

Doelstellingen voor het mandaat van de algemene directie (DG en ADG) van Actiris

Een ambitie ten dienste van de werkgelegenheid voor de Brusselaars

Het bijgewerkte mandaat van de algemene directie van Actiris past in een context van ingrijpende veranderingen op de Brusselse arbeidsmarkt en grote sociale hervormingen. Haar belangrijkste taak is om het Gewest op een solide koers te brengen om **tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 70%** te bereiken, waarbij de duurzame en kwalitatieve integratie van werkzoekenden het absolute doel van elke actie is, rekening houdend met hun behoeften, hun belemmeringen en de realiteit van de arbeidsmarkt.

In dit kader bevestigt Actiris zijn centrale rol bij de begeleiding van werkzoekenden, **waarbij het steunt op een sterke partnerschapsaanpak** die het hele ecosysteem van werkgelegenheid, opleiding en inschakeling (overheidsinstanties, partners uit het verenigingsleven, sectoren, werkgevers en werknemers) mobiliseert – een aanpak die onmisbaar is voor het welslagen van inschakelingstrajecten.

Om deze uitdaging aan te gaan, treedt de algemene directie op als ambassadeur en coördinator van **het gewestelijke werkgelegenheidsbeleid**. Ze fungeert als belangrijkste gesprekspartner voor de sectoren en werkgevers, coördineert de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid en ziet toe op de samenhang tussen de maatregelen van de verschillende actoren. Ze draagt bij aan **het versterken van synergieën en het ontzuilen van samenwerkingen**, zowel tussen de publieke en de private sector als tussen administraties, vanuit een visie van complementariteit en gezamenlijke ontwikkeling.

Deze aanpak is met name gebaseerd op twee baanbrekende hefboomen: de integratie van **artificiële intelligentie** voor een uitstekende voorspellende *matching* en een **strategische territoriale herontwikkeling**, zo dicht mogelijk bij de tewerkstellingsgebieden. Gezien de urgentie van de hervorming van de werkloosheid garandeert de algemene directie een radicale koerswijziging: van een beheer van stromen naar een **begeleiding naar duurzaam en kwaliteitsvol werk**. Alle doelstellingen passen daarbij in een resultaatgerichte aanpak, gericht op het vergroten van de zichtbaarheid van de concrete effecten van het werkgelegenheidsbeleid, waarbij tegelijkertijd de budgettaire efficiëntie en het welzijn van de medewerkers worden gewaarborgd door middel van een gemoderniseerde managementcultuur.

In dit kader zal de algemene directie, in continuïteit met het beheerscontract 2023–2027, er in nauwe samenwerking met het beheerscomité voor zorgen dat het toekomstige beheerscontract van Actiris gezamenlijk wordt opgesteld, waarbij wordt gezorgd voor afstemming tussen de strategische doelstellingen, de toegewezen middelen en de gewestelijke prioriteiten. De vastgestelde doelstellingen maken deel uit van een traject dat het gehele mandaat bestrijkt, met indicatieve deadlines die zullen worden aangepast in functie van de daadwerkelijke datum waarop de algemene directie in functie treedt. In dit perspectief zal de start van het mandaat worden gekenmerkt door een fase van stabilisatie en strategische afbakening, gericht op het consolideren van de organisatorische diagnose, het verzekeren van overleg met de betrokken stakeholders en het waarborgen van de operationele afstemming met het geldende beheerscontract. Deze fase zal toelaten om de

uitvoeringsprioriteiten verder te preciseren en het transformatietraject van de organisatie te verankeren.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 1: Bijdragen aan een duurzame stijging van de werkgelegenheidsgraad van de Brusselaars door de rol van regisseur van de werkgelegenheid te versterken

Beschrijving: Het werkgelegenheidsbeleid in de praktijk brengen als belangrijkste gesprekspartner voor de sectoren en werkgevers, door de synergieën tussen de publieke en de private sector te versterken en vraag en aanbod op de arbeidsmarkt binnen het gewestelijke economische ecosysteem beter op elkaar af te stemmen. Het doel is om alle acties af te stemmen op de gewestelijke doelstelling om **tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 70%** te bereiken.

