Rekruteren met Actiris



Actiris stelt je kandidaten voor die perfect voldoen aan jouw wensen.

actiris.brussels

Cofinancé par l'UNION EUROPÉENNE
Medegefinancierd door de EUROPESE UNIE

Check! Stap 1 is gezet. Je hebt je weg gevonden naar Actiris. Welkom!

Waar kunnen we jou mee helpen?

- ✓Je weet niet welk profiel je precies nodig hebt.
- ✓Je weet niet hoe je een vacature moet opstellen.
- ✓Je weet niet waar je moet beginnen zoeken.
- ✓Je hebt geen tijd om nieuw personeel te zoeken.
- ✓Het profiel dat je zoekt, lijkt niet te bestaan.
- ✓De hoge loonkosten beletten je aan te werven.
- ✓Je wil graag iemand aanwerven voor je filiaal in het buitenland.
- ✓Je wil de diversiteit in jouw onderneming verhogen.

Met Actiris, is het mogelijk!

De volgende stappen in je zoektocht naar nieuw talent zetten we samen.

Deze gids vertelt je alles over onze oplossingen. Wij combineren selectie, premies en opleidingen om jou de kandidaten voor te stellen die perfect voldoen aan jouw eisen. In alle vertrouwen en volledig gratis.

Nog vragen?

Mail ons:

werkgevers@actiris.be

Of bel ons, van maandag tot vrijdag van 8.30 u. Tot 12.30 u. en van 13.30 u. tot 16.30 u.

02 505 79 15



Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

✓ Inhoudstafel

1. Preselectie 4
   1.1. Rekruteren met Actiris? 4
   1.2. My Actiris 5
   1.3. Meerdere aanwervingen 6
   1.4. Internationaal aanwerven 6
2. Premie 8
   2.1. Premie eerste aanwervingen 9
2. Opleidingen 11
   3.1. First-stage 12
   2.2. Individuele beroepsopleiding (IBO) 13
   2.3. Opleiding FPIE 15
   2.4. Taalopleiding 17
   2.5. Duaal leren 18
   2.6. Beroepsinlevingsstage 21
3. Diversiteit 23

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

1. Preselectie

✓ De ideale kandidaat vinden, vraagt tijd.

En tijd is kostbaar. Tijd die je misschien niet altijd kan besteden aan het schrijven van vacatures, afschuimen van databanken, lezen van cv's enz.

✓ De ideale kandidaat vinden, vraagt expertise.

Waar vind je geschikte kandidaten? Welke formulieren moet je waar bezorgen? Hoe kan je je loonkosten drukken? Heeft je personeel nood aan opleidingen? Welke kandidaten komen in aanmerking voor tewerkstellingsmaatregelen?

Daarom gaan wij in jouw plaats op zoek naar kandidaten die beantwoorden aan je behoeften, terwijl jij je focust op je corebusiness.

1.1. Rekruteren met Actiris?

In zee gaan met Actiris, is kiezen voor een zorgeloze rekrutering op maat. Gratis en in alle vertrouwen.

Ons gemotiveerd team van HR-deskundigen helpt je om de ideale kandidaat te vinden. Je zal in contact worden gebracht met een consultant die gespecialiseerd is in jouw sector:



Pool 1: Handel en Horeca
Pool 2 : Diensten aan Bedrijven en Financiën
Pool 4 : Openbare instellingen en Onderwijs
Pool 5 : Diensten aan personen, culturele, sociale, recreatieve en gezondheidssector
Logisticity.brussels : Transport en Logistiek
Technicity.brussels : Technologische Industrie
Constructity.brussels : De beroepen in de bouwsector
Digitalcity.brussels : De beroepen in de digitale sector



✓ Wat zijn de voorwaarden?

- ✓ Je wil een of meerdere Brusselse werknemers aanwerven.
- ✓ Je biedt minstens een halftijds contract aan voor minimum 3 maanden.



✓ In de praktijk!

- ✓ Tijdens een eerste afspraak met je referent-consultant bespreek je de profielen waarnaar je op zoek bent.
- ✓ We stellen een functiebeschrijving op, op basis van jouw wensen.
- ✓ We bekijken samen hoe je aanwerving financieel interessant kan blijven.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

- ✓ Terwijl jij je bezig houdt met jouw onderneming, gaan wij op zoek naar het gepaste profiel in de grootste databank van Brusselse kandidaten.
- ✓ We ontmoeten interessante werkzoekenden en maken een preselectie van max. zes geschikte kandidaten. We engageren ons om je binnen de 10 werkdagen terug te contacteren met een preselectie.
- ✓ Nadien ontmoet jij de kandidaten tijdens een gesprek. De eindbeslissing ligt uiteraard bij jou.

1.2. My Actiris

✓ Doe je liever zelf een preselectie voor jouw vacatures?

Dat kan! Via je persoonlijk online profiel My Actiris**.**

✓ **Waarom inschrijven?**

Op My Actiris kan je:

- vacatures, stageplaatsen of studentenjobs publiceren in de grootste databank van Brussel;
- je rekruteringsmethode kiezen:
    - je aanwerving gratis toevertrouwen aan Actiris. Een deskundige in jouw activiteitensector voert een preselectie uit en ontmoet de kandidaten om hun profiel en motivatie te evalueren. Je ontvangt de kandidaten die door ons werden gepreselecteerd.
    - je vacatures zelf beheren en zelf een matching met de databank van Actiris uitvoeren.
- snel en eenvoudig je vacatures aanpassen en kopiëren;
- in realtime je persoonlijke gegevens beheren;
- contact opnemen met interessante kandidaten.

