te leren.

In 2012: 8.950 werkzoekenden op de dienst onthaald die 19.251 individuele of groepsacties hebben ondernomen.

AANTAL WERKZOEKENDEN DIE DOOR DE DIENST BEGELEIDING AZW WERDEN ONTHAALD

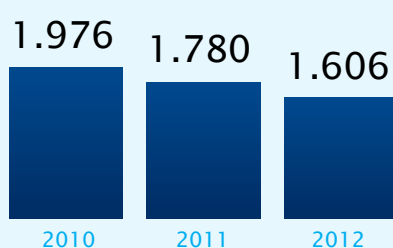


Voor een autonome beweging

De Dienst Jobfocus biedt werkzoekenden met een duidelijk beroepsdoel logistieke infrastructuur en ondersteuning bij de uitvoering van hun beroepsproject: computers, telefoontoestellen, kopieerapparaten, zelfstudietools, ...

Deze ruimte biedt tevens gericht advies van coaches en consulenten, alsook toegang tot werkaanbiedingen via verschillende websites.

AANTAL DEELNEMERS



De definitieve sluiting van de Jobfocus aan de Koningsstraat in oktober 2011 verklaart de daling van het aantal deelnemers in 2012 t.o.v. de overige jaren.

Ondanks de sluiting heeft Jobfocus zo'n 10.595 bezoeken geteld, wat nauwelijks verschilt van de voorgaande jaren.

Dit betekent dat, ook al is het onthaalde publiek minder talrijk dan in 2011 en 2010, de frequentie van de bezoeken in deze autonome ruimte hoger ligt.

De Self'Actiris

De Self'Actiris opende begin 2013 zijn deuren aan de Anspachlaan 65.

Deze ruimte is bestemd voor zowel de autonome werkzoekenden als voor de werkgevers die willen aanwerven.

Doel: matching verzekeren!

Naast de computers, de interactieve zuilen en de informatie voor werkzoekenden, werden ruimtes ingericht om aanwervingsactiviteiten voor werkgevers te organiseren.

Wat vinden we er terug? Alles wat een open computerruimte gewijd aan het zoeken naar werk kan bieden: computers, internet en links naar websites gespecialiseerd in het zoeken naar werk, de mogelijkheid om het Mijn Actiris-dossier te bewerken, telefoon- en faxtoestellen, printers, informatie, enz.

Consulenten staan ter beschikking van de werkzoekenden om ze advies te geven en door te verwijzen.

Voor de werkgevers stelt de Self'Actiris ook twee vergaerruimtes ter beschikking die bestemd zijn voor ontmoetingen tussen de kandidaten voor een werkaanbieding en de werkgever. Jobdatings en sollicitatiegesprekken kunnen er worden gehouden, met daarenboven alle nodige omkadering voor zowel de preselectie van de kandidaten op voorhand als de debriefing en advies na afloop.

Een behoefte aan opleidingen

De werkzoekende kan eveneens naar opleidingsinstellingen worden doorverwezen. Er werden hieromtrent reeds belangrijke stappen ondernomen om de synergieën en de samenwerkingen tussen het tewerkstellingsbeleid en het opleidingsbeleid in Brussel te versterken. (zie pagina 43 / Samenwerking met de Brusselse openbare opleidingsinstellingen).

Gerichte en duidelijke behoeften

Actiris werkt met meer dan 170 partners samen.

Actiris verwijst de werkzoekende door naar deze partners wanneer de werkzoekende

een gerichte en welbepaalde behoefte heeft die het vinden van een baan belemmert (specifieke doelgroepen, begeleiding bij de creatie van zijn eigen tewerkstelling...).

(zie pagina 41 / Functie als regisseur)

De Dienst Destination Métiers

Sinds het begin van 2012 werkt de Dienst Destination Métiers samen met Bruxelles Formation Carrefour om de werkzoekende een hele reeks informatie over verschillende beroepen aan te bieden in een open en gezellige ruimte. Deze informatie kan eveneens worden verkregen tijdens een individueel gesprek op afspraak.



De Self'Actiris aan de Anspachlaan 65



Het Kinderdagverblijf van Actiris

Het gebrek aan plaats in crèches is meer dan ooit een werkloosheidsval.

Actiris tracht een tijdelijke oplossing voor dit probleem te bieden.

Het Kinderdagverblijf van Actiris biedt opvang aan kinderen van 0 tot 3 jaar van wie één van de ouders bij Actiris is ingeschreven, in één van de 19 Brusselse gemeenten woont en gerichte stappen onderneemt om werk te vinden (oppasdienst) of onlangs opnieuw werk heeft gevonden (crèche).

Deze opvang is evenwel een tijdelijke oplossing aangezien het verblijf in de crèche maximaal 3 maanden mag duren.

Daarnaast heeft Actiris een partnershipnetwerk met andere kinderdagverblijven opgericht: 13 kinderdagverblijven hebben elk 6 tot 12 plaatsen voor ouders die een inschakelingsactie ondernemen.

Het Kinderdagverblijf heeft twee vestigingen en een derde zal weldra zijn deuren openen.

Enkele cijfers

In 2012 heeft het Kinderdagverblijf 405 verschillende kinderen onthaald. Wat de oppasdienst betreft, werden er in 2012 1.896 aanwezigheidsdagen geregistreerd.

181 kinderen werden op de tweede vestiging onthaald.

Net zoals in de voorgaande jaren is de meerderheid van de werkzoekenden in 2012 gedomicilieerd in Brussel, Schaarbeek, Anderlecht, Molenbeek en Jette.

De Dienst Meerlingen (DM), die sinds 2003 door het Kinderdagverblijf wordt beheerd, heeft in 2012 vijftien gezinnen ondersteund, wat neerkomt op de begeleiding van 45 kinderen. Deze ouders van drielingen hebben op deze manier steun genoten van een kinderverzorgster en een huishoudhulp.

Het kinderdagverblijf
van ACTIRIS vzw

Art 39.

Interregionale mobiliteit: buiten Brussel gaan om een job te vinden

In het kader van de interregionale samenwerking tussen Brussel en de rand, geeft de VDAB de werkaanbiedingen afkomstig uit de rand (Halle-Vilvoorde) door aan Actiris. Een bepaald aantal prioritaire functies die toegankelijk zijn voor laaggeschoolde werkzoekenden werden in onderlinge overeenstemming vastgelegd.

In 2012 werden 980 werkaanbiedingen aan Actiris doorgegeven, waarvan 40 % voor een prioritaire functie was.

3.135 werkzoekenden werden gecontacteerd en 2.006 Brusselse werkzoekenden hebben werk gevonden bij werkgevers die in de Brusselse rand actief zijn. In 2011 waren er dat 4.419, in 2010 waren dat er 3.277.

Dit brengt het uitgaand pendelverkeer van Brussel naar Vlaanderen op 45.437 personen, wat overeenkomt met een stijging van 25 % over 5 jaar.

Er werden

22 jobdatings

voor 14 werkgevers georganiseerd, waaronder twee Taaljobdatings met bpost.

Dankzij deze Jobdatings hebben 41 werkzoekenden een baan gevonden.



WIST U DAT?

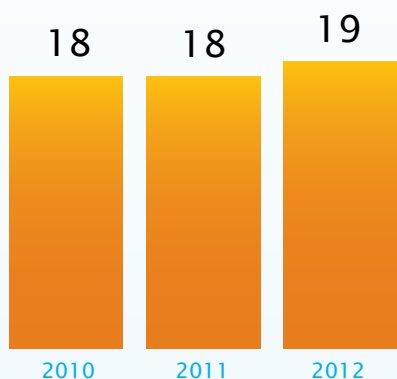


De Taaljobdating, een nieuwe tool voor de werkzoekende

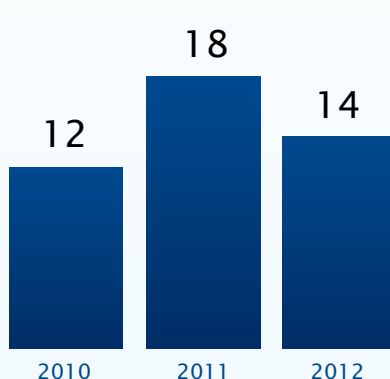
Nadat het niveau van hun taalkennis werd bepaald, krijgen de geselecteerde kandidaten een praktische taalopleiding om zo snel mogelijk het niveau te behalen dat vereist is voor de functie. Deze Taaljobdating biedt voordelen voor beide partijen. De werkzoekenden hun taalvaardigheden worden versterkt waardoor hun kans op een baan verhoogt. Voor de werkgevers biedt het een grondige opleiding voor vaardige, gemotiveerde kandidaten die een talenkennis hebben opgedaan die aan hun behoeften is aangepast.

Evolutie en vergelijking met de voorgaande jaren:

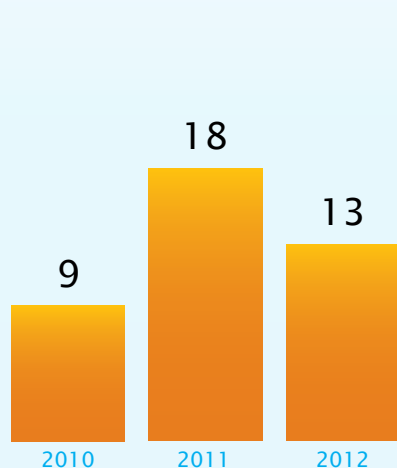
AANKONDIGINGEN VAN COLLECTIEF ONTSLAG



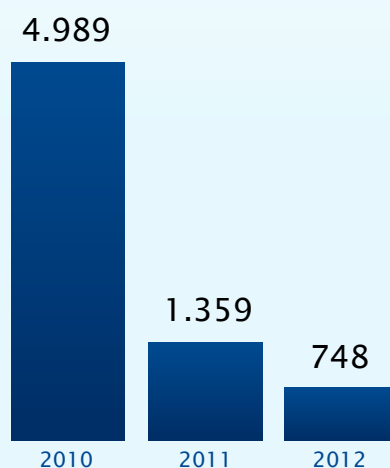
BESLISSINGEN TOT COLLECTIEF ONTSLAG



OPRICHTING VAN TEWERKSTELLINGSCELLEN



AANTAL WERKNEMERS ONTSLAGEN IN HET KADER VAN COLLECTIEVE ONTSLAGEN



De collectieve ontslagen begeleiden

(zie bijlag 2, pagina 58)

De Dienst Begeleiding Collectief Ontslag (BCO) waakt erover dat de werkgever bij een collectief ontslag de wettelijke voorschriften uitvoert, de geldende procedure volgt en zijn verplichting t.o.v. de werknemers nakomt.

Ondanks een lichte stijging van het aantal intenties om over te gaan tot collectief ontslag t.o.v. de voorgaande jaren, zit het totaal aantal personen dat in de loop van 2012 werd ontslagen op het laagste peil sinds 4 jaar.

2^{de} editie van de Werkweek van 9 tot 19 oktober.

Elk jaar neemt Actiris deel aan talrijke tewerkstellingsevenementen in Brussel. Het is voor werkzoekenden de ideale gelegenheid om rechtstreeks werkgevers te ontmoeten, inlichtingen in te winnen over de diensten van Actiris, maar ook om hun kansen op een baan te verhogen.

Voor het tweede jaar op rij organiseerde Actiris in Brussel de Werkweek. Vergeleken met de vorige editie werd die van 2012 aangevuld en uitgebreid in de tijd, namelijk van 9 tot 19 oktober.

Het doel van een dergelijk evenement is alle teams van Actiris rond tewerkstelling te mobiliseren om zo de talrijke deelnemers een overzicht te geven van de activiteiten die de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling het hele jaar door organiseert. (zie bijlage 3 voor details)



3 | Drie bijkomende opdrachten

Bijdrage tot een stijging van het aantal arbeidsplaatsen voor Brusselaars



Naast de matching, gebeurt de strijd tegen de werkloosheid ook via de verhoging van het aantal arbeidsplaatsen dat voor Brusselaars beschikbaar is.

Actiris heeft besloten om in deze kwestie het voortouw te nemen. In 2012 werden talrijke acties in dit kader ondernomen.

Art 43.

Activiteiten als hulp bij de zelfcreatie van tewerkstelling: zijn eigen baan creëren om uit de werkloosheid te raken

Sinds enkele jaren ontwikkelt Actiris partnerships, die door het ESF worden gefinancierd, met als doel werkzoekenden die zelfstandige willen worden te begeleiden.

Momenteel werkt Actiris samen met zes partners.

Hun opdrachten bestaan eruit hulp te bieden aan werkzoekenden bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt, en dit via de creatie van eigen economische activiteit. Daarnaast zijn de acties ook een springplank naar een bezoldigde baan.

In 2012 werden zo'n 1.993 personen begeleid en ondersteund door de partners van Actiris, wat bijna 35 % meer is dan het voorgaande jaar (1.570 in 2011).

Om zijn opdracht in dit domein te versterken, heeft Actiris eind 2012 een partnershipovereenkomst gesloten voor de aanpassing van een pedagogische en statistische informaticatool die aan de BCT-partners ter beschikking zal worden gesteld. Doelstelling hiervan is een geïntegreerd globaal traject aan te bieden dat specifiek is aangepast aan de zelfcreatie van tewerkstelling.

In 2012 werden **1.993** personen bijgestaan, dat is bijna 35 % meer dan in 2011.



Art 44.

De sociale en maatschappelijke clausules: meer gediversifieerde sectoren en het openstellen richting de sociale economie

Het besluit van de Brusselse Regering in het kader van de verwezenlijking van de investeringen van openbaar nut is duidelijk: wanneer een overheidsopdracht, die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gesubsidieerd, een budget van tenminste € 750.000 en een werktijd van tenminste 60 werkdagen veronderstelt, moet de aannemer een bepaald aantal werkuren van de opdracht aan door Actiris geselecteerde werzoekenden voorbehouden.

In werven van de bouwsector vormt het bijgevolg een belangrijk element in het inschakelingsbeleid van werzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven.

Eind 2011 wenste de gewestelijke Minister van Tewerking de sociale clausule te diversifiëren en uit te breiden. Actiris heeft nauw samengewerkt aan dit herzieningsproces dat heel 2012 in beslag heeft genomen.

Deze lange procedure heeft op 4 oktober 2012 tot een nieuwe omzendbrief geleid die op 5 december 2012 in het Staatsblad werd gepubliceerd.

Deze omzendbrief opent de sociale clausules o.a. voor overheidsopdrachten voor leveringen en voor diensten met respectievelijk minstens € 22.000 en € 125.000 aan kosten.

Deze brief diversifieert dus de betrokken sectoren (inrichting en onderhoud van groene ruimtes, catering aan scholen, technisch onderhoud, afvalbeheer, drukkerij, publiciteitsdrukwerk, archivering ...) en stelt bovendien de overheidsopdrachten open voor de sociale inschakelings-economie.

Deze nieuwe bepalingen kaderen in de wil van Actiris om de mogelijkheden voor de beroepsinschakeling van

Brusselse werzoekenden te vermeerderen.

Parallel met deze besprekingen heeft Actiris besloten de middelen voor de verwerking van de dossiers van de sociale clausules te versterken en de nieuwe functie van 'coördinator sociale clausules' in het leven te roepen.

Deze nieuwe functie moet de schakel vormen tussen de verschillende belanghebbers in deze dossiers: de aanbestedende overheden (gemeenten bijvoorbeeld), de ondernemingen die ingaan op openbare aanbestedingen, en de stagiairs die voor deze voorziening zijn aangeworven.

Het gaat erom inlichtingen te geven en dossiers op te volgen t.o.v. alle belanghebbers, inclusief Actiris zelf.

Daarnaast is het de bedoeling de werking van de voorziening op te volgen, om de evoluties van zo dicht mogelijk to monitoren en indien nodig aanpassingen te bepalen.

Art 45.

Activiteiten inzake het beheer van de tewerkstellingsprogramma's: een win-winsituatie voor de werkgevers en de meest kwetsbare werkzoekenden

Actiris staat in voor de uitvoering en de opvolging van de tewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze programma's hebben als doel de werkloosheid op te lossen en de te-

werkstelling te bevorderen, en dit van een publiek dat soms van de arbeidsmarkt is geïsoleerd.