- **Meetpunt 1.1 (Sectorale partnerschappen en anticiperen op behoeften):** In uitvoering van de beleidsoriëntaties van de Regering een gestructureerde samenwerkingsstrategie implementeren met de **belangrijkste werkgevers in de publieke en private sector**, alsook met de **sectoren die werkgelegenheid bieden**, en via technische en operationele expertise bijdragen aan het anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Deze strategie zal erop gericht zijn om beter te anticiperen op de behoeften op het gebied van werving en vaardigheden, met name door de sectorale en economische trends te analyseren, en om het verzamelen van vacatures te verbeteren en bij te dragen aan een meetbare verbetering van de inschakeling van Brusselse werkzoekenden. *Indicatoren:* aantal partnerschapsovereenkomsten dat is gesloten met grote werkgevers/sectoren, aantal vacatures dat via deze partnerschappen is verzameld, en indicatoren voor de inschakeling van werkzoekenden die in het volgende beheerscontract 2028-2032 worden vastgelegd.
 - **Deadline:** april 2028 en daarna doorlopend
- **Meetpunt 1.2 (Koppeling tussen werkgelegenheid en opleiding):** De afstemming tussen het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid versterken door de opleidingsopdrachten, in samenwerking met de bevoegde operatoren, aan te passen om te anticiperen op de behoeften aan vaardigheden en arbeidskrachten in de sleutelsectoren, en zo het opleidingsaanbod af te stemmen op de gewestelijke economische kansen. Deze dynamiek zal ook kaderen binnen de systeemhervorming van de beroepsopleiding zoals voorzien in de Gewestelijke Beleidsverklaring, waaraan Actiris zal bijdragen in ondersteuning van de operationele uitvoering, met het oog op het versterken van de leesbaarheid, de samenhang en de afstemming van de opleidingstrajecten op de behoeften van de arbeidsmarkt. *Indicatoren:* in samenwerking met de bevoegde operatoren en met inachtneming van ieders bevoegdheden, het aantal opleidingsprogramma's dat is aangepast of gezamenlijk is ontwikkeld om het vastgestelde tekort aan vaardigheden aan te pakken, de inschakelingsgraad van afgestudeerden van de opleidingen, en een beoogde toename van 10% van het aanbod aan kwalificerende opleidingen tegen januari 2028.
 - **Deadline:** geleidelijke invoering vanaf 2027, met volledige uitrol tegen 2028
- **Meetpunt 1.3 (Begeleiding van doelgroepen en inschakelingstrajecten):** Zorgen voor een doeltreffende begeleiding van werkzoekenden op basis van de competentiebalans en het individueel actieplan (IAP), met het oog op het aanbieden van aangepaste opleidings- en inschakelingstrajecten, waarbij specifiek rekening wordt gehouden met langdurig werklozen en doelgroepen van het RIZIV, met het oog

op een duurzame en houdbare inschakeling. *Indicatoren*: toegangspercentage tot programma's voor kwalificerende inschakeling voor de doelgroepen, kleiner wordende prestatiekloof tussen groepen die ver van de arbeidsmarkt af staan en het gewestelijke gemiddelde.