✓ **Hoe ga je te werk?**

Surf naar my.actiris.brussels en maak je profiel aan. Je hebt enkel een Belgisch ondernemingsnummer en e-mailadres nodig om aan de slag te kunnen gaan.

✓ **En vergeet niet...**

Onze consultants staan steeds voor je klaar om je bij te staan met de nodige raad en daad. We helpen je met plezier bij het opstellen van een vacature en maken je graag wegwijs in het brede aanbod van tewerkstellingsmaatregelen.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

1.3. Meerdere aanwervingen

✓ Je wenst meerdere personen tegelijk aan te werven?

Maak kennis met onze Job Dating op maat!



✓ In het kort

Het principe is eenvoudig. Jij vertrouwt je jobaanbiedingen toe aan Actiris. Wij preselecteren kandidaten en organiseren bij jou of bij ons een Job Dating.



✓ Wat zijn de voorwaarden?

- ✓ Je zoekt minstens 5 nieuwe medewerkers.
- ✓ Je biedt minstens een halftijdse contract aan voor minimum 3 maanden.



✓ In de praktijk!

- ✓ Je lijst samen met je referent-consultant op welke profielen je zoekt.
- ✓ Voor elk profiel wordt een gedetailleerde functiebeschrijving opgesteld.
- ✓ Een rekruteringsconsultant gaat op zoek in de grootste databank van Brussel naar deze profielen en maakt een preselectie van kandidaten met een interessant profiel.
- ✓ Je consultant nodigt jou en de werkzoekenden uit op een Job Dating, bij jou, bij ons of op verplaatsing.
- ✓ De dag zelf stel jij kort jezelf, het bedrijf en de jobmogelijkheden voor. Vervolgens ontmoet je één per één de geïnteresseerde kandidaten.

1.4. Internationaal aanwerven

✓ Rekruteren voor het buitenland? Doe beroep op Actiris

Onze expertise reikt ver buiten onze landsgrenzen. Ons team van consultants gespecialiseerd in intergewestelijke mobiliteit staat klaar om je te helpen. Gratis en in alle vertrouwen.



✓ Wat zijn de voorwaarden?

- ✓ Je bent op zoek naar personeel voor een job in jouw filiaal in het buitenland.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

✓ In de praktijk!

- ✓ Je bespreekt je wensen met je referent-consultant.
- ✓ We maken samen werk van gedetailleerde functiebeschrijvingen.
- ✓ Je consultant gaat op zoek naar interessante kandidaten. We hebben een databank met duizenden meertalige kandidaten die in het buitenland wensen te werken.
- ✓ Voor nog meer zichtbaarheid, plaatsen we je vacature op het EURES-portaal (European Employment Service) waar duizenden cv's beschikbaar zijn.
- ✓ Binnen het EURES-netwerk gaan we op zoek naar profielen die in Brussel moeilijk te vinden zijn.
- ✓ Bij een rekrutering van meer dan 5 profielen, organiseren we een Job Dating. Het ideale moment waarop jij op korte tijd kennis kan maken met heel wat geïnteresseerde kandidaten die door ons vooraf werden geselecteerd.
- ✓ Je hebt gevonden wat je zoekt? Dan bekijken we samen hoe de aanwerving op een vlotte en financieel interessante manier kan verlopen. We gaan na welke formulieren ingevuld moeten worden en of je kandidaten in aanmerking komen voor een beurs.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2. Premie

✓ Wil je eerste medewerkers aanwerven én je loonkosten beperken? Dat kan!

- ✓ Rekruteer je voor de eerste keer?
- ✓ Wil je gemotiveerde mensen aanwerven?

Onze consultants staan voor je klaar om je te informeren over deze steun en je te begeleiden naar de rekruterings- of opleidingsoplossingen die het best aansluiten bij jouw behoeften.

Ons doel: jou een duwtje in de rug geven om alsnog de stap te zetten naar (extra) personeel.

✓ Vind je onder de premies niet wat je zoekt?

Het is niet altijd even gemakkelijk om de juiste weg te vinden. Bovendien vragen sommige situaties om oplossingen op maat. Je Actiris-consulent is gespecialiseerd in jouw sector en kent alle specifieke kenmerken ervan. Hij is gespecialiseerd in jouw activiteitensector en kent er alle bijzonderheden. Tijdens een individueel gesprek zal je consultant jou helpen om de meest voordelige formule te zoeken die het best bij jouw situatie aansluit.

Je hoeft je niet te verplaatsen, onze consultants komen gratis tot bij jou in het hele Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Nog vragen?

Mail ons:

werkgevers@actiris.be

Of bel ons, van maandag tot vrijdag van 8.30 u. Tot 12.30 u. en van 13.30 u. tot 16.30 u.

02 505 79 15



Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2.1. Premie eerste aanwervingen

✓ Werf je je eerste medewerkers aan?