In 2012 hebben zo'n 10.660 personen dankzij deze voorziening een job gevonden (10.664 in 2011 en 10.638 in 2010).

Programmawet-geco's, geco's plaatselijke besturen, doorstromingsprogramma, startbaanovereenkomst met vormende beroepservaring, startbaanovereenkomst (SBO – federale globale projecten), beroepsoverstappremie: talrijke voorzieningen die eveneens het doel hebben de begunstigde werkgevers te ondersteunen via een financiële incentive.

WIST U DAT?



Het budget dat aan de tewerkstellingsprogramma's is toegekend, bedraagt

€ 208.376.000

wat

70,12 %

van het globaal budget van Actiris vertegenwoordigt.



De verschillende programma's ►



**Bijna 1.400 werkgevers genieten van dit programma.
Actiris kent aan de werkgever een premie toe die bijna
de volledige loonkosten van 10.660 personen dekt.**

De verschillende programma's

Geco - Programmawet

Doel: hulp bieden bij de aanwerving van werkzoekenden die in de loop van het jaar voorafgaand aan de aanwerving minstens zes maanden bij een openbare tewerkstellingsdienst van één van de lidstaten van de EEG zijn ingeschreven.

Geco - Plaatselijke besturen

Dit programma biedt gemeenten en OCMW's de mogelijkheid om nieuwe initiatieven te nemen en in te spelen op behoeften waaraan anders niet kan worden voldaan. Langdurig werkzoekenden en werkzoekenden die recht hebben op een leefloon of op financiële sociale bijstand kunnen deze arbeidsplaatsen invullen.

Doorstromingsprogramma

Het stelsel van de doorstromingsprogramma's (DSP) biedt langdurig werkzoekenden en rechthebbenden op een leefloon of financiële sociale bijstand de mogelijkheid om twee jaar lang beroepservaring op te doen, aangevuld met een beroepsopleiding en begeleiding op het terrein.

Startbaanovereenkomst - Vormende beroepservaring

Deze maatregel wil op de eerste plaats jongeren een vormende beroepservaring aanbieden: een baan in combinatie met een opleiding om hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Deze vormende beroepservaringen zijn gericht op laaggeschoolde functies waar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een behoefte aan is. Het gaat dan om knelpuntberoepen of economische speerpuntfuncties in het Gewest.

SBO - Federale globale projecten

In het kader van de startbaanovereenkomsten (SBO/FGP) is Actiris belast met het beheer van de akkoorden die tussen de federale staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden gesloten. Deze akkoorden kennen aan bepaalde werkgevers SBO-plaatsen toe: medewerkers om te sensibiliseren voor het milieu en de openbare netheid, stadsstewards en culturele bemiddelaars in de sociale huisvesting.

Beroepsoverstappremie

Kmo's en vzw's die laaggeschoolde werkzoekenden aanwerven en ze een beroepsopleiding doen volgen in hun eigen onderneming, krijgen een premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Voor meer details:
zie bijlage 4 / De verschillende
tewerkstellingsprogramma's
en hun definitie / Pagina 62

Observatie van de arbeidsmarkt

Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid heeft als opdracht de evoluties van de werkgelegenheid en de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op te volgen. Via thematische analyses wordt onderzoek gedaan naar de mutaties en veranderingen die eigen zijn aan de arbeidsmarkt. Het Observatorium ontwikkelt eveneens tools om op de behoeften te anticiperen.

Het verzamelen en verspreiden van gegevens met betrekking tot de gewestelijke arbeidsmarkt en de werking ervan.

Deze acties kunnen zijn:

- In het kader van de New Deal voor tewerkstelling en opleiding van de Brusselse Regering: de ontwikkeling van tewerkstellingsindicatoren en het verzamelen van opleidings- en onderwijsindicatoren per activiteitensector, het voorbereidend werk op verzoek van de DmfA-stromen, enz.;
- De deelname aan verschillende thematische en transversale werkgroepen in het kader van de Taskforce Regionalisering van Actiris;
- De uitwerking van een statistische boordtabel, het luik tewerkstelling, van de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu, as duurzaam bouwen;
- Bijdrage aan de uitvoering van het samenwerkingsakkoord van februari 2005 tussen de federale staat en de gewesten voor de bevordering van de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden.

De voorlichting van de verschillende actoren op de arbeidsmarkt over de situatie op en de evoluties van de markt

Deze acties kunnen zijn:

- Het opstellen van een maandelijks verslag (nieuwe versie);
- De jaarlijkse analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- De ontwikkeling van indicatoren voor de observatie en de analyse van de dynamiek van de arbeidsmarkt en de evaluatie van de verschillende genomen maatregelen. Dit via een tweejaarlijks evaluatieverslag waarbij rekening wordt gehouden met de dynamiek en de complexiteit van de werkgelegenheid in Brussel.

Het uitvoeren van strategische en operationele analyses en studies van de gewestelijke arbeidsmarkt, op initiatief van Actiris en op verzoek van de Minister of andere actoren

In het kader van de New Deal voor tewerkstelling en opleiding van de Brusselse Regering vermelden we onder meer het analytisch werk met het oog op de ontwikkeling van focussen op sectoren en functies, de opvolging en de begeleiding van de studie van de mutaties van de stedelijke economie, de start van de studie rond de verbetering van de opvolgingstools en de ontwikkeling van indicatoren voor de analyse van de beroepsinschakelingstrajecten van Brusselse werkzoekenden (DmfA), ...

Er werden eveneens longitudinale analyses van het traject van de werkzoekenden uitgevoerd en er werd regelmatig een stand van zaken opgesteld van het tewerkstellingsbeleid en de acties die door de verschillende actoren worden ondernomen.

Voor meer details: zie bijlage 5
/ Observatorium voor de Werkgelegenheid /

Pagina 66

Matching en begeleiding op internationaal niveau



Art 51.

Acties op internationaal niveau: de oprichting van Actiris International

In 2012 heeft Actiris een internationale pijler opgericht: Actiris International.

Doel: een pijler oprichten waar de interne bevoegdheden op internationaal niveau verenigd worden.

De teams van BIJOB (Brussels International Jobcentre) en Internationale Betrekkingen & Benchmarking werden dus gevraagd hun resources en ervaringen te verenigen om deze opdracht tot een goed einde te brengen.

Plaatsingen en aanwervingen in het buitenland, benchmar-

king en internationale samenwerkingen, begeleiding van Brusselse werkzoekenden die in het buitenland willen werken: een reeks aan bevoegdheden zijn onder één noemer verzameld om zo de opdrachten van Actiris beter op elkaar af te stemmen.

In 2012 hebben
76.123 contacten
plaatsgevonden.

Art 52.

De tewerkstelling van een specifiek publiek via internationale mobiliteit: instaan voor de matching tussen het Brussels publiek dat openstaat voor internationale mobiliteit en de internationale werkaanbiedingen

Actiris International informeert, begeleidt en garandeert de matching.

Stages

Actiris International heeft zijn stageprogramma's 'Eurodyssée' en 'Leonardo Da Vinci' versterkt.

Eurodyssée is een uitwisselingsprogramma tussen de Europese regio's en biedt jonge werkzoekenden (18-30 jaar) de mogelijkheid om in buitenlandse bedrijven beroepsstages van 4 tot 7 maanden te volgen.

Bewust van de moeilijkheden die jongeren uit de arme sikkels van Brussel ondervinden, heeft Actiris in 2012 voor de eerste keer Eurodyssée-stages gefinancierd (11 jongeren ontvangen en verstuurd).

Deze stages werden tot in 2011 door het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gefinancierd.

Leonardo Da Vinci is het programma voor beroepsstages in Europese ondernemingen dat door de Europese Commissie wordt gefinancierd en in 2011 door Actiris International werd gelanceerd.

Het stageprogramma Leonardo Da Vinci wil werkzoekenden een praktische werkervaring van 6 maanden aanbieden bij een private of openbare werkgever in een ander EU-land, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Kroatië, Zwitserland of Turkije.

29 Brusselse werkzoekenden hebben een Leonardo Da Vinci-stage van 6 maanden in het buitenland kunnen volgen. Dit is twee keer zoveel als vorig jaar!



Actiris International kent een plaatsingspercentage van **80%** van oud-stagiairs. Zij hebben een baan gevonden enkele maanden na het einde van hun stage in België of in het buitenland.

Matching

Actiris International organiseert het hele jaar door regelmatig Jobdatings die de Brusselse werkzoekenden die in het buitenland willen werken en werkgevers die internationaal willen aanwerven bij elkaar brengen.

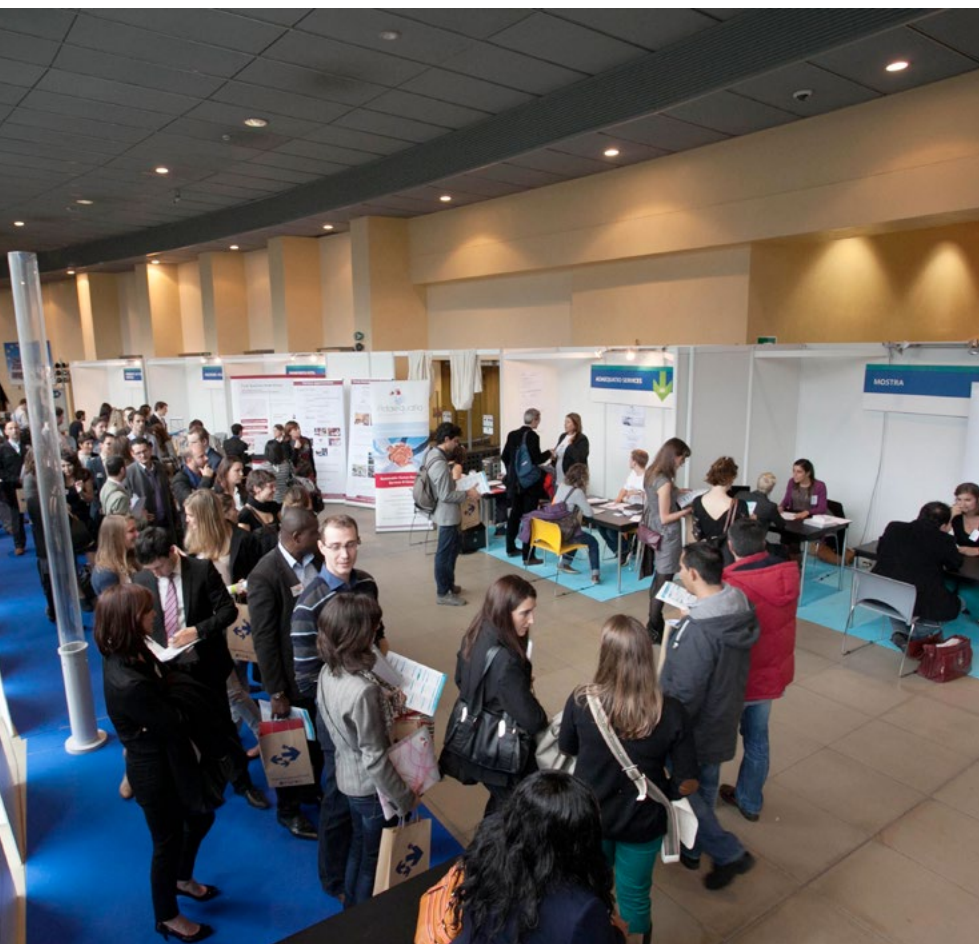
Jobday

De European Online Job Day, een evenement zonder voorgaande, vond plaats in het mythische Berlaymontgebouw.

De EOJD is een rekruterings-evenement, georganiseerd door de EC (DG Werkgelegenheid) en het EURES-netwerk (EUropean Employment Services), waar praktische informatie

over alle aspecten van mobiliteit in Europa wordt verzameld.

De editie van 2012 was een groot succes dankzij de koppeling van het evenement ter plaatse met het evenement online. Het evenement had niet alleen fysiek plaats in Brussel, maar ook online overal ter wereld.



1^e virtuele editie

2.700 jobs

84 werkgevers online

72 werkgevers ter plaatse

11.612 unieke bezoekers online

3.799 bezoekers ter plaatse

Van de **14.756** personen die voor het evenement (online en ter plaatse) waren ingeschreven, waren:

2.351 Spaans

1.986 Italiaans

1.323 Portugees

1.066 Grieks

53% van de bezoekers was tussen **25** en **34** jaar oud

Art 53.

Activiteiten inzake institutionele betrekkingen

Actiris is bij verschillende netwerken aangesloten, waaronder HoPES, WAPES en EURES. Met deze laatste werkt Actiris International nauw samen. Het EURES-netwerk (European Employment Services) is een Europees netwerk van tewerkstellingsdiensten dat niet minder dan 850 consultants telt, verspreid over 31 Europese landen.

Art 54.

Activiteiten inzake benchmarking: leren van en zich laten inspireren door goede praktijken in het buitenland

Benchmarking is een vergelijkende analysemethode tussen gelijkaardige praktijken.

In 2012 werden benchmarkings over verschillende thema's gevoerd: de begeleiding en de controle van werknemers, de inschakeling van jongeren op de arbeidsmarkt, het management van de prestaties binnen een OTD, het beheer en de territorialisatie van de tewerkstelling, het gebruik van de vaardigheden om de matching te verbeteren.

Jongerenlabo

Voor meer details: zie bijlage 6 / Actiris international / Pagina 70

Voor september 2013 wordt de laatste hand aan het Jongerenlabo gelegd met o.a. een gids rond de begeleiding van jongeren voor medewerkers op het terrein, beleidsvoorstellen en een tool voor andere Europese openbare tewerkstellingsdiensten.

Art 55.

Activiteiten inzake samenwerking

In 2012 werd de uitvoering van de tewerkstellingsclausule van de partnershipovereenkomst BHG / Democratisch Republiek van Congo voortgezet, wat geleid heeft tot een gestructureerde samenwerking tussen Actiris en de RVA Katanga.

Voor meer details: zie bijlage 6 / Actiris international / Pagina 70

4 | Functie als regisseur en samenwerking met de Brusselse actoren

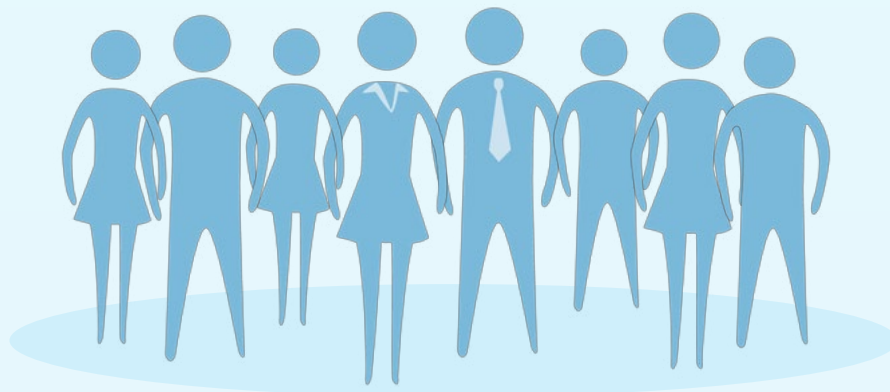
40 > 48

Functie als regisseur

Om de doeltreffendheid en de flexibiliteit van zijn opdrachten te verzekeren, werkt Actiris nauw samen met private en openbare externe socio-professionele inschakelingsactoren die zorgvuldig werden uitgekozen.

De doelstelling van de door Actiris ontwikkelde partnerships is o.a. het dienstenaanbod voor werkzoekenden en ondernemingen uit te breiden en te diversifiëren door diensten aan te bieden die afgestemd zijn op de individuele en socio-economische behoeften op de arbeidsmarkt van het gewest. Deze diensten zijn complementair aan het algemeen aanbod en beantwoorden aan de kwaliteitscriteria.

De operatoren met een overeenkomst bieden diensten aan, deskundigheid, een methode aangepast aan verschillende specifieke doelgroepen, innovatie en/of flexibiliteit waarvoor Actiris niet op zijn eentje kan instaan.



Art 59.