- **Deadline**: geleidelijke invoering vanaf 2028, met volledige uitrol naar alle doelgroepen tegen 2029
- **Meetpunt 1.4 (Tewerkstellingsgebieden)**: Bijdragen aan de ontwikkeling van gerichte initiatieven voor prioritaire tewerkstellingsgebieden, met name de operationalisering van een “vrijzones”-cel die ondersteuning op maat kan bieden aan bedrijven die zich in de Haven en bij Audi Vorst vestigen. Deze dynamiek past in een beleid dat gericht is op een evenwichtige economische ontwikkeling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarbij zowel de profit- als de non-profitsectoren aan bod komen. *Indicatoren*: aantal gelanceerde “tewerkstellingsgebied”-initiatieven, aantal bedrijven dat via de cel Vrijzones wordt begeleid, en vacatures die met de steun van Actiris in de doelgebieden zijn ingevuld.
 - **Deadline**: operationele cel tegen januari 2027
- **Meetpunt 1.5 (Relatie met werkgevers)**: De strategie voor de relatie met werkgevers operationaliseren, met als doel enerzijds de positie van Actiris als referentiepartner voor werkgevers te versterken, en anderzijds de verzameling van vacatures en de kwaliteit van de interacties met economische actoren te verbeteren. *Indicatoren*: aantal vacatures, aantal nieuwe werkgevers dat gebruikmaakt van de diensten van Actiris, en indicatoren voor de tevredenheid van werkgevers over de kwaliteit van de dienstverlening.
 - **Deadline**: maart 2027
- **Meetpunt 1.6 (Opvolging van de werkgelegenheidsgraad)**: Een systeem opzetten voor de jaarlijkse monitoring van het gewestelijke traject naar een werkgelegenheidsgraad van 70% tegen 2030, waarmee de directe en indirecte bijdrage van de acties van Actiris aan deze evolutie objectief kan worden vastgesteld, op basis van resultaat- en effectindicatoren (met name de uitstroom naar duurzame werkgelegenheid), eventuele afwijkingen ten opzichte van het beoogde traject kunnen worden geïdentificeerd en voorstellen kunnen worden gedaan voor aanpassingen van de prioriteiten, regelingen of partnerschappen. *Indicatoren*: een geconsolideerd jaarlijks overzicht van de Brusselse werkgelegenheidsgraad, waarmee de bijdrage van de acties van Actiris objectief kan worden vastgesteld, met name aan de hand van indicatoren voor de uitstroom naar werk, het aantal analyseverslagen dat is opgesteld en besproken in het beheerscomité, en de snelle correctie van geconstateerde afwijkingen.
 - **Deadline**: invoering van het systeem binnen 3 maanden na het aantreden van de nieuwe algemene directie
- **Meetpunt 1.7 (Controle van de beschikbaarheid)**: In overeenstemming met de beslissingen van de regering moet worden gezorgd voor een efficiëntere, consistentere en juridisch zekere controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden, om te waarborgen dat evaluaties en eventuele beslissingen binnen de wettelijke termijnen worden genomen, met inachtneming van het recht op verdediging, en tegelijkertijd de globale prestaties van het systeem en het vermogen tot monitoring en aanpassing te versterken. *Indicatoren*: 100% van de beslissingen voor controle van de beschikbaarheid wordt binnen de wettelijke termijnen genomen, met name met inachtneming van de procedures voor beroep.

- **Deadline:** binnen 3 maanden na de hervorming van de controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden

STRATEGISCHE DOELSTELLING 2: Zorgen voor een versterkte en omkaderde begeleiding met het oog op tewerkstelling

Beschrijving: In samenwerking met de partners van Actiris een begeleidingsproces opzetten dat zorgt voor een snellere en intensievere begeleiding van werkzoekenden, in overeenstemming met de federale hervormingen die de duur van de werkloosheids- en inschakelingsuitkeringen beperken, alsook met het gewestelijk actieplan voor de begeleiding van werkzoekenden (aangenomen door de regering op 17/07/2025). Deze doelstelling is opgebouwd rond **vier** elkaar aanvullende **operationele prioriteiten**: **(i)** het zorgen voor een snelle eerste begeleiding en intensieve opvolging van werkzoekenden, **(ii)** het aanbieden van modeltrajecten die zijn afgestemd op de profielen via een geoptimaliseerde segmentatie, **(iii)** het versterken van de verwerving van basisvaardigheden (taal- en digitale vaardigheden) door middel van een algemene competentiebalans, en **(iv)** het begeleiden van werkzoekenden naar opleidingen voor knelpuntberoepen, waarbij de continuïteit van de trajecten met de opleidingsaanbieders en de opvolging van de overgang naar werk na de opleiding worden gewaarborgd.

Bovendien zal de versterking van de begeleiding steunen op een modernisering van de matchingtools, met name door middel van artificiële intelligentie, om de efficiëntie en de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren, met inachtneming van een ethisch kader en adequate menselijke begeleiding. De relatie met de werkgevers zal worden versterkt om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de groepen die het verst van de arbeidsmarkt af staan, met het oog op rechtvaardigheid, doeltreffendheid en duurzaamheid van de maatregelen.