Dankzij de **premie "eerste aanwervingen"** krijg je verminderingen van basiswerkgeversbijdragen voor de aanwerving van de eerste 5 werknemers



✓ In het kort

✓ Hieronder vind je een overzicht van de voordelen m.b.t. de basiswerkgeversbijdrages per werknemer:

Eerste werknemer:
RSZ-vermindering: tot € 2.000 per kwartaal

- Plafond: maximaal € 2.000 per kwartaal (bij een voltijdse tewerkstelling).
- Duur: onbeperkt.

Van de 2e tot en met de 5e werknemer:
RSZ-vermindering: maximaal € 1.000 per kwartaal gedurende 12 kwartalen

- Van toepassing op de **2e, 3e, 4e en 5e** werknemer.

Te gebruiken binnen een maximale periode van **20 kwartalen**



✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

✓ Je hebt recht op deze maatregel indien je een werkgever uit de privésector bent, die voor de eerste maal personeel aanwerft of die na de eerste werknemer bijkomend personeel in dienst neemt.

✓ Je hebt nog nooit RSZ-bijdragen betaald of je hebt sinds minstens 4 opeenvolgende trimesters vóór het trimester waarin je de eerste werknemer aanwerft geen bijdragen betaald.

✓ Een nieuw aangeworven werknemer mag geen werknemer vervangen die in de laatste 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan de aanwerving in dezelfde technische bedrijfseenheid was tewerkgesteld.

✓ Als er sprake is van een 'vervanging' binnen een technisch bedrijfseenheid voor een bepaalde periode, dan kan het voordeel niet worden toegepast.

✓ Alle soorten arbeidsovereenkomsten komen in aanmerking: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomst, uitzendwerk enz.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

Voor de kandidaat:

- ✓ De werknemer moet aan geen enkele bijzondere voorwaarde voldoen.
- ✓ Bepaalde categorieën werknemers worden evenwel nooit voor deze maatregel in aanmerking genomen, bijvoorbeeld leerlingen, gelegenheidswerknemers, dienstbodes, jobstudenten enz.



✓ In de praktijk!

Er worden geen formaliteiten gevraagd. Enkel de RSZ-aangifte moet worden ingevuld waarbij je vermeldt voor welke kwartalen en voor welke werknemers je de vermindering aanvraagt.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2. Opleidingen

✓ Kandidaten opleiden in functie van de behoeften van jouw onderneming? Dat kan!

- ✓ Heeft jouw potentiële kandidaat nog niet alle vereiste bekwaamheden voor het beroep?
- ✓ Wens je een kandidaat op te leiden specifiek voor de behoeften van jouw onderneming?
- ✓ Wil je jonge gemotiveerde profielen aanwerven?

Actiris begeleidt je naar de opleidingsoplossingen voor jouw medewerkers. Naast beroepsopleidingen of opleidingen voor specifieke vaardigheden voor jouw kandidaten, zoals talen, kan je ook financiële hulp genieten.

Onze doelstelling: jou een duwtje in de rug geven om alsnog de stap te zetten naar goed opgeleid personeel.

✓ Vind je niet wat je zoekt onder de opleidingsoplossingen?

Raadpleeg dan zeker eens **onze premies**! Meerdere gewestelijke en federale tewerkstellingsmaatregelen bieden je de kans om personeel aan te werven en tegelijk je loonkosten te beperken.

Het is niet altijd even gemakkelijk om de juiste weg te vinden. Bovendien vragen sommige situaties om oplossingen op maat. Je Actiris-consulent is gespecialiseerd in jouw sector en kent alle specifieke kenmerken ervan. Hij is gespecialiseerd in jouw activiteitensector en kent er alle bijzonderheden. Tijdens een individueel gesprek zal je consultant jou helpen om de meest voordelige formule te zoeken die het best bij jouw situatie aansluit.

Je hoeft je niet te verplaatsen, onze consultants komen gratis tot bij jou in het hele Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Nog vragen?

Mail ons:

werkgevers@actiris.be

Of bel ons, van maandag tot vrijdag van 8.30 u. Tot 12.30 u. en van 13.30 u. tot 16.30 u.

02 05 79 15



Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

3.1. First-stage

✓ Jonge en gemotiveerde kandidaten verwelkomen aan een lagere kost?

Dat kan! De **First-stage** laat je toe om in jouw onderneming een jonge stagiair aan zeer voordelige voorwaarden te verwelkomen.



✓ In het kort

- Je verwelkomt een laag- of middengeschoolde jongere in jouw onderneming en biedt hem de kans om een eerste beroepservaring op te doen en zijn vaardigheden te verbeteren a.d.h.v. een opleiding op het terrein.
- Je betaalt de stagiair een maandelijkse vergoeding van €500, onderworpen aan 11,11 % bedrijfsvoorheffing, de (eventuele) verplaatsingskosten, de verzekeringskosten, evenals de (eventuele) kosten voor de Dimona-aangifte.
- Actiris en/of de RVA stort(en) een dagelijkse stagevergoeding van hoogstens € 26,82 bruto aan de stagiair.



✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

- De First-stage is voltijds en voor een periode van 3 of 6 maanden;
- De onderneming duidt een begeleider aan die verantwoordelijk is voor de stagiair gedurende de hele First-stage;
- De First-stage wordt vastgelegd in een stageovereenkomst tussen de onderneming, de stagiair en Actiris;
- De First-stage is van toepassing op ondernemingen, vzw's en openbare instellingen.

Voor de kandidaat :

- Jonger zijn dan 30 jaar;
- Hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs hebben;
- Sinds ten minste 1 maand na studies bij Actiris ingeschreven zijn;
- Niet meer dan 90 opeenvolgende dagen beroepservaring hebben;
- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn;
- Nog nooit een stage van meer dan 3 maanden hebben gelopen (instapstage in een onderneming of First-stage).



✓ In de praktijk !

Raadpleeg de Handleiding First-stage en de stageaanvraag of contacteer jouw Actiris-consultant.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2.2. Individuele beroepsopleiding (IBO)

✓ Je vindt de geschikte kandidaat niet?

De individuele beroepsopleiding (IBO) biedt jou de gelegenheid om zelf een werkzoekende op te leiden in functie van de noden van jouw onderneming.



✓ In het kort

- ✓ Met een IBO verwelkom je de werkzoekende in jouw onderneming en leid je hem zelf op gedurende een periode van minstens 4 en hoogstens 26 weken, minstens halftijds. Op het einde van de opleiding moet je de cursist aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een periode die minstens even lang is als die van de opleiding.
- ✓ Je betaalt geen loon, geen RSZ-bijdragen en geen werkgeversbijdragen, enkel een vast maandelijks bedrag dat alle kosten dekt, zoals dossierkosten en verplaatsingskosten.



✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

- ✓ De IBO is van toepassing op werkgevers uit de private en publieke sector, op vrije beroepen en op vzw's.
- ✓ Je moet een vestiging hebben in het Nederlandstalig Vlaams Gewest of in het tweetalig Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- ✓ Je stelt een opleidingsplan op dat vooraf door de VDAB moet worden goedgekeurd. Zorg dat de werkzoekende gedurende de volledige opleiding permanent begeleid en opgevolgd wordt.
- ✓ De opleidingsduur wordt vastgesteld door de VDAB in functie van de competenties van de cursist en de te behalen doelstellingen. De duur kan dus variëren van persoon tot persoon.
- ✓ Na de opleiding moet je de cursist aanwerven voor een duur die minstens gelijk is aan de duur van de IBO. In principe gebeurt de aanwerving met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (AOD). Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur (ABD) is slechts mogelijk als al je werknemers met een vergelijkbare functie ook met een ABD werken. De arbeidsovereenkomst moet gelijkwaardig zijn aan de IBO-overeenkomst qua duur, uit te voeren arbeidsprestaties en loon.
- ✓ Je betaalt maandelijks een vergoeding rechtstreeks aan de cursist.
  Rekensleutel: ((brutoloon na aanwerving - RSZ-bijdrage ten laste van de werknemer) - vervangingsinkomen) X percentage - bedrijfsvoorheffing. Voor een deeltijdse IBO moet het bedrag pro rata worden berekend.
- ✓ Je bepaalt in overleg met de VDAB welk percentage je toepast voor de betaling van de IBO-vergoeding (70 %, 80 %, 90 % of 100 %). Hoe groter de opleidingsbehoeften van de cursist, hoe lager dit percentage zal liggen.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

- ✓ Het gekozen percentage en het startersloon blijven ongewijzigd gedurende het volledige IBO-traject. Het bedrag van het vervangingsinkomen kan van maand tot maand verschillen en dus een invloed hebben op de verschuldigde premie.
- ✓ Je betaalt geen RSZ-bijdragen op de IBO-vergoeding.
- ✓ Je neemt een verzekering voor werkongevallen en een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid.
- ✓ Je doet vóór de start van de IBO een Dimona-aangifte. Je moet verklaren dat de werkzoekende met een IBO aan de slag gaat en niet als werknemer.
- ✓ De IBO-plus is helemaal gratis voor de werkgever.
- ✓ Zo nodig betaalt de VDAB aan de cursist een kinderopvangvergoeding.

Voor de kandidaat:

- ✓ Iedereen die als werkzoekende bij Actiris is ingeschreven, kan een IBO volgen.
- ✓ De kandidaat moet ook als werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB.
- ✓ Voor hij de IBO-overeenkomst ondertekent, mag hij niet eerder in de onderneming hebben gewerkt, met uitzondering van een job in het kader van een uitzendovereenkomst van hoogstens 20 werkdagen (vijfdagenweek) of 24 werkdagen (zesdagenweek).
- ✓ De kandidaat mag Frans- of Nederlandstalig zijn, maar de documenten moeten worden opgesteld in de taal van de VDAB, nl. het Nederlands.
- ✓ De IBO is eveneens mogelijk voor EU-burgers die niet in België leven.
- ✓ De toekomstige medewerker mag geen ontslag hebben genomen op zijn vorige baan om een IBO te starten.



Het opleidingsplan

Het opleidingsplan moet door VDAB worden goedgekeurd, **vóór** de ondertekening van de IBO en houdt rekening met de vereiste vaardigheden voor de functie en met de vaardigheden waarover de kandidaat reeds beschikt.