Organisatie van de samenwerkingen met de partners: werkzoekenden die een gerichte en welbepaalde behoefte hebben naar de partners doorverwijzen

Actiris werkt eveneens met een reeks niet-gesubsidieerde partners.

In 2012 werden ondermeer nieuwe partnerships gestart rond de begeleiding van personen ouder dan 45 jaar, de gedragsregels op het werk, en de begeleiding bij het uitwerken van een beroepsproject.

Totaalbedrag: € 19.426.000

WIST U DAT?



De partnership-overeenkomsten voor werkgevers

In 2012 hebben de GOMB en Actiris hun samenwerking versterkt door een overeenkomst af te sluiten waarbij ondernemingen die zich op een terrein of in een gebouw van de GOMB willen vestigen, een beroep moeten doen op de diensten van Actiris.

Voor meer details: zie bijlage 7 / Nieuwe in 2012 gelanceerde partnerships / Pagina 73

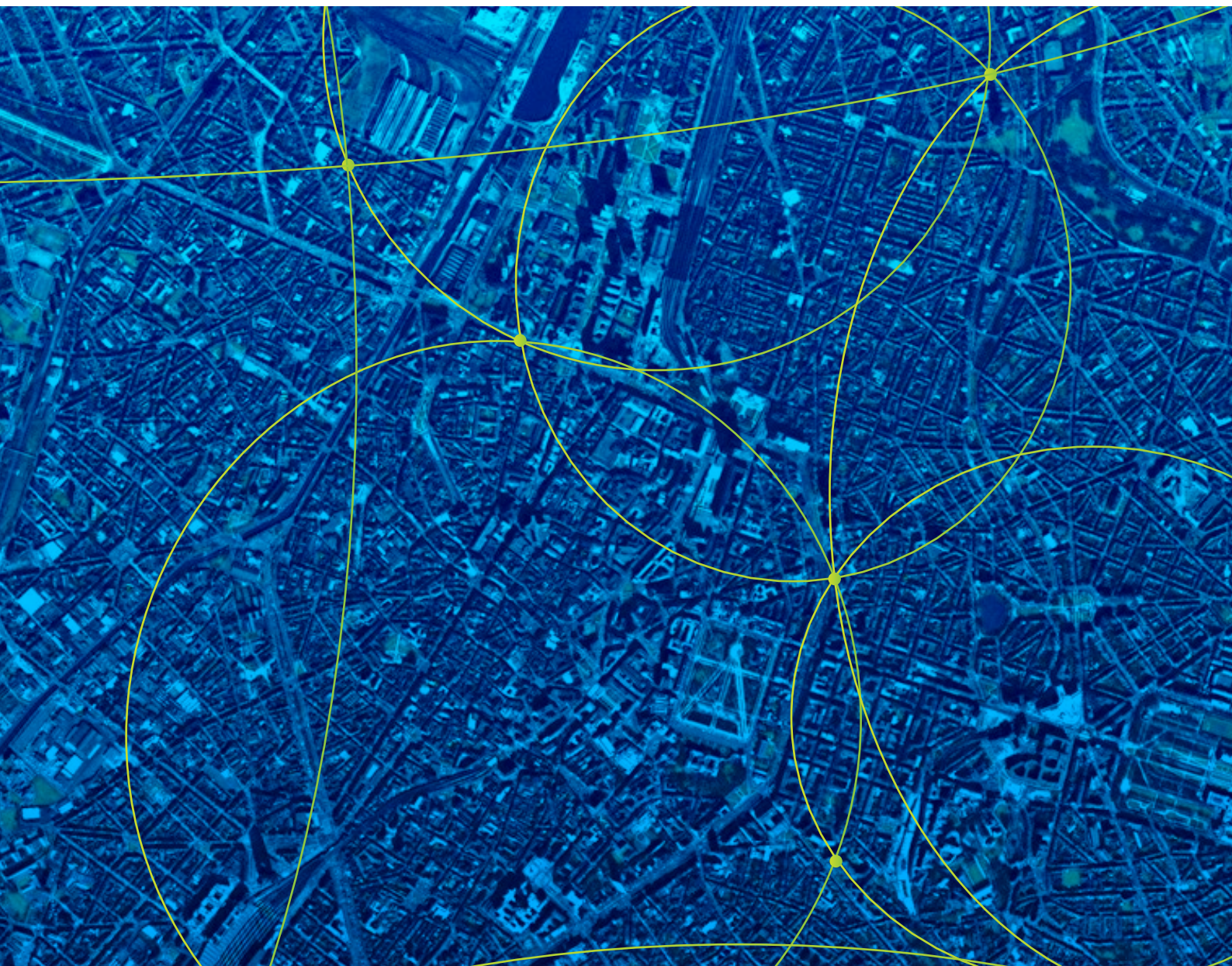
De Jobhuizen

In 2011 heeft het Beheerscomité het concept van de Jobhuizen goedgekeurd, waarbij Actiris en andere inschakelingsoperatoren (gemeentelijke tewerkstellingsdiensten, het OCMW, de PWA, de Mission Locale, Tracé Brussel en eventueel andere partners van Actiris) op het terrein van een gemeente worden gegroepeerd. De Jobhuizen ontwikkelen eveneens lokale projecten inzake tewerkstelling.

Om het team van Lokale Coördinaties voor de gemeenten van Brussel, Jette/Sint-Joost, Elsene, Vorst/Ukkel en Oudergem/Watermaal-Bosvoorde/Sint-Pieters-Woluwe/Sint-Lambrechts-Woluwe samen te stellen, werden in 2012 vijf Jobhuiscoördinatoren aangeworven. Zij staan garant voor de gewestelijke doelstellingen van Actiris, de opmaak van een actieplan en de link tussen de lokale diensten en Actiris, enz.

Jette was de eerste gemeente die in september 2012 de samenwerkingsovereenkomst tussen de partners van het Jobhuis heeft ondertekend. Stad Brussel heeft de overeenkomst op 1 oktober 2012 ondertekend.

De doelstelling is om op termijn het hele gewest te dekken.



Samenwerking met de Brusselse openbare opleidingsinstellingen

Er werden belangrijke stappen ondernomen om de synergieën en de samenwerkingen tussen het tewerkstellingsbeleid en het opleidingsbeleid in Brussel te versterken.



WIST U DAT?



De vorming van een werkzoekende is een belangrijke investering voor zowel de maatschappij als voor de werkzoekende zelf. Daarom zet Actiris alles op alles om werkzoekenden een vlotte doorstroming naar werk te verzekeren.

Voorbeeld: kosten van een opleiding dakdekker van 8 maanden (34 weken x 35 u) voor een gezinshoofd.

| | |
|---|----------|
| +/- 8 MAANDEN WERKLOOSHEIDSUITKERING | € 9.720 |
| + 8 MAANDEN LES (INSTRUCTEUR, MATERIAAL, GEBOUW, VERWARMING, ELEKTRICITEIT ...) | € 22.500 |

| | |
|--------|----------|
| TOTAAL | € 32.220 |
|--------|----------|

Art 61.

Overleg en samenwerking tussen Actiris en Bruxelles Formation: vraag en aanbod van opleidingen op de Brusselse arbeidsmarkt op elkaar afstemmen

Om de synergieën tussen de tewerkstelling- en opleidingssector te versterken, werd op 9 februari 2012 een samenwerkingsovereenkomst ondertekend door de Brusselse Minister van Tewerkstelling en de Minister van de Franstalige Gemeenschap bevoegd voor de Permanente Opleiding van de Middenklasse en voor de Beroepsopleidingen.

Doel: het traject van de werkzoekende naadloos laten verlopen en de vraag naar en het aanbod van opleidingen beter laten aansluiten op de realiteit van de Brusselse arbeidsmarkt.

Actiris en BRUXELLES FORMATION hebben deze tekst in een Samenwerkingsovereenkomst 2013–2015 omgezet. Deze werd op 26 september 2012 door de samengebrachte beheerscomités van Actiris en BRUXELLES FORMATION aangenomen.

Deze overeenkomst versterkt enerzijds de bestaande samenwerkingen, maar stelt eveneens de invoering van innoverende samenwerkingen voor, waarvan het welslagen ervan rechtstreeks ten goede zal komen van de Brusselse werkzoekenden, en onder meer op het volgende gericht is:

- Instaan voor een kwaliteitsvolle dienstverlening aan werkzoekenden door hen verschillende informatie- en adviesactiviteiten rond de beroepen, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt enerzijds en de opleidingen anderzijds te bieden. Deze doelstelling berust o.a. op de ruimte die door BRUXELLES FORMATION Carrefour en Destination Métiers worden gedeeld. In 2012 hebben bijna 30.000 werkzoekenden deze ruimte bezocht en ter plaatse de diensten van Actiris en BRUXELLES FORMATION genoten.
- De begeleidingsmodaliteiten van opgeleide werkzoekenden versterken en formaliseren met het oog op hun inschakeling in de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben Actiris en BRUXELLES FORMATION een procedure afgesproken waarbij werkzoekenden op het einde van hun kwalificerende opleiding snel worden onthaald om hun beroepencode bij te werken en hen werkaanbiedingen voor te stellen die bij hun verworven vaardigheden aansluiten. Deze procedure is sinds maart 2012 operationeel.
- Samen een kader voorstellen voor de bepaling van de vaardigheden van de werkzoekenden met het oog op de start van hun opleiding of hun inschakeling.
- De elektronische uitwisseling van gegevens m.b.t. de werkzoekenden voortzetten, onder andere om de RVA de nodige bewijzen te bezorgen. Overeenkomen welke de prioritaire ontwikkelingen zijn van het uniek dossier op korte, middellange en lange termijn.
- Werken rond het instellen van gezamenlijke communicatieacties bestemd voor de werkzoekenden. In 2012 werd een eerste communicatieplan (mei 2012 tot eind 2013) voorgesteld. Deze samenwerking heeft o.a. de gezamenlijke aanwezigheid van Actiris en BRUXELLES FORMATION op beurzen en evenementen voor werkzoekenden mogelijk gemaakt.

Een team bestaande uit iemand van BRUXELLES FORMATION en iemand van Actiris zal alle 28 artikelen van de Samenwerkingsovereenkomst 2013–2015 in goede banen leiden. Deze personen werden gekozen om hun kwaliteiten als verantwoordelijke in één van de directies, afdelingen, diensten of teams van bovenvermelde instellingen. Dit team moet experts van hun respectievelijke instellingen rond het hen toevertrouwde artikel samenbrengen. Zij zullen samen met hen de acties bepalen die nodig zijn voor de operationalisering van het werkveld en de uitvoering hiervan verzekeren.

Deze Samenwerkingsovereenkomst 2013–2015 zal regelmatig worden opgevolgd door het Strategisch Ontwikkelingscomité (SOC) van BRUXELLES FORMATION en Actiris. De SOC's hebben als doel de synergieën tussen de twee instellingen te structureren en te ontwikkelen door te overleggen, informatie te delen en strategische beslissingen te nemen. In 2012 kwam het vijf keer samen.

Het toont aan dat Actiris en BRUXELLES FORMATION samen willen werken ten gunste van de werkzoekenden in het BHG.

De Samenwerkingsovereenkomst 2013–2015 kadert in de verbintenissen van de New Deal van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat na sociaal overleg ten gunste van de tewerkstelling en de opleidingen in Brussel werd opgesteld.



Art 63.

Overleg en samenwerking tussen Actiris en de VDAB RDB

Een gestructureerd overleg tussen Actiris en VDAB/RDB grijpt plaats op het niveau van het **Strategisch Ontwikkelingscomité** (SOC).

Het Comité, dat uit vertegenwoordigers van Actiris en VDAB/RDB (en BRUXELLES FORMATION anderzijds) bestaat, legt de concrete krachtlijnen en prioritaire acties vast in het kader van deze afstemming.

Het Comité heeft in 2012 vier keer gezeteld en heeft aanzet gegeven tot de oprichting van verschillende werkgroepen die zich geconcentreerd hebben op de verbetering van bestaande samenwerkingsinitiatieven zoals de procedures m.b.t. de IBO, de gezamenlijke projectoproepen, screenings in het kader van doorverwijzing naar opleidingen, samenwerking in het kader van de BON-trajecten, organisatie bij Actiris van collectieve infosessies voor werkzoekenden inzake het opleidingsaanbod van de RDB...

Daarnaast werd in de schoot van het Comité ook het startschot gegeven voor een aantal nieuwe samenwerkingsprojecten met de klemtoon op de volgende thema's: een verhoging van de doorverwijzing van werkzoekenden naar het opleidingsaanbod van de VDAB-RDB en de partners, de intensivering en structurering van de doorstroming naar werk van werkzoekenden na beëindiging van een kwalificerende opleiding, en de organisatie van gemeenschappelijke pilootprojecten aansluitend op de behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt en op het profiel van de werkzoekenden.

In het kader van de verhoging van de doorverwijzing naar een opleiding organiseerde RDB o.m. uitgebreide infosessies met betrekking tot het opleidingsaanbod voor de tewerkstellingsconsulenten van Actiris. Er vonden in totaal 8 infosessies plaats, allemaal gevolgd door een bezoek aan de opleidingsateliers van de RDB-campus te Anderlecht. In totaal namen 143 Actiris-consulenten deel. Actiris organiseerde voor het RDB-personeel bovendien uitgebreide presentaties betreffende de diensten voor de werkzoekenden en werkgevers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de rand: er werden 4 infosessies gegeven voor in totaal 74 RDB-medewerkers.

Met het oog op een betere kennis van het opleidingsaanbod van VDAB/RDB en de bevordering van de samenwerking tussen de RDB en de Brusselse OCMW's, hebben Actiris en

VDAB/RDB ook samen een infosessie georganiseerd voor de inschakelingsconsulenten van de socioprofessionele inschakelingscellen van de 19 OCMW's.

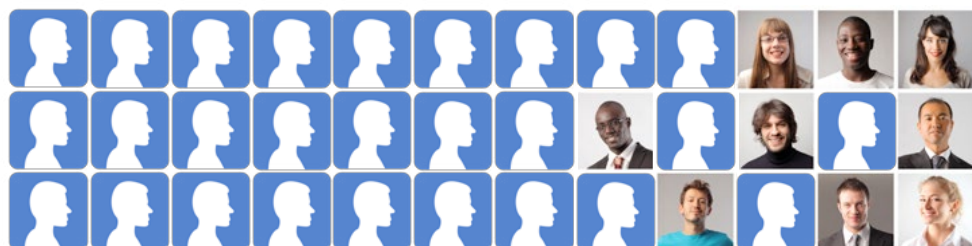
Wat betreft **de intensifiëring en structurering van de doorstroming naar werk van werkzoekenden na een kwalificerende opleiding**, werden er in 2012 binnen Actiris nieuwe procedures ontwikkeld. Vanaf maart 2012 worden werkzoekenden na beëindiging van een kwalificerende VDAB-opleiding onmiddellijk uitgenodigd door de tewerkstellingsconsulenten van Actiris, wordt hun beroepencode aangepast (in functie van de nieuwe verworven vaardigheden) en ontvangen ze meteen werkaanbiedingen die afgestemd zijn op hun opleiding.

Actiris en de RDB lanceerden ook samen o.m. het **gemeenschappelijk pilootproject** 'Opleiding Drietalige Onthaalbediende', en dit op basis van

een verfijnde analyse van de Brusselse arbeidsmarkt en een doorgedreven screening van kandidaat-werkzoekenden.

In het kader van dit pilootproject hebben Actiris en de RDB samen de door te verwijzen doelgroep bepaald op basis van o.m. de beroepcodes en talenkennis. Met het oog op de screening van deze doelgroep hebben zij samen 5 infosessies in het Frans en het Nederlands georganiseerd en 239 werkzoekenden uitgenodigd. De werkzoekenden die na de infosessies weerhouden werden, verrichtten onmiddellijk ter plaatse een taaltest in de Taalhoek van Actiris om de vereiste talenkennis voor de toelating tot de opleiding (Nederlands, Frans, Engels) te laten testen.