- **Meetpunt 2.1 (Snelle en intensieve begeleiding):** Ervoor zorgen dat 100% van de nieuw ingeschreven werkzoekenden binnen 15 dagen na hun inschrijving een eerste individueel gesprek krijgt en gedurende de eerste 6 maanden van de begeleiding intensieve, op de doelgroep afgestemde begeleiding ontvangt.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 2.2 (Doorverwijzing naar inschakelingsoplossingen):** Ervoor zorgen dat werkzoekenden die door Actiris en zijn partners worden begeleid, binnen 15 dagen na hun inschrijving een eerste afspraak krijgen. Ervoor zorgen dat aan werkzoekenden die door Actiris en zijn partners worden begeleid, uiterlijk in de **vierde maand** een effectieve inschakelingsoplossing (baan, stage of opleiding) wordt aangeboden, waarbij wordt gezorgd voor een goede afstemming tussen de profielen, de behoeften van de werkgevers en de vooruitzichten op duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Het succes van deze maatregel zal zich uiten in een meetbare stijging van het percentage mensen dat een duurzame baan vindt, met name onder kwetsbare groepen en mensen die ver van de arbeidsmarkt af staan.
 - **Deadline:** september 2026
- **Meetpunt 2.3 (Relatie met werkgevers en ondersteuningstools):** De relatie met werkgevers en sectoren die werkgelegenheid bieden versterken om vacatures beter te verzamelen, te anticiperen op de wervingsbehoeften en gestructureerde samenwerkingsverbanden met economische actoren te ontwikkelen. Deze aanpak maakt gebruik van analysetools, artificiële intelligentie en data om de behoeften van de arbeidsmarkt beter in kaart te brengen en de begeleiding van werkzoekenden te verbeteren. *Indicatoren:* toename van het aantal via Actiris verzamelde vacatures,

evolutie van het aantal actieve partnerwerkgevers (KPI) en tevredenheidsgraad van werkgevers (feedback uit het veld) over de diensten van Actiris.

- **Deadline:** juni 2027
- **Meetpunt 2.4 (Matching en artificiële intelligentie):** Tools ontwikkelen voor de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, waarbij gebruik wordt gemaakt van artificiële intelligentie, om in de eerste plaats de kwaliteit van de matchings en de efficiëntie van de dienstverlening te verbeteren, vervolgens de begeleidingsbehoeften beter te richten en de beschikbare vacatures te identificeren, en ten slotte de termijnen van de matchings te verkorten, de kwaliteit van de matchings te verbeteren en het inschakelingspercentage te vergroten. De algemene directie zal toezien op de ontwikkeling, de implementatie en het gecontroleerde gebruik van deze tools – binnen het kader van de beschikbare budgettaire middelen – die een aanvulling zullen vormen op de menselijke begeleiding en zullen passen binnen een ethisch kader dat transparantie, het voorkomen van vooroordelen en aandacht voor de uitdagingen van de digitale kloof waarborgt. *Indicatoren:* gemiddelde tijd tussen de inschrijving en de koppeling aan een vacature, conversiepercentage van koppelingen naar daadwerkelijke aanwervingen, tevredenheid van gebruikers over de digitale tools.
 - **Deadline:** proefproject in juli 2027 en opschaling in januari 2028
- **Meetpunt 2.5 (Taal- en beroepsvaardigheden):** De evaluatie van de vaardigheden van werkzoekenden, met name op taal- en beroepsgebied, versterken in het kader van het individueel actieplan (IAP). In functie van het beroepsproject en de eisen van de arbeidsmarkt moeten er aangepaste opleidingstrajecten worden aangeboden, waarbij de prioriteit ligt bij knelpuntberoepen en waar nodig ook bij voorzieningen voor alfabetisering en basisopleiding. Deze aanpak zal ook in overeenstemming zijn met de voorziene evoluties van het beroepsopleidingssysteem op gewestelijk niveau, met name de systeemhervorming, die gericht zijn op het vereenvoudigen van de trajecten, het verbeteren van hun toegankelijkheid en het versterken van hun doeltreffendheid op het vlak van professionele inschakeling. *Indicatoren:* deelnamepercentage van werkzoekenden aan taal- en digitale tests, en percentage doorverwijzingen naar aangepaste opleidingen na een competentiebalans.
 - **Deadline:** december 2026
- **Meetpunt 2.6 (Re-integratie van langdurig zieken):** Het protocolakkoord met het RIZIV uitvoeren om begeleidingstrajecten te ontwikkelen die zijn afgestemd op personen met een langdurige arbeidsongeschiktheid die over voldoende arbeidspotentieel beschikken. Deze trajecten zullen gebaseerd zijn op het in kaart brengen van specifieke behoeften, doorverwijzing naar de juiste partners en een passende begeleiding, waarbij waar mogelijk een geleidelijke en duurzame terugkeer naar de arbeidsmarkt wordt bevorderd. *Indicatoren:* aantal langdurig sociaal verzekerden dat bij Actiris is ingeschreven en door Actiris wordt begeleid in het kader van het programma “Terug naar werk”, percentage duurzame inschakeling na begeleiding.
 - **Deadline:** september 2026
- **Meetpunt 2.7 (Zelfcreatie van werkgelegenheid en inclusief ondernemerschap):** De zelfcreatie van werkgelegenheid ontwikkelen en versterken als een volwaardige oplossing voor beroepsinschakeling, door te zorgen voor een gestructureerde doorverwijzing naar begeleidingsmaatregelen voor het oprichten van een eigen bedrijf en een aangepaste opvolging van werkzoekenden die deze weg inslaan. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap.