De overeenkomst wordt met VDAB afgesloten:

- Alle officiële documenten worden in het Nederlands opgesteld (zoals de overeenkomst en het opleidingsplan).
- De werkzoekende moet niet verplicht Nederlands spreken.
- De duur van de overeenkomst bedraagt minstens 4 weken en hoogstens 26 weken.
- De leerling en het traject van de IBO worden door VDAB opgevolgd.
- Een (gratis) taalopleiding op de werkplaats kan door een taaldocent van VDAB worden gegeven (tijdens de werkuren, aangepast aan de concrete behoeften van de betrekking) = IBO met taalcoaching.
- De VDAB kan een IBO-plus goedkeuren voor personen met een indicatie van arbeidshandicap en voor gedetineerde werkzoekenden met beperkte detentie of elektronisch toezicht. Bij IBO-plus bedraagt het toegepaste percentage altijd 70 %. De duur van deze overeenkomst bedraagt maximum 52 weken en ze is gratis voor de werkgever

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

✓ In de praktijk!

- **Als je nog geen kandidaat hebt:** neem contact op met jouw Actiris-consultant.
- **Als je jouw kandidaat al gevonden hebt:** doe je aanvraag via je online werkgeversaccount Mijn VDAB.
- Meer informatie: werkgevers.vdab.be/werkgevers/ibo

2.3. Opleiding FPIE

✓ Je vindt de geschikte kandidaat niet?

De **opleiding FPIE** biedt je de gelegenheid om zelf een werkzoekende op te leiden in functie van de noden van jouw onderneming.

✓ In het kort

- Met de FPIE verwelkom je de werkzoekende in jouw onderneming en leid je hem gedurende 1 tot 6 maanden, minstens halftijds, zelf op. Op het einde van de opleiding wordt de stagiair aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor een periode die minstens even lang is als die van de opleiding.
- Je betaalt geen loon, geen RSZ-bijdragen en geen werkgeversbijdragen, enkel een productiviteitspremie (brutoloon min RSZ-bijdragen, min eventueel het bedrag van de werkloosheidsuitkering of het leefloon).

✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

- De FPIE is van toepassing op werkgevers uit de private en publieke sector, op vrije beroepen en op vzw's.
- Je stelt een opleidingsplan op dat door Bruxelles Formation moet worden goedgekeurd.
    - Zorg dat de werkzoekende gedurende de volledige opleiding permanent begeleid en opgevolgd wordt.
- Op het einde van de opleiding moet je de stagiair aanwerven met een arbeidsovereenkomst voor een periode die minstens even lang is als die van de opleiding.
- Je betaalt de werkzoekende rechtstreeks een productiviteitspremie uit.
    - De premie komt overeen met het normaal brutoloon voor de uitgeoefende functie min 13,07 % van de RSZ van de werknemer en min de werkelijke inkomsten van de werkzoekende (werkloosheidsuitkering of leefloon).
    - Opgelet, je betaalt geen RSZ op deze premie.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

- De premie kan progressief zijn: in geval van een FPIE van 6 maanden, betaal je 80 % de eerste twee maanden, 90 % de volgende 2 maanden en 100 % de laatste twee maanden.

✓ De onderneming betaalt de verplaatsingskosten terug overeenkomstig de regelgeving die van toepassing is op de werknemers van de onderneming.

✓ Je verzekert de werkzoekende voor arbeidsongevallen.

✓ Je doet vóór de start van de FPIE een Dimona-aangifte.

✓ Je kandidaat krijgt geen uitkering of leefloon? Je kan beroep doen op een premie om je te helpen bij de stappen die je wil ondernemen bij de aanwerving van een Brusselse werkzoekende zonder inkomen en met een beperkte opleiding. Meer info : Infofiche Premie FPIE

Voor de kandidaat:

✓ De kandidaat moet als werkzoekende ingeschreven zijn bij Actiris, de Forem, de VDAB of het ADG, **naargelang zijn domicilie.**

✓ De kandidaat heeft voorafgaand niet in de onderneming gewerkt.

✓ Hij mag niet meer dan 20 dagen als uitzendkracht bij dezelfde werkgever hebben gewerkt.

✓ Een deeltijds werkende werkzoekende kan een halftijdse FPIE afsluiten.

✓ De FPIE duurt minstens 1 maand en maximaal 6 maanden.

✓ De toekomstige medewerker mag geen ontslag hebben genomen op zijn vorige baan om een FPIE te starten.

✓ De kandidaat mag Frans- of Nederlandstalig zijn, maar de documenten moeten opgesteld zijn in de taal van Bruxelles Formation, nl. het Frans.

✓ De FPIE is eveneens mogelijk voor EU-burgers die niet in België leven.

Het opleidingsplan

Het opleidingsplan moet door Bruxelles Formation worden goedgekeurd, vóór de ondertekening van de FPIE en houdt rekening met de vereiste vaardigheden voor de functie en met de vaardigheden waarover de kandidaat reeds beschikt.