Naast de doorverwijzing van goed gescreende kandidaten naar een opleiding, kende dit project ook nog een aantal positieve neveneffecten



In 2012 zijn,
2.761 werkzoekenden
met één of meerdere
opleidingen bij
de VDAB/RDB gestart.

voor de niet-weerhouden kandidaat-werkzoekenden: een update van hun werkzoekendendossier (o.m. op het vlak van talenkennis), en een doorverwijzing naar andere diensten van Actiris of een andere opleiding.

In het kader van een zo goed mogelijke afstemming van het opleidingsaanbod op de vastgestelde behoeften van de Brusselse arbeidsmarkt, heeft het Brussels Observatorium

voor de Werkgelegenheid op vraag van het Comité eveneens een aantal bijkomende analyses verricht. Dit enerzijds op het vlak van het profiel van de werkzoekenden (ingeschreven beroepencode, geslacht, leeftijd, studieniveau, inactiviteitsduur, nationaliteit) en anderzijds op het vlak van de arbeidsreserve, werkaanbiedingen en talenkennis per beroepencode.

De twee instellingen zullen hun samenwerking in de toekomst verder consolideren en dit o.m. door de organisatie van gezamenlijke Beheerscomité's, de samenwerking op het vlak van het testen van de vaardigheden van de werkzoekenden, en de geïnformatiseerde uitwisseling van gegevens in het kader van de opvolging van het inschakelingstraject van de werkzoekenden (uniek dossier).

Art 68.

Beroepsreferentiecentra: topuitrusting voor werkzoekenden

Er zijn momenteel 5 Beroepsreferentiecentra (BRC): IRIS TECH+, Evoliris, Horeca Be Pro, BRC Bouw en Iris TL.

Ze hebben als opdracht topuitrusting en infrastructuur ter beschikking te stellen, bijkomende opleidingen te organiseren, tewerkstellings- en inschakelingsacties uit te voeren, en sessies voor de erkenning van de bekwaamheden te organiseren.

In 2012 werd het **BRC Stadsberoepen** opgericht.

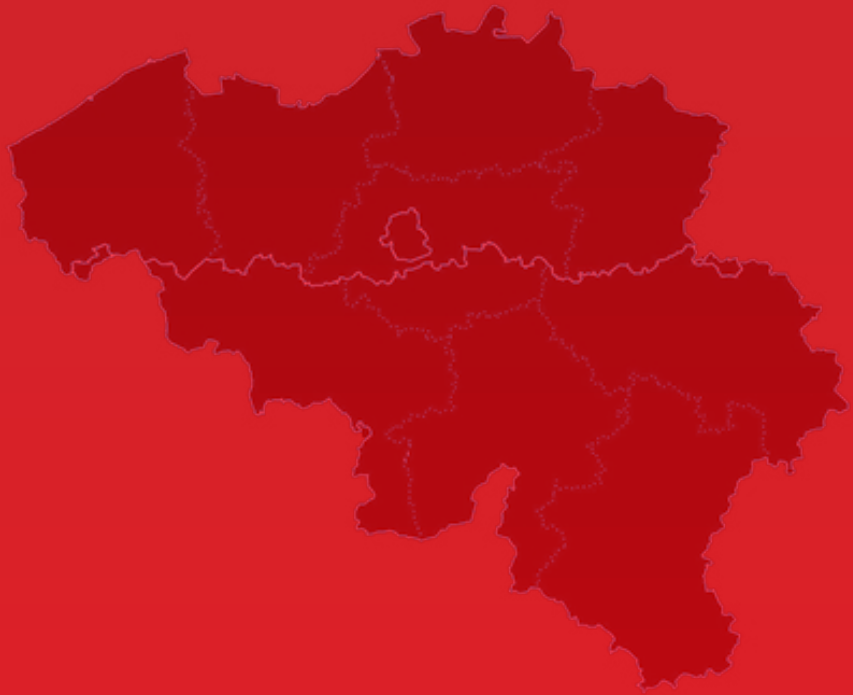
Dit BRC mikt op een verhoogde kwalificatie en tewerkstelling van Brusselaars in stadsberoepen en beroepen bij het openbaar ambt.

Deze beiden hebben nood aan gekwalificeerde werknemers, o.a. door kwaliteitsinfrastructuur en -uitrusting ter beschikking te stellen, alsook een aanvullend opleidingsaanbod te organiseren.

Het doelpubliek van dit BRC zijn werkzoekenden, met bijzondere aandacht voor laaggeschoolde werkzoekenden, werknemers in permanente opleiding of in omscholing voor het luik 'stadsberoepen', en de (contractuele en statutaire) ambtenaren, studenten, leerlingen, opleiders en onderwijzers voor het luik 'openbaar ambt'.



Het Beroepsreferentiecentrum (BRC): Iris TL



De regionalisering gaat door ...

De zesde staatshervorming (2011) geeft de gewesten meer ruimte voor het voeren van hun eigen beleid.

Dit betekent dat de verschillende gewesten helemaal verantwoordelijk en autonoom zullen zijn in het beheer van de overgehevelde materie zoals tewerkstelling, huisvesting, justitie, energie, mobiliteit enz.

Actiris maakt zich klaar.

Actiris heeft zeer snel (in 2011) een voorziening voor reflectie en voorstellen ingesteld, opgebouwd rond een Task Force die de werkzaamheden van de thematische werkgroepen centraliseert rond de over te hevelen bevoegdheden die voor Actiris van groot belang zijn: de controle van de beschikbaarheid, de vrijstelling voor studies en opleidingen, de artikels 60/61, de Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen en dienstencheques, en de beroepsopleiding. Niettegenstaande het beperkte aantal thematische werkgroepen, kunnen ook andere overgehevelde bevoegdheden belangrijk zijn voor Actiris en kunnen ze het onderwerp zijn van een latere analyse.

Aangezien het geheel van deze bevoegdheden gevolgen heeft voor een hele reeks transversale maatregelen werden eveneens werkgroepen opgericht om deze te analyseren.

5 | Interne dynamiek van Actiris

49 > 52

Als pararegionale instelling van openbaar nut is Actiris zo gestructureerd om zijn opdrachten op een optimale manier te vervullen, gesterkt door een degelijk management en de inzet van bijna 950 personeelsleden (808,6 VTE's).



Het Actiris-personeel op 31/12/2012

947 personeelsleden:
214 statutairen en
733 contractuelen

Van de 214 statutairen:
148 vrouwen, **66** mannen
71 Nederlandstaligen,
143 Franstaligen

Van de 733 contractuelen:
485 vrouwen, **248** mannen
152 Nederlandstaligen,
581 Franstaligen

Arbeidsreglement

Sinds 5 december 2012 beschikt Actiris over een arbeidsreglement. Deze tool dient om de werkingsregels te communiceren, en wordt regelmatig bijgewerkt en via het Intranet aan de personeelsleden meegedeeld om zo de goede organisatie van de diensten te vergemakkelijken.

Opleiding van het personeel

Actiris ijvert meer dan ooit voor de ontwikkeling van de vaardigheden van zijn medewerkers en maakt van de opleiding een centraal element in het HR-beleid.

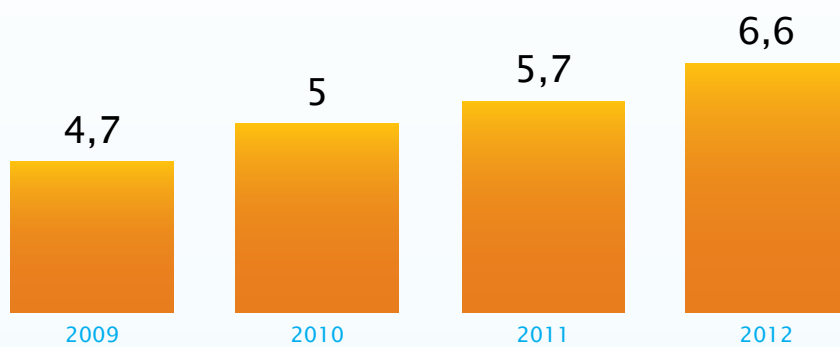
Enkele cijfers:

De medewerkers van Actiris kunnen 5 % van hun werktijd aan een opleiding besteden. In 2012 volgde een personeelslid van Actiris gemiddeld 6,5 dagen opleiding. Ongeveer 80 % van de medewerkers hebben ten minste één opleiding gevolgd. Er werden voor de personeelsleden 228 verschillende opleidingen georganiseerd. Ongeveer 80 externe opleiders werden gerekruteerd om deze opleidingen te verstrekken. Een derde van deze opleidingen worden verzekerd door collega's.

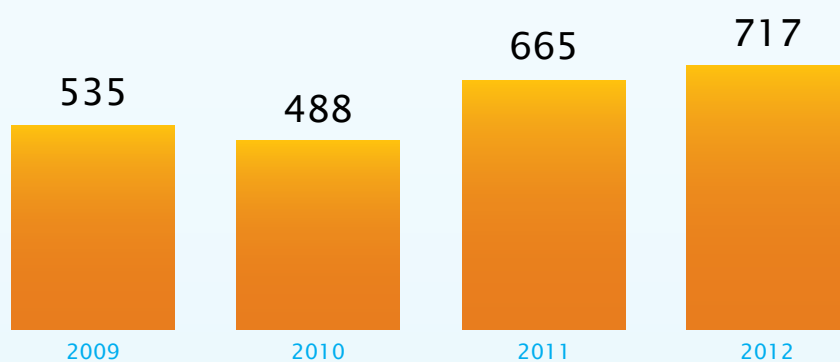
125 medewerkers (ongeveer 15 % van het personeel) heeft een actieve rol als interne opleider opgenomen.

Opleidingen voor nieuwe medewerkers, managementopleiding, taal- of buroticaopleiding: de waaier aan gevolgde opleidingen in 2012 was zeer uitgebreid.

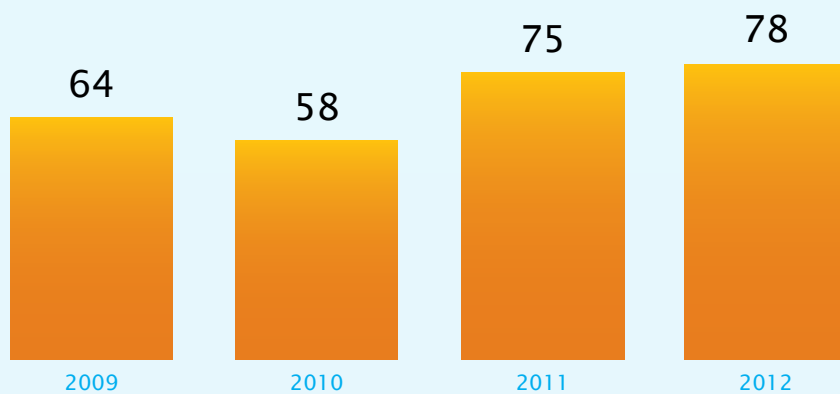
GEMIDDELD AANTAL OPLEIDINGSDAGEN PER VTE



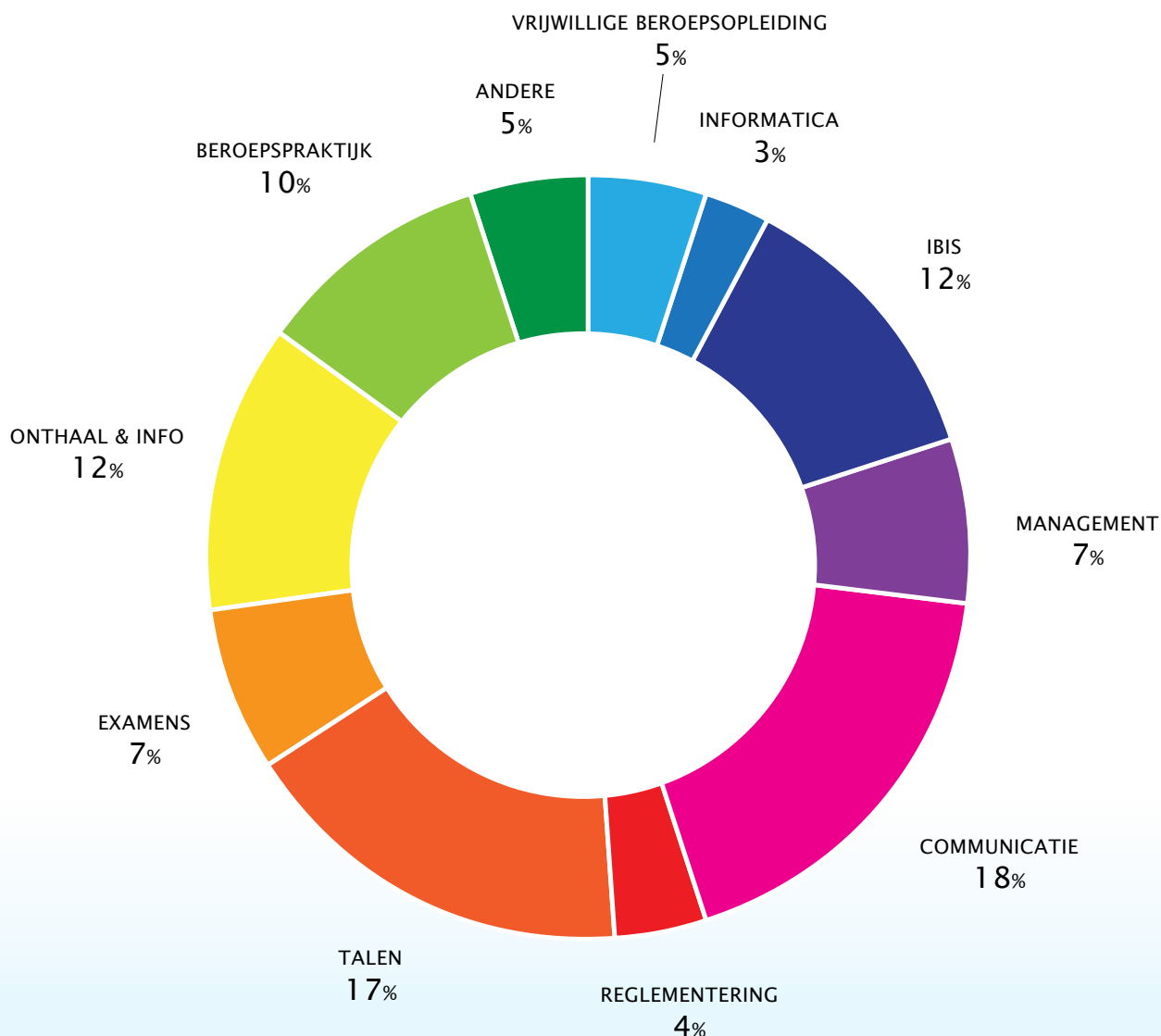
AANTAL MEDEWERKERS DIE TEN MINSTE ÉÉN OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD



% MEDEWERKERS DIE TEN MINSTE ÉÉN OPLEIDING HEBBEN GEVOLGD



Een brede waaier aan opleidingen



De oprichting van de Dienst Transversale Kwaliteit

De Dienst Transversale Kwaliteit is een dienst die de directies, verschillende diensten, kerntaken en activiteiten van Actiris ondersteunt.

Deze nieuwe dienst, bestaande uit 5 pijlers, werd eind 2012 opgericht en heeft als voornaamste doelen:

- De kernprocessen en -procedures van Actiris uitwerken en verbeteren;
- De matching tussen de werkzoekenden en de werkaanbiedingen op basis van hun vaardigheden verbeteren;
- De informatie en tools ontwikkelen die voor de Actiris-medewerkers nodig zijn in het kader van hun opdrachten;
- Een kwaliteitsplan (CAF) instellen en dit opvolgen;
- Het projectbeheer invoeren door een methodologie te gebruiken die aan Actiris is aangepast.

Voor meer details: zie bijlage 8 / Het medewerkersbestand op 31.12.2012 / Pagina 75



Besluit

Actiris heeft de ambitie om dé openbare leverancier van oplossingen voor tewerkstelling te worden in Brussel, en dit als klant- en resultaatgerichte organisatie.

In 2012 waren de investeringen talrijk en de algemene mobilisatie begint haar vruchten af te werpen.