Indicatoren: aantal kandidaat-ondernemers dat wordt doorverwezen naar programma's voor het opzetten van een eigen bedrijf, percentage daadwerkelijke oprichting van een bedrijf of zelfstandige activiteit na begeleiding, en aandeel van vrouwen onder de begunstigden van deze regelingen.

- **Deadline:** december 2026

- **Meetpunt 2.8 (Gelijke toegang tot werk en strijd tegen discriminatie):**

De acties versterken ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving, in samenwerking met de partners van Actiris en de actoren op de arbeidsmarkt, onder meer via sensibiliserings- en begeleidingsacties ten aanzien van werkgevers, met als doel een gelijke toegang tot werk voor alle Brusselse doelgroepen te waarborgen.

- **Deadline:** doorlopend

STRATEGISCHE DOELSTELLING 3: De publieke referentiepartner voor werkgevers worden door de territorialisering en integratie van inschakelingstrajecten te versterken binnen een inclusieve aanpak

Beschrijving: Actiris wil de publieke referentiepartner worden voor Brusselse werkgevers door hen wervingsoplossingen aan te bieden die zijn afgestemd op de behoeften van de arbeidsmarkt, waarbij inclusie centraal staat in zijn actie. In dat verband zet Actiris in op een versterkte territorialisering van zijn diensten en op een gecoördineerde inzet van zijn partners om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk af te stemmen op de tewerkstellingsgebieden en de lokale realiteit. Actiris wil bedrijven ondersteunen bij het diversifiëren van hun talenten, de toegang tot werk voor *alle* doelgroepen vergemakkelijken en bijdragen aan duurzame tewerkstelling ten voordele van de hele bevolking. Deze doelstelling houdt in dat er een dienstenaanbod wordt aangeboden dat is afgestemd op de behoeften van werkgevers, in functie van hun omvang en sector.

Deze aanpak is erop gericht een overzichtelijk en geïntegreerd ecosysteem van werkgelegenheid en opleiding te structureren, waardoor de inschakelingstrajecten soepeler verlopen, de coördinatie tussen de betrokken actoren wordt verbeterd en een daadwerkelijke continuïteit in de begeleiding wordt gegarandeerd.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de samenwerking met de 19 Brusselse OCMW's, alsook aan de ontwikkeling van samenwerkingstools en -modaliteiten die een samenhangende en gecoördineerde begeleiding van de betrokken doelgroepen bevorderen. Ten slotte zal Actiris ervoor zorgen dat de synergieën met de andere openbare diensten voor tewerkstelling en opleiding, alsook met de gewestelijke en intergewestelijke partners, worden versterkt, om de kansen op inschakeling te vergroten en efficiënter in te spelen op de behoeften van werkgevers.

- **Meetpunt 3.1 (Rol van de partners):** Samenwerken met de partners van Actiris bij de uitvoering van inschakelingstrajecten op territoriaal niveau, waarbij wordt gezorgd voor een betere afstemming tussen de voorzieningen op het gebied van begeleiding, opleiding – in samenhang met de mogelijkheden die de hervorming biedt – en toegang tot de arbeidsmarkt. Dit met het oog op een betere onderlinge afstemming tussen publieke en private actoren, zo dicht mogelijk bij de tewerkstellingsgebieden, met name voor personen met beperkte mobiliteit en werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt af staan. *Indicatoren:* aantal overeenkomsten dat met de belangrijkste partners is gesloten of verlengd, percentage gezamenlijke plaatsingen of begeleidingen.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 3.2 (Netwerk van vestigingen):** De overgang van het netwerk naar een model met **4 tot 5 grote strategische gewestelijke vestigingen** die een volledig dienstenaanbod bieden – van inschrijving tot tewerkstelling, aansturen.
 - **Deadline:** januari 2028
- **Meetpunt 3.3 (Mobiliteit in de Rand):** Het systeem **Aviato** en de structurele samenwerking met de VDAB en FOREM versterken om de toegang van Brusselaars tot banen in de Rand te vergemakkelijken. *Indicatoren:* aantal Brusselse werkzoekenden dat via Aviato of via vacatures in Vlaanderen/Wallonië aan een baan is geholpen, aandeel van de door Actiris verspreide vacatures in de Rand, deelnamepercentage van Brusselaars aan intergewestelijke opleidings- of tewerkstellingsprogramma's.