De overeenkomst wordt met Bruxelles Formation afgesloten:

- Alle officiële documenten worden in het Frans opgesteld (zoals de overeenkomst en het opleidingsplan).
- De te verwerven vaardigheden bepalen de duur van de opleiding. Deze duurt minstens 1 maand en hoogstens 6 maanden.
- Indien de kandidaat deeltijds werkt, kan er minstens een halftijdse FPIE worden afgesloten.
- De leerling en het traject van de FPIE worden door Bruxelles Formation opgevolgd.

De opleidingsovereenkomst kan in geval van overmacht worden verlengd (ziekte of verlof van de leerling) of indien de onderneming een jaarlijkse sluiting heeft.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

✓ In de praktijk!

- **Als je nog geen kandidaat hebt:** neem contact op met je Actiris-consultant.
- **Als je jouw kandidaat reeds hebt gevonden:** neemt contact op met Bruxelles Formation via het online platform.

2.4. Taalopleiding

✓ Heeft de kandidaat die je wilt aanwerven een duwtje in de rug nodig op het gebied van talen?

Dat kan! Dankzij het platform brulingua kan jouw kandidaat gratis taalopleidingen volgen.

De VDAB organiseert ook gratis sectorgerichte cursussen Nederlands en intensieve cursussen voor beginners. Je kan al deze informatie en de toegangsvoorwaarden terugvinden op de site van de VDAB :Taalbaden

✓ In het kort

- **Brulingua**

  Een interactief talenplatform waarbij via de website brulingua.brussels Frans, Nederlands, Engels en Duits aangeleerd wordt. Brulingua is toegankelijk voor alle Brusselaars!

- **Taalbaden**

  Je toekomstige medewerker is geïnteresseerd in een intensieve onderdompeling in het Nederlands? Hij kan de toegangsvoorwaarden terugvinden op de site van de VDAB en een email opsturen naar de VDAB om de aanvraag te doen: ambassadeurs.brussel@vdab.be

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2.5. Duaal leren

✓ Kandidaten opleiden in functie van de behoeften van jouw onderneming?

Dat kan! Dankzij **duaal leren** kan je gemotiveerde jongeren opleiden voor jouw specifieke beroepsactiviteiten. Dit is een win-win-formule voor de stagiair én de werkgever die zo'n jongere opleidt. Bovendien kan je als werkgever van een "Mentorpremie**"** genieten voor elk opleidingsjaar.



✓ In het kort

- ✓ Duaal leren biedt de kans om een jongere op te leiden in jouw beroep en om mee te werken aan zijn opleiding in lijn met de behoeften van jouw onderneming.
- ✓ Duaal leren geeft jongeren tussen 15 en 25 jaar de kans om in dezelfde week een algemene opleiding - theorie en praktijk - (1 à 2 dagen per week) te combineren met een praktische opleiding in een onderneming (3 à 4 dagen per week).
- ✓ De Brusselse jongeren die op zoek zijn naar een duale stage volgen opleidingen in zeer uiteenlopende sectoren: media, handel, voeding, administratie, industrie, bouw, dienstverlening, management, de groensector, enz.
- ✓ De kosten voor de werkgever zijn zeer beperkt. Ze variëren naargelang het opleidingsjaar van de stagiair. Daarnaast zijn er nog de vaste kosten voor stagiairs (sociaal secretariaat, arbeidsongevallenverzekering, enz.), de verplaatsingskosten en de RSZ-bijdragen. Als de jongere tussen 15 en 18 jaar is én slaagt in zijn schooljaar, vult Actiris de leervergoeding van jouw onderneming aan met een jaarlijkse premie, namelijk de "Premie voor jongeren in alternerende opleiding". Deze premie bedraagt 500 € in de eerste twee jaar en 750 € in het derde jaar.
- ✓ Je kan van een "**Mentorpremie** " ter waarde van € 1 750 € genieten, per leerling per jaar.
- ✓ Eenmanszaken die van een mentorpremie genieten kunnen **een fiscale vrijstelling** ontvangen. Deze is gelijk aan 40 % van de bezoldigingen die als beroepskosten worden ingebracht.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

De « Mentorpremie » in 5 punten

1. Er wordt een jaarlijkse premie toegekend, indien je opleidingen op de werkvloer organiseert in Brussel voor leerlingen tussen 15 en 65 jaar die een alternerende opleiding volgen.
2. De jaarlijkse premie bedraagt 1750 € per begeleide leerling
3. Om recht te hebben op deze premie moet de door jouw onderneming aangeduide mentor aan de volgende voorwaarden voldoen:
   - minstens 25 jaar zijn ;
   - minstens 5 jaar praktijkervaring hebben in het beroep waarop de opleiding betrekking heeft;
   - toezien op het goede verloop van de opleiding, overeenkomstig het opleidingsplan.
4. Om van de « Mentorpremie » te kunnen genieten, moet de stage minstens 6 maanden duren.
5. De premie is geldig voor alle werkgevers: zowel uit de privé-, de non-profit, als de openbare sector.

✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

- ✓ Duaal leren wordt vastgelegd in een « Overeenkomst Alternerende Opleiding (OAO) » tussen de onderneming en de leerling onder het toezicht van een begeleider van de school of opleidingsinstelling.