De diensten aan werkgevers kenden de volgende acties:

De oprichting van een nieuwe Dienst Advies en Rekrutering om het dienstenaanbod voor werkgevers professioneler te maken;

De ondertekening van 26 samenwerkingsovereenkomsten, t.o.v. 12 in 2011 en 18 in 2010;

Een sterke stijging van het aantal Select Actiris-werkaanbiedingen, gaande van 3.369 in 2010 naar 5.250 in 2012;

De ontwikkeling van een performantere e-service voor werkgevers. In 2012 hadden 8.571 werkgevers een Mijn Actiris-account. In 2010 waren dit er 6.063.

Voor de werkzoekenden, merken we een specifieke inzet op het vlak van talen op.

Het aantal gevoerde taaltests is in twee jaar tijd bijna verdubbeld om in 2012 een totaal van 15.514 te bereiken.

In 2012 hebben 6.154 werkzoekenden de voordelen van de taalcheques Beroepsproject kunnen genieten t.o.v. 3.769 in 2011 en 2.078 in 2010.

Actiris heeft een nieuwe tool voor werkzoekenden ontwikkeld: de Taaljobdating. (zie pagina 28).

3.135 werkzoekenden werden gecontacteerd en 2.006 Brusselse werkzoekenden hebben werk gevonden bij werkgevers die in de Brusselse rand actief zijn. In 2011 waren er dat 4.419 en in 2010 3.277. Dit brengt het uitgaand pendelverkeer van Brussel naar Vlaanderen op 45.437 personen, wat overeenkomt met een stijging van 25 % over 5 jaar.

De communicatie naar werkzoekenden werd in 2012 geïntensifieerd. In 2012 werden 126.942 e-mails en sms'en verstuurd om werkzoekenden attent te maken op werkaanbiedingen die aan hun profiel zouden beantwoorden. In 2011 waren dit er 106.867. Het Callcenter heeft 151.000 oproepen behandeld, tegen 132.075 in 2011.

De werkaanbiedingen van Actiris werden 11.156.899 keer geraadpleegd. Dit gebeurde zowel via de website www.actiris.be, Mijn Actiris, de website van het IAM-B en e-mails die aan werkzoekenden werden verstuurd.

Wat betreft de activiteiten voor hulp bij de creatie van zijn eigen tewerkstelling, werden in 2012 1.993 personen bijgestaan, dat is bijna 35 % meer dan in 2011.

Tenslotte werd in 2012 ook de nieuwe beheersovereenkomst 2013 - 2017 ondertekend.

De uitdaging voor Actiris is groot, maar meer dan ooit motiverend...

6 | Bijlagen

Bijlage 1 NWWZ 1e inschrijving nieuwe dossiers

Tabel: NWWZ (totaal en jonger dan 25 jaar) van 2002 tot 2012 (jaargemiddelde):

| | Totaal NWWZ | NWWZ < 25 jaar | % van de < 25 jaar |
|------|-------------|----------------|--------------------|
| 2002 | 77.525,75 | 15.356,33 | 19,80 |
| 2003 | 84.259,25 | 16.335,16 | 19,38 |
| 2004 | 90.321,58 | 16.572,75 | 18,34 |
| 2005 | 94.075 | 16.827,33 | 17,88 |
| 2006 | 97.099,25 | 16.375,5 | 16,86 |
| 2007 | 93.671 | 15.064,33 | 16,08 |
| 2008 | 92.114 | 14.383 | 15,61 |
| 2009 | 99.376,58 | 15.469,33 | 15,56 |
| 2010 | 106.390 | 16.079,08 | 15,11 |
| 2011 | 106.505,75 | 14.871 | 13,96 |
| 2012 | 107.853,83 | 14.760,58 | 13,68 |

Bron: Actiris, berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Tabel: Evolutie van de NWWZ volgens inactiviteitsduur van 2002 tot 2012:

| In aantal | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| < 6 maanden | 24.706 | 25.060 | 24.275 | 23.613 | 22.775 | 20.527 | 22.046 | 25.652 | 26.330 | 25.561 | 25.627 |
| 6 maanden tot 1 jaar | 13.385 | 14.735 | 14.363 | 14.069 | 14.261 | 12.169 | 12.414 | 14.712 | 15.816 | 14.934 | 14.938 |
| 1 tot 2 jaar | 13.657 | 16.465 | 18.709 | 18.577 | 17.770 | 17.669 | 14.890 | 16.620 | 19.649 | 18.979 | 18.556 |
| 2 tot 5 jaar | 14.289 | 16.304 | 20.570 | 24.474 | 26.961 | 26.042 | 24.189 | 22.588 | 23.645 | 24.693 | 26.003 |
| 5 jaar en meer | 11.489 | 11.695 | 12.404 | 13.341 | 15.332 | 17.265 | 18.575 | 19.804 | 20.951 | 22.339 | 22.730 |
| Totaal | 77.526 | 84.259 | 90.322 | 94.075 | 97.099 | 93.671 | 92.114 | 99.377 | 106.390 | 106.506 | 107.854 |

| In % | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| < 6 maanden | 31,9 | 29,7 | 26,9 | 25,1 | 23,5 | 21,9 | 23,9 | 25,8 | 24,7 | 24,0 | 23,8 |
| 6 maanden tot 1 jaar | 17,3 | 17,5 | 15,9 | 15,0 | 14,7 | 13,0 | 13,5 | 14,8 | 14,9 | 14,0 | 13,9 |
| 1 tot 2 jaar | 17,6 | 19,5 | 20,7 | 19,7 | 18,3 | 18,9 | 16,2 | 16,7 | 18,5 | 17,8 | 17,2 |
| 2 tot 5 jaar | 18,4 | 19,3 | 22,8 | 26,0 | 27,8 | 27,8 | 26,3 | 22,7 | 22,2 | 23,2 | 24,1 |
| 5 jaar en meer | 14,8 | 13,9 | 13,7 | 14,2 | 15,8 | 18,4 | 20,2 | 19,9 | 19,7 | 21,0 | 21,1 |
| Totaal | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Bron: Actiris, berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

I. STATISTIEKEN OP BASIS VAN HET ADMINISTRATIEF BEHEER

AANTAL NIEUWE DOSSIERS (TOTAAL) PER MAAND: 2011 en 2012

| | 2011 | 2012 |
|-----------|--------|--------|
| Januari | 2.819 | 2.956 |
| Februari | 2.654 | 2.565 |
| Maart | 2.638 | 2.425 |
| April | 2.193 | 2.037 |
| Mei | 2.392 | 2.111 |
| Juni | 2.407 | 2.439 |
| Juli | 2.928 | 3.012 |
| Augustus | 3.233 | 2.975 |
| September | 5.064 | 4.770 |
| Oktober | 3.678 | 3.904 |
| November | 2.939 | 2.959 |
| December | 2.403 | 2.225 |
| Totaal | 35.348 | 34.378 |

II. STATISTIEKEN VAN DE NIEUWE INSCHRIJVINGEN ALS NIET-WERKENDE WERKZOEKENDE (NWWZ)

AANTAL EERSTE INSCHRIJVINGEN ALS NWWZ PER MAAND: 2011 en 2012

| | 2011 | 2012 |
|-----------|--------|--------|
| Januari | 2.417 | 2.569 |
| Februari | 2.216 | 2.109 |
| Maart | 2.256 | 2.037 |
| April | 1.921 | 1.672 |
| Mei | 2.057 | 1.733 |
| Juni | 2.089 | 2.035 |
| Juli | 2.699 | 2.696 |
| Augustus | 2.879 | 2.532 |
| September | 4.197 | 3.952 |
| Oktober | 3.087 | 3.110 |
| November | 2.486 | 2.270 |
| December | 2.088 | 1.738 |
| Totaal | 30.392 | 28.453 |

Tabel: Totaal aantal (her)inschrijvingen per kanaal in 2012:

| | NWWZ | Andere (WZ in opleiding, deeltijdse werknemers enz.) | Total |
|-------------------------------|---------|---|---------|
| Gesprekken - agentschappen | 116.293 | 18.094 | 134.387 |
| Callcenter | 22.070 | 2.924 | 24.994 |
| Mijn Actiris | 43.739 | 8.968 | 52.707 |
| Totaal | 182.102 | 29.986 | 212.088 |

Opmerkingen:

De kolom NWWZ omvat de categorieën van 00 tot 14.

Tabel 1: Statistieken CBP - 2009 tot 2012:

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | Versch. in % 2009 - 2012 |
|---|--------|--------|--------|--------|-----------------------------|
| Verschillende NWWZ die een CBP hebben afgesloten (1) | 10.722 | 18.493 | 35.034 | 26.447 | 1,5 |
| Aantal opvolgingsgesprekken BP | 22.362 | 23.347 | 36.170 | 42.957 | 0,9 |
| Aantal verschillende WZ begeleid in het kader van de CBP (2) | 14.619 | 23.097 | 42.229 | 43.971 | 2,0 |

Bron: Actiris, berekeningen Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid

Opmerkingen:

(1) tot 30 juni 2010, CBP = aantal ondertekende 'contracten voor beroepsproject'.

Vanaf 1 juli 2010, CBP = aantal actieplannen die in het kader van de 'constructie van het beroepsproject' werden uitgewerkt.

(2) Aantal verschillende WZ die een actieplan hebben gesloten of die minstens een opvolgingsgesprek BP hebben gehad.

Bijlage 2 Dienst Begeleiding Collectief Ontslag

Voorstelling van de Dienst Begeleiding Collectief Ontslag (BCO)

De Dienst BCO staat in voor de begeleiding van de collectieve ontslagen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze begeleiding houdt het volgende in:

1. De juridische controle van de wettigheid van de collectieve ontslagen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de opvolging van de uitvoering van de herstructureringsprocedures. De dienst zorgt er dus voor dat de werkgever de wetgeving uitvoert (Koninklijk Besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag en Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen), de terzake geldende procedures volgt en zijn verplichtingen ten aanzien van de werknemers naleeft.
2. Vanaf het begin van de collectieve ontslagprocedure brengt de Dienst BCO de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers op de hoogte van de manier waarop de werkgever in herstructurering zijn officiële stappen moet zetten, van de na te leven termijnen en van de evaluatiecriteria van het sociaal plan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
3. Daarnaast organiseert de dienst voor de ontslagen personen informatiesessies over de tewerkstellingscel, die naar aanleiding van het collectief ontslag wordt opgericht, alsook informatiesessies over hun rechten en plichten.
4. De dienst zorgt ten slotte voor de goede uitvoering van de sociale plannen en, in het bijzonder, van de in de sociale plannen vastgelegde begeleidingsmaatregelen voor de ontslagen werknemers.
5. Actiris staat in voor het bestuur van de tewerkstellingscellen (TWC).

De TWC is een verplichte voorziening in het kader van een collectief ontslag waarin de volgende personen zetelen: minimaal één vertegenwoordiger van de werkgever, minimaal één vertegenwoordiger van een in de onderneming aanwezige vakbond, minimaal één vertegenwoordiger van het sectoraal opleidingsfonds – indien er één voor de onderneming bestaat – en minimaal één vertegenwoordiger van de gewestelijke openbare tewerkstellingsdienst. De tewerkstellingscel ziet erop toe dat de in het Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 vastgelegde begeleidingsmaatregelen concreet worden uitgevoerd en heeft tevens de taak om de inschrijvingsprocedure van de werknemers die zich bij de tewerkstellingscel willen inschrijven, uit te voeren.

De tewerkstellingscel is interregionaal wanneer deze minimaal tien personen omvat die buiten het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen waardoor er bijgevolg met (een) andere betrokken gewestelijke openbare tewerkstellingsdienst(en) (OTD) moet worden samengewerkt. Actiris werkt op identiek dezelfde manier samen met andere OTD's die andere tewerkstellingscellen, waartoe minimaal tien Brusselaars behoren, besturen.

De Dienst BCO die Actiris binnen de TWC vertegenwoordigt, volgt met de andere leden van de cel de situatie van de betrokken werknemers op door informatie te verzamelen over de reeds door de werknemers gerealiseerde acties m.b.t. hun zoektocht naar een nieuwe baan en dit tot en met de stopzetting van de tewerkstellingscel.

Herinnering aan de voornaamste wettelijke verplichtingen van een collectief ontslag

- De oprichting van een tewerkstellingscel (TWC) door de werkgever die door Actiris wordt bestuurd:
Deze tewerkstellingscel is, behoudens enkele uitzonderingen, verplicht voor alle collectieve ontslagen die na 7 april 2009 hebben plaatsgevonden.
- Het outplacementaanbod:
Het outplacementaanbod van de tewerkstellingscel moet, na advies van de gewestelijke Minister van Tewerkstelling, door de federale Minister van Werk worden goedgekeurd ongeacht of er al dan niet sprake is van een verlaging van de leeftijd van het conventioneel brugpensioen.
- De inschrijving bij de tewerkstellingscel:
De ontslagen werknemer moet zich bij een tewerkstellingscel inschrijven en moet zich als werkzoekende inschrijven bij een gewestelijke openbare tewerkstedingsdienst ongeacht zijn leeftijd, de aard van zijn arbeidsovereenkomst en zijn beroepsverleden. Ook hier zijn er enkele uitzonderingen, namelijk wat betreft het recht om zich bij de tewerkstellingscel in te schrijven en om zich als werkzoekende in te schrijven.
- De verminderingkaarten 'herstructurerings':
Naar aanleiding van de door Actiris opgestuurde lijst met personen die bij de TWC zijn ingeschreven, overhandigt de RVA aan de ontslagen werknemers een verminderingkaart 'herstructurerings' die zowel de werknemer – wanneer hij opnieuw aan de slag gaat – als zijn nieuwe werkgever de mogelijkheid biedt om bepaalde financiële voordelen te genieten (vermindering van de werknemers- of werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid).
- De outplacementkosten:
De RVA betaalt aan de werkgever in herstructurering een deel van de kosten (tussen € 500 en max. € 2.000) terug die hij heeft besteed aan de begeleiding van de ontslagen werknemers, voor zover zij een minimaal aantal uren outplacementbegeleiding hebben gevolgd.