- **Deadline:** december 2026 en daarna doorlopend
- **Meetpunt 3.4 (Integratie van Pijler 2 – Brussel Werkgelegenheid & Economie):** Als technische actor actief meewerken aan de analyses van de regering met betrekking tot de modaliteiten van samenwerking en afstemming van de diensten van Actiris binnen **Pijler 2** (organieke opdrachten van de GOB), met name binnen de nieuwe pool “Brussel Werk”. Dit alles met behoud van de continuïteit van de organieke opdrachten van Actiris en zijn rol als coördinator van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, binnen een kader van paritair bestuur.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 3.5 (Partnerschapskader met de OCMW's):** Een partnerschapskader tussen de 19 OCMW's, Actiris en zijn partners opstellen, met als doel de samenhang en de continuïteit van de inschakelingstrajecten van arbeidsgeschikte leefloners te versterken, met inachtneming van de respectieve opdrachten en de rol van Actiris als coördinator van de arbeidsmarkt. *Indicatoren:* samenwerkingsakkoord Actiris-OCMW onderhandeld en vastgelegd (ja/nee), aantal leefloners dat binnen de gestelde termijn naar Actiris is doorverwezen, percentage van deze doelgroepen dat binnen het nieuwe kader toegang krijgt tot werk of opleiding.
 - **Deadline:** januari 2028
- **Meetpunt 3.6 (Gezamenlijk gebruik van tools en coördinatie met de OCMW's):** De samenwerking tussen Actiris, de partners en de 19 Brusselse OCMW's versterken bij het gebruik en de mutualisering van digitale begeleidingstools, met name de taal- en digitale balans, om de continuïteit van de trajecten en de samenhang van de tussenkomsten te verbeteren, met inachtneming van de wettelijke kaders inzake gegevensbescherming. Onderzoeken of het mogelijk is om voor elke werkzoekende een **versterkt uniek dossier** aan te leggen, met strikte inachtneming van de AVG, om zo een gecoördineerde aanpak zonder dubbel werk te waarborgen.
 - **Deadline:** januari 2028
- **Meetpunt 3.7 (Doorverwijzing naar regelingen voor de erkenning van competenties en diploma's):** Werkzoekenden beter doorverwijzen naar regelingen voor de erkenning van diploma's en de validatie van competenties, in nauwe samenwerking met de bevoegde Gemeenschappen. Deze aanpak is erop gericht het begrip van en de toegang tot deze procedures in het kader van inschakelingstrajecten te vergemakkelijken, om de inzetbaarheid van werkzoekenden te vergroten en hun vaardigheden op de arbeidsmarkt te valoriseren. *Indicatoren:* aantal werkzoekenden dat is doorverwezen naar een procedure voor de erkenning van vaardigheden of de gelijkwaardigheid van diploma's.
 - **Deadline:** doorlopend

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4: De organisatorische prestaties optimaliseren en de betrokkenheid van de medewerkers van Actiris versterken

Beschrijving: Zorgen voor een efficiënte organisatie binnen een kader van begrotingsdiscipline en door de werkomgeving te verbeteren om de medewerkers te mobiliseren en te motiveren. De nadruk ligt op de voortdurende verbetering van de werkmethoden en de arbeidsomstandigheden, met als doel met name het absentieïsme binnen Actiris aanzienlijk terug te dringen.