  Bij samenwerking met leerlingen van Franstalige scholen of opleidingsinstellingen in Brussel wordt de alternerende opleiding vastgelegd in een « contrat d'alternance » of een « convention de stage » tussen de onderneming en de leerling onder het toezicht van een begeleider van de school of opleidingsinstelling.
- ✓ Binnen jouw onderneming moet een mentor worden aangesteld die de stagiairs zal begeleiden. Een mentoropleiding is verplicht voor de Nederlandstalige opleidingsverstrekkers en wordt aangeraden voor de Franstalige opleidingsverstrekkers.
- ✓ Een opleidingsplan, aangepast aan het niveau van de leerling, wordt bij de leerovereenkomst gevoegd. De mentor bestudeert het opleidingsplan van de stagiair, bepaalt de taken die hem zullen worden toevertrouwd en zorgt voor zijn opvolging.
- ✓ Behalve de vaste kosten van het sociaal secretariaat, de arbeidsongevallenverzekering en de diensten inzake arbeidsgeneeskunde, moet je aan de stagiair een **forfaitaire maandelijkse bijdrage** betalen:
  - Overeenkomst Alternerende Opleiding (OAO) / Contrat d'alternance (15 tot 25 jaar): tussen 366,32 € en 688,32 €, volgens het opleidingsjaar.
  - Stage-overeenkomst / Convention de stage (18 tot 25 jaar): tussen 689,32 € en 1182,82 €, volgens het opleidingsjaar.
- ✓ Je moet de nodige grondstoffen, benodigdheden en instrumenten, werkkledij en noodzakelijke bescherming, enz. gratis ter beschikking stellen.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

- ✓ Jouw onderneming zal eveneens moeten worden erkend als leeronderneming door middel van een “Erkenningscertificaat”, toegekend per beroep.

  - Bij samenwerking met Nederlandstalige scholen of opleidingsinstellingen moet je een aanvraag indienen bij het “digitale loket van ondernemingen“.
  - Bij samenwerking met Franstalige scholen of opleidingsinstellingen worden de erkenningscertificaten door OFFA uitgereikt, na goedkeuring door de opleidingsinstelling (CEFA / EFP).

- ✓ Geen paniek, je Actiris Consultant Duaal Leren kan je bij al deze stappen begeleiden!

Voor de kandidaat:

- ✓ De leerling moet tussen 15 en 25 jaar zijn.
- ✓ Hij moet ingeschreven zijn bij een onderwijs- of opleidingsinstelling voor duaal leren.
- ✓ De stage moet minstens 6 maanden duren.



✓ In de praktijk !

- ✓ Wij raden je aan om je Actiris Consultant Duaal Leren te contacteren, die gespecialiseerd is in het alternerend leren, zodat die jou kan helpen bij de verschillende stappen: duaalleren@actiris.be
- ✓ Je zal je onderneming als leeronderneming moeten laten erkennen:

  - ofwel door een erkenningsaanvraag in te dienen bij een Franstalige school of opleidingsinstelling (CEFA / EFP).
  - door een erkenningsaanvraag in te dienen bij het “digitale loket van ondernemingen“ ingeval van samenwerking met een Nederlandstalige school of opleidingsinstelling.

  Zorg ervoor dat iemand binnen je onderneming de rol van mentor op zich kan nemen teneinde de Mentorpremie te ontvangen. Vul hiervoor dit aanvraagformulier in en stuur het tijdig door : www.actiris.brussels/nl/werkgevers/duaal-leren/

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

2.6. Beroepsinlevingsstage

✓ Wens je een stagiair in je onderneming te verwelkomen?

Dat kan! Dankzij de **beroepsinlevingsstage (BIS)** kan je een werkzoekende in je onderneming verwelkomen en je samenwerking via ondertekening van een overeenkomst officieel maken.



✓ In het kort

- ✓ De beroepsinlevingsstage maakt het voor een werkzoekende mogelijk om je beroepssector te ontdekken. Maar ook voor jou is dit een verrijkende ervaring … en soms een welgekomen helpende hand!
- ✓ Dit type overeenkomst is bedoeld voor alle stages die noch door scholen, noch door een ander reglementair kader worden georganiseerd.
- ✓ En dit aan lagere kosten voor de werkgever: je betaalt de stagiair een minimale vergoeding die overeenkomt met de helft van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen (GMMMI).



✓ Wat zijn de voorwaarden?

Voor de werkgever:

- ✓ Deze maatregel richt zich op de werkgevers van de profit- en non-profitsector.
- ✓ Je moet een stageovereenkomst van 1 tot maximaal 6 maanden aanbieden. Hierbij hoort een opleidingsplan dat door VDAB moet worden goedgekeurd. De Franse tegenhanger is de ‘CIP’ (Convention d’Immersion Professionnelle).
- ✓ De stageovereenkomst moet vóór de start van de stage worden opgesteld en ondertekend. Bij de overeenkomst hoort een opleidingsplan waarin de volgende elementen verplicht moeten worden vermeld:
    - de identiteit van de partijen;
    - de plaats van tewerkstelling;
    - het voorwerp en de duur;
    - de dagelijkse en wekelijkse duur van aanwezigheid in de onderneming.
    - U betaalt een vergoeding aan de stagiair van €1095 voor een voltijdse stage, die geïndexeerd kan worden. Dit minimumbedrag wordt berekend op basis van het GGMMI (gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen voor 18 jaar en ouder), dat door twee wordt gedeeld;
    - de wijze waarop een einde kan worden gemaakt aan de BIS.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