Cijfers voor 2012

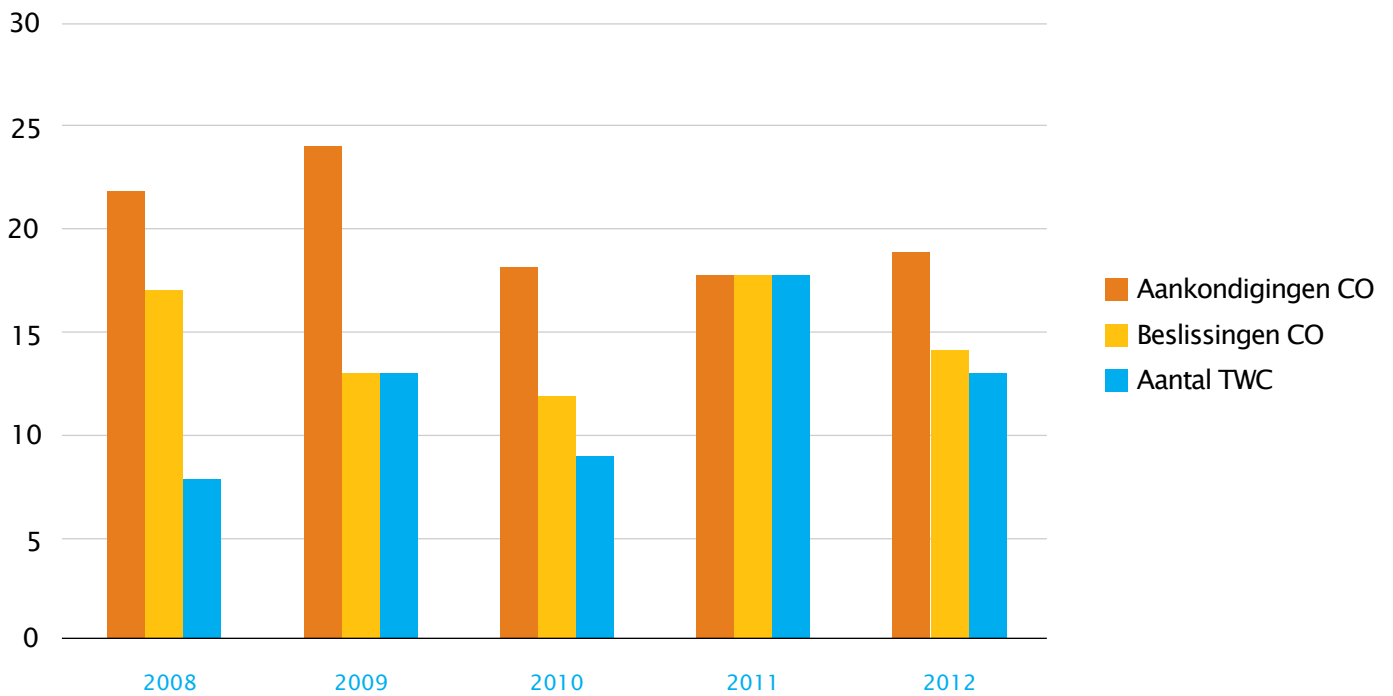
Onderstaande tabel geeft een overzicht van de dossiers m.b.t. de collectieve ontslagen die in 2012 door Actiris werden beheerd vanaf het moment dat deze ontslagen door de ondernemingen, waarvan de maatschappelijke zetel zich in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, werden bekendgemaakt.

| Jaar 2012 | Aantal aankondigingen van collectieve ontslagen | Aantal beslissingen tot collectieve ontslagen | Aantal actieve tewerkstellingscellen |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| Aantal dossiers | 19 | 14 | 27 |
| Aantal betrokken werknemers | 965 | 748 | |
| Aantal betrokken Brusselse werknemers | | 240 | |

Evolutie en vergelijking met de voorgaande jaren:

- Aantal aankondigingen van collectieve ontslagen
 - 19 in 2012
 - 18 in 2011
 - 18 in 2010
- Aantal beslissingen tot collectieve ontslagen
 - 14 in 2012
 - 18 in 2011
 - 12 in 2010
- Aantal opgerichte tewerkstellingscellen
 - 13 in 2012
 - 18 in 2011
 - 9 in 2010
- Aantal ontslagen werknemers
 - 748 in 2012
 - 1.359 in 2011
 - 4.989 in 2010

Evolutie CO BHG 2008-2012



Waarnemingen m.b.t. de collectieve ontslagen in 2012

Ook al nemen we in 2012 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een lichte stijging waar van het aantal intenties om tot een collectief ontslag over te gaan t.o.v. de voorgaande jaren, toch moeten we opmerken dat het totaal aantal ontslagen personen op het laagste peil van de voorbije vier jaar staat en meer dan 40% lager is dan in 2011.

Bijlage 3 Werkweek

Eén van de belangrijke verschillen met de eerste editie is dat er meer activiteiten in samenwerking met BRUXELLES FORMATION en de VDAB werden georganiseerd. Het voordeel hiervan was voornamelijk dat we door de grotere verscheidenheid aan activiteiten meer werkgevers, werkzoekenden en partners konden bereiken.

Er waren heel wat activiteiten gepland:

Actie cv en tewerkstellingsmaatregelen

In totaal hebben 495 werkzoekenden zich voor deze actie aangemeld.

Werkzoekenden met een cv dat moest worden herzien en met nood aan een grondigere begeleiding, werden doorverwezen naar de BAZW voor een één uur durend individueel onderhoud op afspraak.

163 werkzoekenden werden in dit kader naar de BAZW doorgestuurd.

Actie coaching

Groepssessies waarin de werkzoekenden praktisch advies over het sollicitatiegesprek krijgt.

In totaal hebben 245 werkzoekenden hieraan deelgenomen.

Actie nieuwe media

Groepssessies waarin de werkzoekende tips ontvangt over het gebruik van Facebook, LinkedIn en Twitter in zijn zoektocht naar werk. 150 werkzoekenden hebben hieraan deelgenomen.

Opendeurdagen BRC's

Nieuwe actie die dit jaar in samenwerking met de Beroepenreferentiecentra, BRUXELLES FORMATION en de VDAB werd aangeboden. De voormiddagssessies waren bedoeld voor de werkgevers, in de namiddag waren de werkzoekenden aan de beurt.

Jobcontact

Tewerkstellingsbeurs op touw gezet door Actiris en de VDAB op 17/10 in het stadion van RSC Anderlecht. 49 werkgevers en meer dan 7.000 bezoekers waren present.

Dag tewerkstellingschat

De bedoeling van deze dag was om via chat de werkzoekenden de gelegenheid te geven om hun vragen over tewerkstelling van thuis uit te stellen. Er waren twee centrale thema's.

In de voormiddag ging de aandacht naar het zelfstandigenstatuut, in aanwezigheid van onze partner Iles vzw. In de namiddag lag de focus op opleiding, in het bijzijn van BRUXELLES FORMATION.

Partnerdag

De Partnerdag 2012 werd in samenwerking met de VDAB en BRUXELLES FORMATION georganiseerd. De partners van Actiris, BRUXELLES FORMATION en de VDAB alsook de medewerkers van deze drie instellingen waren voor deze dag uitgenodigd.

Het was de bedoeling om gedurende deze dag getuigenissen en goede praktijken tussen de verschillende deelnemers uit te wisselen. In de loop van de dag waren 25 workshops geprogrammeerd.

Om de interactiviteit te stimuleren en ervoor te zorgen dat de deelnemers ervaringen zouden uitwisselen, werd de dag in twee delen opgesplitst.

102 personen zijn naar de 3 voormiddagworkshops gekomen. 183 personen hebben in de namiddag de 2 workshops en het 'tewerkstellingsgesprek' tussen de heer Yves Bastaerts en de heer Fons Leroy gevolgd.

Taaltesten

Tijdens de Werkweek konden werkzoekenden zonder afspraak taaltesten afleggen.

Bijlage 4 De verschillende tewerkstellingsprogramma's en hun definitie

De opdracht van de Directie Tewerkstellingsprogramma's bestaat in de uitvoering en opvolging van de tewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze activiteiten omvatten:

- Het onderzoek van de dossiers van werkgevers die aan een tewerkstellingsprogramma willen deelnemen;
- Het beheer van de overeenkomsten en de uitvoering van de betalingen in het kader van de tewerkstellingsprogramma's.

In 2011 heeft de Directie Tewerkstellingsprogramma's haar diensten in een nieuwe entiteit gereorganiseerd: de **Beheerseenheid Tewerkstellingsprogramma's** (BETP).

De Beheerseenheid Tewerkstellingsprogramma's helpt werkgevers uit de non-profit en openbare sector dagelijks bij hun aanvragen voor hulpmaatregelen om de werkgelegenheid te stimuleren. Zij draagt ook actief bij tot de tewerkstelling van kwetsbare werkzoekenden: langdurig werkzoekenden, jongeren en laaggeschoolde werkzoekenden.

Deze reorganisatie heeft verschillende doelen:

- Een entiteit worden die specifiek gericht is op de behoeften van de werkgevers die van de subsidies gebruik maken;
- Een uniek contactpunt creëren om de werkgevers bij hun stappen te helpen, ongeacht het tewerkstellingsprogramma;
- De behandeling van de verschillende tewerkstellingsprogramma's harmoniseren;
- Naar een maximaal gebruik van de tewerkstellingsprogramma's streven;
- De interne controlemaatregelen en -procedures versterken.

Concreet richt de Beheerseenheid Tewerkstellingsprogramma's zich specifiek op de klanten-werkgevers en is zij organisatorisch in 4 afzonderlijke diensten gestructureerd:

- De **Front Office** verzorgt de dagelijkse dienstverlening aan de werkgevers die van de hulpmaatregelen gebruik maken. De beheerders van deze dienst verlenen eerstelijnsdiensten voor alle tewerkstellingsprogramma's.
- De **Back Office** zoekt aangepaste oplossingen voor specifieke problemen aangekaart door de werkgevers. Deze dienst maakt regelmatig statistische analyses van de verschillende maatregelen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in voege zijn. Meer gespecialiseerde medewerkers zorgen voor een diepgaande behandeling van de complexere kwesties en acties i.v.m. de dossiers van gesubsidieerde werkgevers.
- De Dienst **Begroting** volgt de begroting van alle tewerkstellingsprogramma's op.
- De Dienst **Methodes en Kwaliteit** heeft een transversale ondersteunende functie met als doel de interne controleprocedures te versterken.

Dankzij de Beheerseenheid Tewerkstellingsprogramma's was het mogelijk om:

- De invullingsgraad van de betrekkingen van alle programma's te doen toenemen;
- Alle niet-ingevulde arbeidsplaatsen beter te beheren;
- Het budgetbeheer te optimaliseren.

De Dienst Inspectie van de Directie Tewerkstellingsprogramma's heeft een uiterst belangrijke taak. De inspecteurs gaan naar de werkgevers, onderzoeken de nieuwe aanvragen tot arbeidsplaatsen voor alle tewerkstellingsprogramma's, inspecteren en evalueren de lopende projecten en verwerken de aanvragen tot wijzigingen van bestaande overeenkomsten. De Dienst Inspectie behandelt bovendien de aanvragen tot overhevelingen van geco-arbeidsplaatsen van een bepaalde vzw naar een andere. De Inspectie ziet er verder op toe dat de wettelijke beschikkingen en de regels die bij de toekenning van een steunmaatregel tussen de werkgever en Actiris in een overeenkomst werden vastgelegd, worden nageleefd.

DE VERSCHILLENDE TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S

Het totale budget van BETP voor alle tewerkstellingsprogramma's bedraagt € 208.376.000, of 70,12 % van het globale budget van Actiris.

Geco - Programmawet

Doel: hulp bieden bij de aanwerving van werkzoekenden die in de loop van het jaar voorafgaand aan de aanwerving minstens zes maanden bij een openbare tewerkstellingsdienst van één van de lidstaten van de EEG zijn ingeschreven.

Geco - Plaatselijke besturen

Dit programma biedt gemeenten en OCMW's de mogelijkheid om nieuwe initiatieven te nemen en in te spelen op behoeften waaraan anders niet kan worden voldaan.

Langdurig werkzoekenden en werkzoekenden die recht hebben op een leefloon of op financiële sociale bijstand kunnen deze arbeidsplaatsen invullen.

Doorstromingsprogramma

Het stelsel van de doorstromingsprogramma's (DSP) biedt langdurig werkzoekenden en rechthebbers op een leefloon of financiële sociale bijstand de mogelijkheid om twee jaar lang beroepservaring op te doen, aangevuld met een beroepsopleiding en begeleiding op het terrein.

De werkgevers genieten van een drievoudig voordeel:

- Vermindering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen
- Toekenning van een integratieuitkering (een deel van het nettoloon die de RVA of het OCMW rechtstreeks aan de werknemer betaalt)
- Een premie ten laste van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Startbaanovereenkomst – Vormende beroepsopleiding

Deze maatregel wil op de eerste plaats jongeren een vormende beroepsopleiding aanbieden: een baan in combinatie met een opleiding om hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

Deze vormende beroepsopleidingen zijn gericht op laaggeschoolde functies waar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een behoefte aan is. Het gaat dan om knelpuntberoepen of economische speerpuntfuncties in het Gewest.

SBO - Federale globale projecten

In het kader van de startbaanovereenkomsten (SBO/FGP) is Actiris belast met het beheer van de akkoorden die tussen de Federale staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden gesloten. Deze akkoorden kennen aan bepaalde werkgevers SBO-plaatsen toe: medewerkers om te sensibiliseren voor het milieu en de openbare netheid, stadsstewards, culturele bemiddelaars in de sociale huisvesting.

Beroepsoverstappremie

Kmo's en vzw's die laaggeschoolde werkzoekenden aanwerven en ze een beroepsopleiding doen volgen in hun eigen onderneming, krijgen een premie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het bedrag van de forfaitaire premie varieert in functie van volgende drie programma's:

1. € 500 voor elke werkzoekende die voltijds wordt aangenomen, voor onbepaalde duur en die een beroepsopleiding volgt in de onderneming;
2. € 250 voor elke werkzoekende die deeltijds wordt aangenomen (minimum halftijds), voor bepaalde duur en in het kader van een startbaanovereenkomst type II;
3. € 125 voor elke werkzoekende die deeltijds wordt aangenomen (minimum halftijds), voor bepaalde duur en in het kader van een opleidingstraject voor alternerend leren en werken; en onder de vorm van ofwel een leerovereenkomst, ofwel een stageovereenkomst, ofwel een inschakelingsovereenkomst.

DE TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S IN CIJFERS

AANTAL INGEVULDE ARBEIDSPLAATSEN IN 2010-2011-2012

| Tewerkstellings-programma's | Aantal ingevulde arbeidsplaatsen op 31/12/2010 | Aantal ingevulde arbeidsplaatsen op 31/12/2011 | Aantal ingevulde arbeidsplaatsen op 31/12/2012 |
|------------------------------|--|--|--|
| Geco - Programmawet | 6.735 | 6.641 | 6.725 |
| Geco - Plaatselijke Besturen | 2.233 | 2.270 | 2.264 |
| Doorstromings-programma's | 702 | 721 | 747 |
| SBO-FGP | 62 | 65 | 66 |
| SBO-ION | 186 | 174 | 172 |
| TOTAAL | 9.918 | 9.871 | 9.974 |

Het aantal ingevulde arbeidsplaatsen blijft in de loop van de laatste drie jaar behoorlijk stabiel. Voor 2012 zien we wel een zeer sterke stijging van het aantal ingevulde betrekkingen wat te verklaren is door een betere opvolging door de Dienst Backoffice.

AANTAL BEGUNSTIGDE WERKZOEKENDEN IN 2010-2011-2012

| Tewerkstellings-programma's | Aantal begunstigde werkzoekenden op 31/12/2010 | Aantal begunstigde werkzoekenden op 31/12/2011 | Aantal begunstigde werkzoekenden op 31/12/2012 |
|------------------------------|--|--|--|
| Geco - Programmawet | 7.299 | 7.273 | 7.288 |
| Geco - Plaatselijke Besturen | 2.361 | 2.409 | 2.387 |
| Doorstromings-programma's | 702 | 721 | 747 |
| SBO-FGP | 62 | 65 | 66 |
| SBO-ION | 186 | 174 | 172 |
| TOTAAL | 10.638 | 10.664 | 10.660 |

Op 31.12.2012 zorgden alle door de BETP beheerde tewerkstellingsprogramma's ervoor dat 10.660 werkzoekenden aan de slag konden.

Uit deze tabel blijkt dat het aantal begunstigden van deze tewerkstellingsprogramma de laatste jaren niet meer aanzienlijk stijgt. Deze zwakke toename is te verklaren door de wens van de Brusselse Regering om de zogenaamde gesubsidieerde banen te bestendigen, zoals vermeld staat in het Regeerakkoord 2009-2014.

VERDELING VAN DE BEGUNSTIGDE OP 31/12/2012 (GESLACHT, LEEFTIJD, OPLEIDINGSNIVEAU)

| Tewerkstellings-programma's | Aantal begunstigten op 31/12/2012 | % mannen | % vrouwen | % jongeren <= 30 jaar | % laaggeschoolden (<= GHSO) |
|------------------------------|-----------------------------------|----------|-----------|-----------------------|-----------------------------|
| Geco-Programmawet | 7.288 | 36,57 % | 63,43 % | 18,18 % | 34,39 % |
| Geco's plaatselijke besturen | 2.387 | 48,76 % | 51,24 % | 19,61 % | 62,71 % |
| Doorstromings-programma's | 747 | 50,20 % | 49,80 % | 34,67 % | 89,02 % |
| SBO-FGP | 66 | 53,03 % | 46,97 % | 100 % | 46,97 % |
| SBO-ION | 172 | 91,28 % | 8,72 % | 100 % | 77,33 % |

| | Totaal aantal gesubsidieerde begunstigten | % mannen | % vrouwen | % jongeren <= 30 jaar | % laaggeschoolden (<= GHSO) |
|------------------------|---|----------|-----------|-----------------------|-----------------------------|
| Situatie op 31/12/2011 | 10.664 | 40,95% | 59,05% | 22,68% | 45,42% |
| Situatie op 31/12/2012 | 10.660 | 41,24% | 58,76% | 21,48% | 45,33% |

Sinds 2011 is de verdeling man-vrouw bij de werknemers gelijklopend en tamelijk evenwichtig.