- **Meetpunt 4.1 (Beheer van het moratorium en ontwikkeling van vaardigheden):** De inzet van personeel optimaliseren om **het overgrote deel van het personeel** in te zetten voor rechtstreekse begeleiding, en tegelijkertijd de gevolgen van het gewestelijke moratorium op niet-operationele functies beheren. In dit kader zal bijzondere aandacht worden besteed aan de ontwikkeling van de vaardigheden van de medewerkers, met name door middel van opleidingen en professionele ontwikkelingsprogramma's die zijn afgestemd op de behoeften van de organisatie. *Indicatoren:* 65% van het personeel houdt zich rechtstreeks bezig met de begeleiding van gebruikers, een actieplan om de geconstateerde tekortkomingen te verhelpen.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 4.2 (Integratie Pijler 1):** Anticiperen op en begeleiden van organisatorische veranderingen die verband houden met de gewestelijke institutionele hervormingen, met name wat betreft de transversale functies (IT, HR, Facilities), om de continuïteit en de kwaliteit van de ondersteunende diensten te waarborgen die nodig zijn voor de uitvoering van de opdrachten van Actiris. Deze veranderingen zullen erop gericht zijn de organisatorische efficiëntie te versterken en de middelen te heroriënteren op de prioritaire opdrachten van begeleiding en inschakeling. *Indicatoren:* het bestaan van een intern plan voor begeleiding van de veranderingen in verband met Pijler 1, naleving van het gewestelijke tijdschema voor de uitvoering van Pijler 1 voor de onderdelen die betrekking hebben op Actiris.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 4.3 (Welzijn en absentieïsme):** Een verantwoord en proactief verzuimbeheerbeleid invoeren via een actieplan dat gericht is op het voorkomen van psychosociale risico's, met name burn-out, door het volledige management hierbij te betrekken. Dat plan zal tot doel hebben het **absentieïsmepercentage** terug te dringen om een niveau te bereiken dat vergelijkbaar is met dat van overheidsorganisaties van vergelijkbare omvang en met vergelijkbare opdrachten binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. *Indicatoren:* daling van het jaarlijkse absentieïsmepercentage met 2%, aantal uitgevoerde preventieacties.
 - **Deadline:** juni 2027
- **Meetpunt 4.4 (NWOW-ruimten):** De principes van de **New Ways of Working** (gedeelde werkplekken, dematerialisatie, duurzame mobiliteit) invoeren bij de territoriale herindeling van de diensten. Bij deze ontwikkeling zal bijzondere aandacht worden besteed aan de gevolgen ervan voor de arbeidsomstandigheden, het welzijn van de medewerkers en de mogelijke risico's op het gebied van absentieïsme, om een evenwicht te waarborgen tussen organisatorische modernisering en de levenskwaliteit

op het werk. *Indicatoren*: aantal locaties die volgens de NWOW-principes zijn geconsolideerd en heringericht.

- **Deadline**: januari 2028

STRATEGISCHE DOELSTELLING 5: Het bestuur, de datagestuurde aansturing en de begrotingsefficiëntie van Actiris versterken

Beschrijving: Bijdragen aan de invoering van een strikt kwaliteitsbeleid, de interoperabiliteit van gegevens bevorderen om een resultaatgerichte aansturing van alle werkgelegenheidsmaatregelen te versterken, en toezien op de optimalisatie van de mechanismen van de werkgelegenheidssteun, in overleg met de sociale partners en de sectoren, met name om de ontwikkelingsmodaliteiten daarvan te analyseren, inclusief, indien van toepassing, de samenhang ervan met de ontwikkelingen van het kader van de werkloosheidsuitkeringen, overeenkomstig de beslissingen van de regering.