- ✓ Je mag de stagiair geen andere taken laten uitvoeren dan de taken die in het programma van de overeenkomst zijn voorzien.
- ✓ Je verzekert de stagiair tegen arbeidsongevallen en ongevallen op de weg van en naar het werk.
- ✓ De stagiair met een beroepsinlevingsstage is in principe niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet via Dimona, zonder DmfA, bij de RSZ worden aangegeven. Er zijn evenwel uitzonderingen. Neem contact op met VDAB voor meer informatie.
- ✓ Je betaalt de stagiair een vergoeding uit (bijv. > 21 jaar oud = € 1056 barema februari 2025, die kan worden geïndexeerd). Dit bedrag is vergelijkbaar met de vergoeding voor een industriële leerling.

Voor de kandidaat:

- ✓ Voor volledig uitkeringsgerechtigde werklozen moet de stagiair vóór de aanvang van de stage een aanvraag tot vrijstelling bij Actiris indienen.
- ✓ Buitenlandse stagiairs (buiten de EER of Zwitserland) worden toegelaten indien ze in België mogen werken.



✓ In de praktijk!

- ✓ **Is de stagiar Nederlandstalig?** De beroepsinlevingsstage (BIS), vroeger beroepsinlevingsovereenkomst genoemd, is beperkt tot zes maanden en vraag je aan via VDAB.
    - https://werkgevers.vdab.be/beroepsinlevingsstage
    - 0800 30 700
- ✓ **Is de stagiair Franstalig?** Dien de aanvraag in bij **Bruxelles Formation,** dienst Relations Entreprises:
    - cip@bruxellesformation.brussels
    - 02 371 75 88, 02 371 76 38 ou 02 371 76 39
    - www.bruxellesformation.brussels/je-renforce-mon-equipe/proposer-un-stage/convention-immersion-professionnelle/

Vanaf het ogenblik dat alle volledig ingevulde documenten werden verstuurd, heeft Bruxelles Formation 10 werkdagen om een aanvraag te aanvaarden of te weigeren.

De BIO kan slechts starten na ontvangst van de goedkeuringsbrief.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

3. Diversiteit

Een goed team samenstellen, is één ding.
Ervoor zorgen dat ze zich goed in hun vel voelen, is wat anders.

✓ Hoe divers is jouw bedrijf?

- ✓ Er werken evenveel jonge als oudere werknemers
- ✓ Er werken evenveel vrouwen als mannen
- ✓ Er zijn meerdere origines vertegenwoordigd
- ✓ Mijn kantoren zijn toegankelijk voor mensen met een arbeidsbeperking
- ✓ Ik werf ook mensen zonder diploma aan

Kan je een van deze stellingen afvinken?
Nee? Spijtig! **Diversiteit, daar wint iedereen bij.**

✓ Waarom?

Als diversiteit goed wordt beheerd, is dat niet alleen een belangrijke factor voor succes, maar ook een menselijke en economische rijkdom. Zorg ervoor dat je bedrijf een weerspiegeling is van de maatschappij. Teams diverser maken op het vlak van **leeftijd, opleiding, handicap, afkomst of geslacht** opent talrijke perspectieven. Interne diversiteit helpt je om beter in te spelen op de diversiteit van je cliënteel.

✓ Hoe?

Goeie vraag. Gelukkig sta je er niet alleen voor. De consultants van de **dienst Diversiteit** van Actiris begeleiden Brusselse werkgevers die de diversiteit in hun onderneming wensen te promoten. En dat op vier actiedomeinen:

- ✓ aanwervingen
- ✓ personeelsbeheer
- ✓ interne communicatie
- ✓ externe communicatie

Om het diversiteitsmanagement in jouw organisatie te introduceren, bestaat er een praktische tool: het **diversiteitsplan**. Hiermee kan je jouw acties om diversiteit te bevorderen, structureren. Een diversiteitsplan spreidt zich over twee jaar en kan worden aangepast aan verschillende structuren.

✓ De kers op de taart?

Je wordt financieel ondersteund en ontvangt bij een positieve evaluatie een diversiteitslabel. Als je bovendien een aanvraag voor economische ontwikkelingssteun indient, én een goedgekeurd diversiteitsplan of –label hebt, ontvang je extra steun.

Deze gids van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen is een momentopname en is onderhevig aan wijzigingen. Bij een aanwerving is het steeds aangewezen om advies te vragen aan een werkgeversconsultant van Actiris.

Bijgewerkt op 15/07/2026

“Bij Actiris vond ik de hulp van echte HR-professionals om mijn ploeg van dertig nieuwe mensen samen te stellen.”



Olivier Rey,

Algemeen directeur
van Cinema Palace

REKRUTEERDE MET ACTIRIS

Meer weten over de oplossingen van Actiris?

Raadpleeg onze website
actiris.brussels/werkgevers
Of neem contact met ons op
werkgevers@actiris.be
02 505 79 15

actiris.brussels

Medegefinancierd door de EUROPESE UNIE

Verantwoordelijke uitgever: Actiris, Sterrenkundelaan 14 te 1210 Brussel – Versie van 01/06/2021