Uit deze cijfers blijkt eveneens dat de doelgroepen van jongeren < 30 jaar en laaggeschoolden de arbeidsplaatsen op constante wijze invullen.

Bijlage 5 Observatorium voor de Werkgelegenheid

Het uitvoeren van strategische en operationele onderzoeken en studies van de gewestelijke arbeidsmarkt, op initiatief van Actiris en op vraag van de Minister of andere spelers.

Bijdrage aan het Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei

De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Brusselse sociale partners hebben de Brusselse New Deal (of Pact voor een Duurzame Stedelijke Groei) op 29 april 2011 officieel ondertekend. De twee voornaamste doelstellingen die de New Deal nastreeft, kunnen als volgt worden samengevat: kwaliteitsvolle en duurzame arbeidsplaatsen creëren en de toegang tot behoorlijk werk voor de Brusselaars bevorderen. Om deze doelstellingen te bereiken volgt de New Deal de volgende strategie: maatregelen treffen en voorwaarden tot slagen scheppen onder leiding van een verantwoordelijke. Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid staat ofwel zelf in voor de leiding, of is medebestuurder van verschillende werkvelden, waaronder:

- De observatie en de analyse van de knelpuntberoepen: denkoefening over de werkwijzen m.b.t. de knelpuntberoepen en uitwerking van een sectoraal en beroepsmonitoringinstrument om op de evoluties in de beroepen, hun ontstaan, veranderde invulling of verdwijning te kunnen anticiperen.
- De inventaris van de noden inzake tewerkstelling, opleiding en onderwijs: opmaak van overzichts fiches van de indicatoren tewerkstelling, opleiding en onderwijs per globale nijverheidstak om het sectoraal monitoringinstrument van gegevens te voorzien.
- De ontwikkeling van activiteiten van de BRC's, CST's en RTC's in samenwerking met de ION's en de andere operatoren in de door de New Deal bedoelde sectoren: uitwerking van een gemeenschappelijk modelschema voor sectorale monitoring voor de 6 BRC's, rekening houdende met hun specifieke context.
- De opvolging van en de anticipatie op de gevolgen op korte en middellange termijn van de veranderingen in de stadseconomie (diensteneconomie, onderaannemingen, ...) en de herstructureringen bij de Brusselse ondernemingen (bescherming van de tewerkstelling). Het BISA en het BOW hebben drie gezamenlijke nota's opgesteld: het methodologisch kader: de 'Veranderingen in de stadseconomie en de herstructureringen bij Brusselse ondernemingen'; Verkenning van de bruikbare statistische bronnen (GOMB; Dienst Begeleiding Collectief Ontslag-Actiris); Verkenkende analyse van activiteitensectoren die tussen begin jaren negentig en 2007 economische veranderingen hebben doorgemaakt. Dankzij deze nota's heeft de ESRBHG een offerteaanvraag kunnen lanceren voor de impact van economische veranderingen en herstructureringen bij ondernemingen in de sector van 'diensten aan ondernemingen' op de tewerkstelling van de Brusselaars (december 2012 – september 2013). Idea Consult heeft de overheidsopdracht in de wacht gesleept. Het BOW staat in voor de opvolging en de begeleiding van dit onderzoek.

Onderzoek naar de situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de Brusselse arbeidsmarkt – territoriale benadering

Dit onderzoek snijdt de kwestie aan van de werkloosheid en de tewerkstelling van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst, zowel op grond van nationaliteit als op territoriale basis (namelijk gemeentelijk en subgemeentelijk). Na een kort overzicht van de gewestelijke demografische context en de situatie van de vrouw op de Brusselse arbeidsmarkt, analyseren we enerzijds de indicatoren voor de tewerkstelling en werkloosheid van de vrouwelijke allochtone bevolking in het Brussels Gewest en anderzijds de kenmerkende eigenschappen van de vrouwelijke niet-werkende werkzoekenden in de wijken van de hoofdstad met de hoogste werkloosheidsgraad bij vrouwen. Een sociaaleconomische analyse van deze wijken zal bovendien meer duidelijkheid geven over de algemene context waarin deze lagere werkzaamheids- en activiteitsgraad van de vrouw past.

Onderzoek naar het aanwervings- en onthaalbeleid van de Brusselse KMO's (publicatie verwacht in 2013)

Dit onderzoek werd uitgevoerd op initiatief van Actiris, het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, UNIZO en de UCM. Het steunt grotendeels op een peiling die door de KATHO (Katholieke Hogeschool Zuid West-Vlaanderen) werd afgenomen bij ondernemers van KMO's die in West-Vlaanderen zijn gevestigd. In totaal hebben 271 respondenten de onlinevragenlijst ingevuld. Het doel was om een beeld te schetsen van het personeelsbeleid dat bij de Brusselse KMO's wordt gevoerd. De belangrijkste vragen waarop we via de peiling een antwoord wilden krijgen, waren de volgende. Hoe organiseren de KMO's in het Brussels Gewest hun personeelsbeleid inzake aanwerving, onthaal en opleiding? Op welke aanwervingskanalen en selectietools doen de Brusselse KMO's een beroep? Kampen de KMO's met aanwervingsproblemen? Welk verband bestaat er tussen het personeelsbeleid enerzijds en de grootte van de nijverheidstak van de onderneming anderzijds? Heeft de rechtspositie van de onderneming inzake eigendom invloed op het gevoerde personeelsbeleid? Via welke kanalen informeren de bedrijfsleiders zich over de verschillende aspecten van het personeelsbeleid en hoe schatten zij de mogelijkheden in om zich in de toekomst te informeren?

Longitudinaal onderzoek over taalcheques (publicatie verwacht in 2013)

Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid heeft het onderzoek naar de maatregel van de taalcheques geactualiseerd. Het doel van dit nieuwe onderzoek is om de effecten van deze cheques op de tewerkstelling opnieuw te evalueren en te controleren of de resultaten van het onderzoek dat begin 2010 werd gevoerd, overeind blijven. Daarom heeft het Observatorium een longitudinaal onderzoek uitgevoerd van de begunstigden van de cheques over een periode van twee jaar, namelijk van juli 2010 tot juni 2012. Het onderzoek werd opgesplitst in twee delen, de taalcheques 'Beroepsproject' enerzijds en de taalcheques 'Job' anderzijds. Zodoende heeft het Observatorium aan de ene kant onderzocht in welke mate de begunstigden van de cheques 'Beroepsproject' sneller een baan vonden en werd anderzijds nagegaan in welke mate de begunstigden van de taalcheques 'Job' hun werk hebben kunnen behouden één jaar na ontvangst van de cheque.

Onderzoek naar de begeleiding van jongeren ingeschreven na het beëindigen van hun studies

Het Observatorium heeft via de beschikbare gegevens uit het Datawarehouse van Actiris een kwantitatief en kwalitatief onderzoek uitgevoerd m.b.t. de voorziening 'Constructie van het Beroepsproject' (CBP). Dit onderzoek heeft specifiek de uitwerking van de verplichte begeleiding bestudeerd, die bedoeld is om de inschakeling van de jongeren te bevorderen die zich na hun studies voor het eerst bij Actiris inschrijven. Dit onderzoek werd niet verspreid.

Kort gezegd gebeurt de begeleiding van de jongeren die pas hun studies hebben beëindigd nu systematisch en hun opvolging werd opgedreven. De gevolgen van de nieuwe voorziening worden duidelijk in termen van begeleidingsacties (systematische CBP, intensieve opvolging, meer ontvangen werkaanbiedingen, meer inschakelingsacties, meer taalcheques, meer opleidingen...).

De laagstgeschoolde jonge werkzoekenden worden duidelijk intensiever begeleid. Deze nieuwe meer systematische en intensievere begeleidingsvoorziening heeft de tewerkstelling bevorderd, ook al zijn de tewerkstellingsresultaten in tijden van recessie middelmatig. We hebben een significante daling van de jongerenwerkloosheid kunnen vaststellen in deze periode, hoewel de job- en beroepsopleidingsuitwegen nog steeds onvoldoende zijn.

Actualisering van de sociaaleconomische indicatoren m.b.t. het toerisme in het Brussels Gewest

Op vraag van het Observatorium voor Toerisme in Brussel, heeft het Observatorium eveneens toegezegd een studie te voeren over de actualisering van de statistische indicatoren die de realiteit van het toerisme in Brussel in kaart te brengen. Deze studie, die in de lijn ligt van de vorige onderzoeken die het Observatorium heeft uitgevoerd, is gewijd aan de zo precies mogelijke raming van de werkgelegenheid die door het toerisme (vrije tijd of zaken) werd gecreëerd. Zowel arbeid in loondienst (RSZ) als zelfstandige arbeid (RSVZ) werden onderzocht. De studie geeft eveneens informatie over de ondernemingen in de toeristische sector en het toerisme in Brussel (horeca en aanverwante sectoren): aantal ondernemingen, evolutie, omzet, toegevoegde waarde...

Peilingen in ondernemingen (Net Brussel, Vivaqua, MIVB, Sibelga, BIM) over de aanwerving en opleiding van het personeel

Op vraag van het gemeenschappelijk Strategisch Overlegcomité van Actiris en Bruxelles Formation, heeft de samenwerking tussen de studiedienst van BRUXELLES FORMATION en het Observatorium een document opgeleverd dat een evaluatie maakt van de aanwervings- en opleidingsbehoeften van vijf grote Brusselse ondernemingen of instellingen, namelijk Net Brussel, Leefmilieu Brussel – BIM, MIVB, Sibelga en Vivaqua.

Aanvankelijk was het de bedoeling om enkel openbare instellingen in de strikte zin te bevragen, maar uiteindelijk werd beslist het onderzoeksveld uit te breiden naar ondernemingen die aan openbare instellingen verwant zijn. Deze keuze werd ingegeven door het feit dat in deze ondernemingen het potentieel aanwezig is om laag- of middelmatig geschoolde personen aan het werk te helpen.

Het doel van dit onderzoek was een zo gedetailleerd mogelijk overzicht te geven van de noden inzake vaardigheden, aanwervingsstrategieën, gezochte profielen, toetredingsvoorwaarden en opleidingsbehoeften van deze bedrijven en dit op korte en middellange termijn. Zoals afgesproken zal dit onderzoek in aparte verhandelingen worden voorgesteld, die hoofdzakelijk gebaseerd zijn op kwalitatieve gesprekken en op door de ondernemingen verstrekte gegevens.

Onderzoek naar het systeem van duurzame voeding: Tewerkstellingskansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, uitgevoerd door het Centre d'études régionales bruxelloises des Facultés Universitaires Saint-Louis en Greenloop S.A., in samenwerking met het Observatorium voor het luik 'peiling'

Het Observatorium heeft meegewerkt aan dit onderzoek dat door het Centre d'études régionales bruxelloises des Facultés Universitaires Saint-Louis en Greenloop S.A. werd uitgevoerd, voor rekening van het Brussels Instituut voor Milieubeheer. Aangezien duurzame voeding een jonge nijverheidstak is, die sinds enkele jaren echter in volle ontwikkeling is in het Brussels Gewest, had het onderzoek tot doel de huidige omvang van dit fenomeen inzake tewerkstelling te schetsen en de groeicapaciteit in de nabije toekomst in te schatten. De bijdrage van het Observatorium bestond er meer bepaald in om in samenspraak met de onderzoekspartners een vragenlijst op te stellen, deze in elektronische vorm te gieten en de online ingevulde vragenlijsten te verwerken, na elektronisch of telefonisch contact met de ondernemingen uit de sector om hun medewerking te vragen.

Onderzoek van het profiel van de bij Actiris ingeschreven nieuwkomers (publicatie in januari 2013)

In deze studie wordt geprobeerd het profiel te schetsen van de nieuwkomers in het Brussels Gewest die zich ook als werkzoekende hebben ingeschreven. Hoewel het moeilijk is om de populatie van deze nieuwkomers af te bakenen omwille van de veelheid aan definities die circuleren, gaat deze studie uit van personen tussen 18 en 65 jaar die minder dan twee jaar als werkzoekende bij Actiris zijn ingeschreven en die in het bezit zijn van een voorlopige verblijfsvergunning of een verblijfsvergunning voor vluchtelingen. Naast de belangrijkste kenmerken van deze werkzoekende nieuwkomers, worden hun kansen op tewerkstelling en opleiding toegelicht.

Onderzoek naar jongeren en werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanuit het standpunt van territoriale ongelijkheid

Deze bijdrage werd uitgewerkt op vraag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in het kader van hun diversiteitsbarometer. Het doel is een statistische stand van zaken op te maken van de Brusselse jeugd en meer bepaald de situatie van jonge werkzoekenden. De economische en sociale ongelijkheid in Brussel is geen typisch Brussels verschijnsel maar wordt ook in andere grote Europese steden waargenomen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt echter een hoge werkloosheidsgraad, en een nog hogere jongerenwerkloosheid.

Bijlage 6 Actiris International

Uitwerking van de tewerkstellingsclausule uit de partnershipovereenkomst BHG / DRC: gestructureerde samenwerking tussen Actiris en de RVA van Katanga

De Brusselse Minister bevoegd voor Externe Betrekkingen heeft Actiris gevraagd deel te nemen aan de officiële missie in Katanga in november 2010, om een partnershipovereenkomst en daarin de pijler tewerkstelling te ondertekenen.

Dankzij deze missie konden de precieze lijnen voor een project van technische bijstand ten voordele van de RVA van Katanga worden uitgezet, dat zo dicht mogelijk bij de verwachtingen en noden van de organisatie aanleunt. Zo wordt de samenwerking over een duur van vijf jaar gespreid (duur van de partnershipovereenkomst) en wordt deze voortaan in het institutionele en politieke kader van een overeenkomst tussen de twee gewesten ingepast.

De vier pijlers van de samenwerking in het project dat door de verschillende belanghebbende partijen van de overeenkomst is gekozen

Eerste pijler: Oprichting van een tewerkstellingsforum

Om de RVA van Katanga te ondersteunen, heeft Actiris zijn expertise (NWP's, gevarieerde partner-shipvoorzieningen) ter beschikking gesteld van de verschillende spelers en twee missies in Katanga vervuld (februari en juli 2011) met het oog op de oprichting van een tewerkstellingsforum.

De missies van Actiris hebben volgende acties opgeleverd:

- De spelers (lokale autoriteiten, sociale partners en lokale openbare en private instellingen die actief zijn op het vlak van tewerkstelling) werden geïdentificeerd en gemobiliseerd
- Er werd een Provinciaal Ontwerpbesluit houdende de oprichting, organisatie en werking van het tewerkstellingsforum uitgewerkt
- Er werd een Huishoudelijk Reglement van het tewerkstellingsforum uitgewerkt en dit werd door alle spelers goedgekeurd
- De RVA van Katanga is de drijvende kracht achter dit project en staat dus in het centrum van de dynamiek

De eerste verwezenlijking die deze synergie heeft voortgebracht, zijn twee gidsen: een gids ten voordele van de werkzoekenden en een gids ten voordele van de werkgevers die tijdens de missie van juli 2012 werden afgewerkt.

Tweede pijler: Opleiding voor de tewerkstellingsconsulenten rond de technieken van actief zoeken naar werk

Een AZW-expert van Actiris werd aangeduid om de tewerkstellingsconsulenten van de RVA van Katanga op te leiden in de technieken van actief zoeken naar werk. Het doel is om de tewerkstellingsconsulenten te helpen de werkzoekenden beter te begeleiden door hen aangepaste tools aan te reiken om op een verborgen arbeidsmarkt te solliciteren. Dit betekent dat de werkaanbiedingen niet op een transparante manier worden gecommuniceerd, maar dat spontane sollicitaties naar werk zullen leiden.