- **Meetpunt 5.1 (Bestuur en institutioneel overleg):** Zorgen voor regelmatig en gestructureerd overleg tussen de algemene directie, het beheerscomité en de voogdijminister, met inachtneming van ieders bevoegdheden, om een gecoördineerd beheer van Actiris te waarborgen in een klimaat van vertrouwen, transparantie en wederzijds respect.
 - **Deadline:** doorlopend
- **Meetpunt 5.2 (Kwaliteitsbeheer):** Het kwaliteits- en prestatiebeleid van Actiris versterken door middel van benchmarking en vergelijkende evaluaties op Europees niveau, met het oog op een voortdurende verbetering van de eerstelijnsdiensten en hun doeltreffendheid. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de analyse van de kosteneffectiviteit van de maatregelen, met name wat betreft hun bijdrage aan de duurzame inschakeling van werkzoekenden. *Indicatoren:* aantal uitgevoerde vergelijkende evaluaties per jaar, evolutie van de belangrijkste indicatoren voor gebruikerstevredenheid en doeltreffendheid.
 - **Deadline:** juni 2027
- **Meetpunt 5.3 (Aansturing op basis van KPI's):** Een stuurmechanisme op basis van prestatie-indicatoren ontwikkelen dat alle strategische opdrachten van Actiris bestrijkt en resultaatindicatoren omvat met betrekking tot de doorstroming naar werk, de duurzaamheid van de inschakeling en de efficiëntie van de maatregelen. Bovendien zullen deze worden besproken met het beheerscomité en worden opgenomen in het beheerscontract. Deze indicatoren moeten, waar van toepassing, rekening houden met de realiteit van de doelgroepen en de arbeidsmarkt. *Indicatoren:* institutioneel dashboard opgezet, aantal prestatie-indicatoren.
 - **Deadline:** juni 2027
- **Meetpunt 5.4 (Opvolging van de begrotingsdoelstellingen):** Zorgen voor de naleving van de door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering vastgestelde begrotingsdoelstellingen, door de jaarlijkse uitvoering van de begroting binnen de grenzen van de toegestane kredieten, alsook voor de gedocumenteerde uitvoering van de instructies van de minister van Begroting en Openbaar Ambt, met name op het gebied van personeelsbeheer en uitgavenbeheersing. De naleving van deze doelstellingen en instructies wordt gewaarborgd door een voortdurende monitoring van de begrotingsuitvoering en wordt gerapporteerd aan het beheerscomité. *Indicatoren:* uitvoeringspercentage van de begroting aan het einde van het boekjaar van 100% of minder.
 - **Deadline:** doorlopend

- **Meetpunt 5.5 (Strategie voor de hervorming van de tewerkstellingssteun):** In overleg met de sociale partners een globale strategie uitwerken voor de **hervorming van de tewerkstellingssteun**. Die strategie zal, overeenkomstig de Gewestelijke Beleidsverklaring, steunen op monitoring en evaluatie van de impact van de tewerkstellingssteun op de beroepsinschakeling, waarbij ervoor wordt gezorgd dat buitenkansseffecten worden beperkt. Het doel is om de steunmaatregelen eenvoudiger, begrijpelijker, samenhangender en gericht te maken, zodat ze een grotere impact hebben op de inschakeling van Brusselse werkzoekenden. Deze strategie zal rekening houden met de behoeften van bedrijven en doelgroepen en kan, indien nodig, een analyse bevatten van de ontwikkelingen van het begeleidingskader voor werkzoekenden, in overeenstemming met de beslissingen van de regering. Tegelijkertijd zal ze, in overeenstemming met de gewestelijke beleidsverklaring, onderscheid maken tussen de verschillende soorten tewerkstellingssteun, rekening houdend met hun specifieke doelstellingen en de doelgroepen waarop ze zijn gericht. *Indicatoren:* door de regering opgestelde en goedgekeurde hervormingsstrategie, aantal regelingen voor tewerkstellingssteun dat binnen het nieuwe kader is vereenvoudigd of samengevoegd, evolutie van het gebruik van steunmaatregelen door werkgevers en gemeten impact op het aantal aanwervingen van werkzoekenden.
 - **Deadline:** april 2027
- **Meetpunt 5.6 (Bijdrage van Actiris aan het actieplan van het Rekenhof):** Zorgen voor de uitvoering van de toezeggingen uit het door de regering goedgekeurde actieplan, dat is opgesteld op basis van de bevindingen en aanbevelingen van het Rekenhof, door de volledige, correcte en tijdige verstrekking van de financiële, budgettaire en boekhoudkundige gegevens die nodig zijn voor de consolidatie van de gewestelijke rekeningen, de afwezigheid van belangrijke materiële correcties die aan Actiris kunnen worden toegeschreven tijdens de consolidatie, de vermindering of de afsluiting van de significante opmerkingen van het Rekenhof met betrekking tot Actiris, zonder achteruitgang ten opzichte van het vorige boekjaar, en de naleving van de instructies van de Entiteit van de Gewestelijke Boekhouder, zoals gespecificeerd in het kader van de budgettaire en boekhoudkundige sturing. *Indicatoren:* aantal nog lopende opmerkingen van het Rekenhof met betrekking tot Actiris (doelstelling: op termijn 0), naleving en tijdige indiening van de driemaandelijke financiële gegevens (100% binnen de termijn), aanwezigheid van versterkte interne financiële controleprocedures.
 - **Deadline:** doorlopend (jaarlijkse verificatie)