Deze opleiding is in verschillende stappen verlopen:

1. Een eerste missie werd in juli 2011 volbracht. De volgende doelstellingen werden bereikt:

- De reeds bestaande werkwijzen samenbrengen en met de lokale realiteit confronteren
- De lokale spelers in de AZW-methodologie inwijden
- Een voorbeeld-cv en -sollicitatiebrief opstellen, aangepast aan de lokale realiteit
- Het verloop van de dagelijkse informatiesessie van de RVA voor de werkzoekenden verbeteren om er advies over AZW te bieden

2. Onthaal van de delegatie van de RVA van Katanga van 21 tot 25 mei 2012 bij Actiris. Er werd een opleidingsmodule ‘teach the teacher’ voor AZW-technieken ontwikkeld, vertrekkende van de praktijken en tools bij Actiris op het vlak van prospectie van ondernemingen, het aangaan van partnerships, de begeleiding van werkzoekenden en meer specifiek het actief zoeken naar werk.

3. Samenwerkingsmissie in Lubumbashi (van 20 juli tot 31 juli 2012) en in Kinshasa (van 31 juli tot 2 augustus 2012).

De belangrijkste doelstellingen:

- Grondige opleiding in de AZW-methodologie op basis van de module die in Brussel werd ontwikkeld
- Uitwerking van een methodologische fiche voor werkzoekenden (bijvoorbeeld ‘Hoe een cv opstellen?’) die in de gidsen voor werkzoekenden en werkgevers zal worden opgenomen

Derde pijler: Verbetering van de statistieken en oprichting van IAM over de arbeidsmarkt

De RVA heeft de expertise van Actiris ingeroepen om de productie en interpretatie van statistieken te verbeteren. Het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid biedt ondersteuning bij dit luik. We hebben de informatisering van de RVA van Katanga in orde gebracht (levering van computers + Excelopleiding voor de consultants) via een project van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De gegevens die eerder op papier werden opgemaakt en bewaard, bestaan nu in elektronische vorm.

Vierde pijler: Ondersteuning bij de versterking van het Provinciebestuur

Het gouverneurschap van Katanga wenst ondersteuning in het kader van de decentralisatie van de diensten en dus bij het uitbouwen van een beleid en een efficiënt bestuur. Het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft voor dit luik gezorgd door in mei 2012 drie medewerkers van de Gouverneur te ontvangen.

Jongerenlabo

Het Jongerenlabo wordt ondersteund door de Europese Commissie (DG Werkgelegenheid en Sociale Zaken) en loopt over een periode van twee jaar, van september 2011 tot september 2013.

Het beoogt het ***fenomeen van de doorstroming van jongeren*** van school naar werk, van werkloosheid naar opleiding, van opleiding naar werk, alsook op de arbeidsmarkt zelf beter te begrijpen en erop in te spelen.

Daarvoor heeft Actiris, in samenwerking met het Réseau MAG, een Brusselse partnership afgesloten met de Franstalige Commission Consultative Formation Emploi et Enseignement (CCFEE) en de Facultés Universitaires Saint-Louis (FUSL).

Voor het gewestelijke en Europese luik hebben drie openbare tewerkstellingsdiensten de krachten gebundeld voor het project: de Arbeitsmarktservice Österreich (OTD Oostenrijk), de Bundesagentur für Arbeit (OTD Duitsland) en de Forem (OTD België-Wallonië).

Na de voorbereidingsfase in 2010–2011, heeft het Jongerenlabo verschillende activiteiten georganiseerd die alle spelers op het terrein verzamelden inzake de doorstroming van jongeren.

Zo werden tussen januari en juni 2012 een twintigtal ***groepsanalyzedagen*** georganiseerd, evenals verschillende ***statistische seminaries*** en een ***benchmarking oefening*** bij de Europese openbare tewerkstellingsdiensten.

23 groepsanalyzedagen

De groepen werden begeleid met behulp van de methode van groepsanalyse (MAG).

Op deze manier werden negen MAG-cycli georganiseerd om het openbaar beleid ter zake te analyseren en mee vorm te geven. Tijdens deze cycli werden uiteenlopende spelers samengebracht die op verschillende niveaus met de doorstroming van jongeren zijn betrokken.

Deze verschillende cycli werden zo uitgedacht dat ze de doorstromingsruimte vanuit verschillende actieniveaus benaderen.

Enkele cijfers:

- 2 MAG MICRO om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het niveau van professionele toepassingen.
- 2 MAG MESO om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het niveau van organisatie van actieplannen en de concrete uitwerking van de genomen maatregelen naar jongeren toe.
- 2 MAG Overschrijdende niveaus om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het niveau van de onderlinge koppeling van de verschillende maatregelen en het werk in netwerk.
- 1 MAG Actiris om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het niveau van het openbare beleid en de inrichting van de acties van de verschillende spelers.
- 1 MAG Macro om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het globale niveau van de onderlinge koppeling van de verschillende actieplannen.
- 1 MAG Werkgevers om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het oogpunt en de beleving van de werkgevers.
- 1 MAG Jongeren om de doorstromingsruimte te benaderen vanuit het oogpunt en de beleving van de jongeren.

Uiteindelijk hebben 109 spelers die bij verschillende niveaus van doorstroming van jongeren betrokken waren, aan de MAG-cycli deelgenomen.

Zij vormen een relatief heteroog en representatief staal van de Brusselse doorstromingsruimte.

Drie statistische seminaries

Om het fenomeen van de jongerendoorstroming beter te kunnen begrijpen, hebben sinds het begin van het project Jongerenlabo al 3 statistische seminaries plaatsgevonden (1 'open' statistisch seminarie tijdens de lancering van het project, en 2 'gesloten' seminaries, waar een groep experts in statistiek van tewerkstelling, onderwijs en opleiding zijn samengekomen).

Bijlage 7 Nieuwe in 2012 gelanceerde partnerships

Begeleiding bij de uitwerking van zijn beroepsproject

Het doel van deze begeleiding is de werkzoekende een persoonlijke begeleiding te bieden bij het opstellen van een duidelijk en realistisch beroepsproject dat aansluit bij zijn persoonlijke eigenschappen en de realiteit op de arbeidsmarkt. De acties zijn van korte duur en ze zijn gericht op alle werkzoekenden zonder welbepaald beroepsdoel.

| Naam |
|-------------------------------|
| BRUXELLES LAÏQUE |
| DAOUST |
| LABORATOIRE D'ERGOLOGIE |
| MAKS - Kurasaw Tewerkstelling |
| MISSION LOCALE DE FOREST |
| MISSION LOCALE DE SAINT-JOSSE |

Begeleiding van personen van 45 jaar en ouder

De acties ter begeleiding van werkzoekenden van 45 jaar en ouder hebben als doel de begunstigde in staat te stellen opnieuw een plaats op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden dankzij een intensief gepersonaliseerd begeleidingstraject dat aan zijn situatie en behoeften is aangepast. Dankzij deze begeleiding kan hij een duidelijk en realistisch beroepsproject uitvoeren dat overeenstemt met zijn ambities en zijn potentieel. Deze begeleiding loopt over een periode van maximum één jaar.

| Naam |
|---|
| DAOUST |
| INTEC BRUSSEL |
| LABORATOIRE D'ERGOLOGIE |
| MISSION LOCALE DE SCHAERBEEK |
| RANDSTAD DIVERSITY |
| T BRUSSELS HR SERVICES / T BRUSSELS HR SERVICES |

Gedragcodes op het werk

De module 'Gedragcodes op het werk' wil de jonge werkzoekende de nodige tools aanbieden om het juiste gedrag aan te leren om zijn plaats op de arbeidsmarkt te vinden en te behouden. Het is de bedoeling dat de jongeren van 18 tot 30 jaar die reeds een duidelijk beroepsproject hebben, hun kennis over de werkelijke situatie en de eisen van de bedrijfswereld kunnen verruimen en dat ze aanbevelingen krijgen om een specifiek gedrag aan te nemen. Deze begeleiding loopt over een periode van maximum tien dagen.

| Naam |
|---|
| EXARIS INTERIM / EXARIS INTERIM |
| INTEC BRUSSEL |
| MISSION LOCALE D'IXELLES |
| MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI DE BRUXELLES-VILLE |

Pilootprojecten

In april 2012 heeft Actiris een projectoproep uitgeschreven ter ondersteuning en ontwikkeling van projecten die tot de belangrijkste doelstellingen van Actiris bijdragen, namelijk de matching tussen werkgevers en werkzoekenden garanderen, de doorstroming naar opleiding en werk organiseren en tot de nettocreatie van werkgelegenheid bijdragen.

Deze projecten spelen in op nieuwe of zeer specifieke behoeften, zijn innoverend op het vlak van de voorgestelde methodologie of zijn op een welbepaald publiek toegespitst.

Er werden 6 projecten geselecteerd:

| Naam |
|--|
| CERACTION : Interjob 3 Het doel bestaat erin een voorziening te ontwikkelen en in te voeren die nieuwe synergieën moet doen ontstaan tussen de ondernemingen, de werkzoekenden (met name de kandidaat-ondernemers) en de bemiddelende instellingen, zoals uitzendkantoren, tewerkstellings- en activiteitencoöperaties of elke andere bestaande of op te richten structuur. Deze nieuwe synergieën moeten de werkzoekenden in staat stellen werk te vinden dat bij hun vaardigheden aansluit, maar ook de werkzoekende kandidaat-ondernemers de mogelijkheid bieden om prestaties in loondienst te verrichten die oorspronkelijk als zelfstandige uitgevoerd hadden kunnen of moeten worden, maar waar dat om verschillende redenen niet mogelijk was. |
| DAOUST : Un parent, un emploi Het doel van dit project is werkzoekende alleenstaande ouders in staat te stellen om aan een groepsmodule deel te nemen die hun zoektocht naar werk gemakkelijker moet maken. Er worden hen acties voorgesteld waarbij ze de moeilijkheden die ze ondervinden en de efficiëntie van de stappen die ze hiertegen ondernemen met elkaar kunnen delen en waarbij hen specifieke informatie m.b.t. deze problematiek wordt verschaft zodat ze beter uitgerust zijn om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen. |
| MAKS - Kurasaw Tewerkstelling De doelstelling van dit project bestaat erin Brusselse NEETS-jongeren (Not in Education, Employment or Training) te omkaderen en te begeleiden naar werk of een opleiding, door met de jongeren te werken aan een realistisch zelfbeeld en een realiseerbaar beroepsproject, hen ICT-vaardigheden en sollicitatieskills bij te brengen en hun professioneel netwerk te vergroten. |
| Trouve Ton job - CE 2.0 Het doel van dit project is de werkzoekende de mogelijkheid te bieden om een opleiding te volgen waarin ze hun digitale identiteit leren opbouwen, efficiënter naar informatie over de ondernemingen en hun rekruteringsverantwoordelijken leren zoeken, hun netwerk leren uitbreiden en dit weldoordacht bij hun zoektocht naar werk leren gebruiken. |
| UCM BRUXELLES : Entreprendre et Sociétés Het doel van dit project is jonge Brusselse immigranten met een diploma die geen sociaal netwerk hebben in contact te brengen met referent-werkgevers uit alle sectoren, die deze jongeren willen bijstaan in hun zoektocht naar werk en hen een sociaal netwerk willen bieden of als referentpersoon willen fungeren. |
| TOURISM Brussels Job Ontwikkeling van een website die focust op beroepen i.v.m. toerisme in Brussel en die erop gericht is de werkgevers uit de sector en de geïnteresseerde werkzoekenden met elkaar in contact te brengen. |

Bijlage 8 Het medewerkersbestand op 31.12.2012

Jaarlijkse personeelsevolutie (situatie op 31 december 2012)

| | | |
|------|------------------------|-------|
| 2010 | F.P. (fysieke persoon) | 877 |
| | VTE | 755,7 |
| 2011 | F.P. | 891 |
| | VTE | 755,5 |
| 2012 | F.P. | 947 |
| | VTE | 808,6 |

Onderverdeling van het personeel volgens statuut (situatie op 31 december 2012)

| | statutaire personeelsleden | contractuele personeelsleden |
|------|----------------------------|------------------------------|
| 2010 | 203 | 674 |
| 2011 | 197 | 694 |
| 2012 | 214 | 733 |

Onderverdeling van het personeel volgens leeftijdscategorie (situatie op 31 december 2012)

| | | |
|-------|-----|--------|
| <25 | 33 | 3,48% |
| 25<30 | 110 | 11,62% |
| 30<35 | 160 | 16,90% |
| 35<40 | 145 | 15,31% |
| 40<45 | 138 | 14,57% |
| 45<50 | 129 | 13,62% |
| 50<55 | 128 | 13,52% |
| 55<60 | 72 | 7,60% |
| >60 | 32 | 3,38% |

Totaal: 947 personen

Gemiddelde leeftijd: 41 jaar

Onderverdeling van het personeel volgens geslacht (situatie op 31 december 2012)

| | Mannen | | Vrouwen | |
|------|--------|--------|---------|--------|
| 2010 | 290 | 33,07% | 587 | 66,93% |
| 2011 | 293 | 32,88% | 598 | 67,12% |
| 2012 | 314 | 33,16% | 633 | 66,84% |

Onderverdeling van het personeel volgens opleidingsniveau (situatie op 31 december 2012)

| | | |
|-----------------------------------|-----|--------|
| Master | 320 | 33,79% |
| Bachelor | 252 | 26,61% |
| Hoger secundair ond. | 256 | 27,03% |
| Lager secundair ond. / Lager ond. | 119 | 12,57% |

Bijlage 9 De begroting van Actiris voor het jaar 2012

| Ontvangsten 2012 | Voorziene begroting | | Gerealiseerde ontvangsten | | Uitvoeringspercentage |
|--------------------------------|---------------------|-------------|---------------------------|-------------|-----------------------|
| Bron | in EUR | % | in EUR | % | % |
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 279.896.000 | 94,19% | 276.998.449,49 | 94,77% | 98,96% |
| Federale overheid | 7.393.000 | 2,49% | 6.887.626,68 | 2,35% | 93,16% |
| Europees Sociaal Fonds | 3.804.000 | 1,28% | 2.891.543,71 | 0,99% | 76,01% |
| Facturaties en terugbetalingen | 4.435.000 | 1,49% | 4.737.466,36 | 1,61% | 106,82% |
| Overige inkomsten | 1.634.000 | 0,55% | 2.037.916,96 | 0,69% | 124,72% |
| Totaal | 297.162.000 | 100% | 293.553.003,20 | 100% | 98,79% |

| Uitgaven 2012 | Voorziene begroting | | Gerealiseerde ontvangsten | | Uitvoeringspercentage |
|---|---------------------|-------------|---------------------------|-------------|-----------------------|
| Opdracht | in EUR | % | in EUR | % | % |
| Werkingskosten Actiris | 59.817.000 | 19,65% | 57.284.370,78 | 19,99% | 95,77% |
| Cheques aan de werkzoekenden | 8.556.000 | 2,88% | 7.995.056,2 | 2,76% | 93,44% |
| Premies aan de werkgevers | 135.000 | 0,05% | 1.625 | 0,00% | 1,20% |
| Partnerships met andere spelers op de arbeidsmarkt | 16.854.000 | 5,67% | 15.311.053,11 | 5,34% | 90,85% |
| Conventies met bedrijfssectoren - referentiecentra | 2.800.000 | 0,94% | 2.236.227,42 | 0,78% | 79,87% |
| Gesubsidieerde arbeidsplaatsen - GECCO | 191.472.000 | 64,43% | 187.413.778,53 | 66,80% | 97,88% |
| Steun aan KMO's | 23.000 | 0,01% | 13.780,79 | 0,00% | 59,92% |
| Plaatsing laaggeschoolden - DSP | 9.674.000 | 3,26% | 9.628.288,33 | 3,36% | 99,53% |
| Tewerkstelling jongeren - transversale initiatieven | 4.872.000 | 1,64% | 4.198.541,56 | 1,47% | 86,18% |
| Specifieke initiatieven inzake tewerkstelling | 9.000 | 0,00% | 3.653,8 | 0,00% | 40,60% |
| Startbanenplan - samenwerking met federale overheid | 2.200.000 | 0,74% | 1.988.237,2 | 0,69% | 90,37% |
| Strijd tegen discriminatie bij aanwerving | 750.000 | 0,25% | 440.795,32 | 0,15% | 58,77% |
| Totaal | 297.162.000 | 100% | 286.515.408,04 | 100% | 96,42% |



De weg naar werk

Anspachlaan 65
1000 Brussel
www.actiris.be