

Jaarverslag 2023

FOD Sociale Zekerheid

Als toekomstgerichte netwerkorganisatie verbeteren we het leven en welzijn van de burgers dankzij een duurzame sociale bescherming.

Verantwoordelijke uitgever:
Peter Samyn

Inleiding en kerncijfers

Peter Samyn

Geachte lezers,

Als voorzitter van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid is het mijn genoegen u het jaarverslag 2023 voor te stellen, een document dat niet alleen een terugblik biedt op onze verwezenlijkingen maar vooral op de vele samenwerkingen.

Dankzij **transversale samenwerking** binnen en buiten onze organisatie slagen we erin om responsief te zijn in een complexe en snel veranderende omgeving.

Op het vlak van **dienstverlening aan personen met een handicap** kunnen we dit jaar enkele markante cijfers voorstellen. Het transformatieprogramma EXCELHAN begint stilaan maar zeker zijn vruchten af te werpen. Kijk maar naar de spectaculaire verbeteringen op het vlak van bereikbaarheid voor de burger, de uitrol van multidisciplinaire werking voor de erkenning van de handicap, meer toegankelijke gebouwen en ook een gloednieuwe, toegankelijke website. Met de nodige stelligheid durf ik zeggen dat dit slechts het begin is van een grote inhaalbeweging.

Met het project **Working in the Arts**, hebben we **voor de kunstwerkers** in ons land een grondige hervorming verwezenlijkt. De input van het participatieproject van 2022 werd gebruikt voor het opstellen van een nieuwe wetgeving. Deze hervorming bevat onder andere een nieuw kunstwerkattest, waarmee professionele kunstenaars toegang krijgen tot diverse voordelen specifiek op maat van hun werkzaamheden. Het attest is sinds januari 2024 aan te vragen via een volledig nieuw digitaal platform. Er werd ook een nieuwe Kunstwerkcommissie opgericht. Dit onafhankelijk orgaan bevat voor de helft vertegenwoordigers van de sector en bepaalt wie wel of niet recht heeft op het kunstwerkattest.

Samen sterk!

- Ter bevordering van het mentaal welzijn van zelfstandigen ondersteunen wij de sociale verzekeringsfondsen bij het uitwerken van enkele pilootprojecten die inzetten op preventie van psychosociale risico's op het werk bij zelfstandigen. De verworven data en resultaten uit deze projecten zullen de basis vormen voor structurele maatregelen die de Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) kan implementeren.
- Om de communicatie naar de kunstwerkers te verbeteren is er een gezamenlijke website gelanceerd in samenwerking met de RSZ die instaat voor het behandelen van de aanvragen van vergoeding voor amateurkunstenaars.
- De voorbereiding van het Belgisch Voorzitterschap van de Europese Raad is gebaseerd op intensieve samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en

Sociaal overleg en de POD Maatschappelijke Integratie op het vlak van de gemeenschappelijke evenementen en thematieken.

Als **waardengedreven organisatie** is inclusie van personen met een handicap een absoluut speerpunt geweest in 2023. Dankzij een aantal gedurfde initiatieven op het vlak van selecties en employer branding zijn we er voor het eerst in geslaagd om de wettelijke verplichting van 3% tewerkstelling van personen met een handicap te behalen. We maakten ook de keuze om een middenmanagement te installeren. We geloven in de kracht van betrokken leiders die de vertaalslag van visie naar praktijk maken, die actief betrokken zijn bij de motivatie, het welzijn en de talentontwikkeling van de medewerkers. Continue feedback is hierbij de rode draad. Onze aandacht voor gelijkheid, onder meer via initiatieven zoals handstreaming en gerichte acties ter bevordering van gendergelijkheid, bevestigt onze inzet voor een rechtvaardige samenleving.

In dit verslag kan u alles lezen over onze projecten en initiatieven die gericht zijn op het verzekeren van een efficiënt beleid, de transversale aanpak van non-take-up, en onze voorbereidingen voor het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie.

Er rest me nog om elke medewerker van onze organisatie uitdrukkelijk te bedanken voor de toewijding en deskundigheid. Jullie zijn onze kracht. Jullie maken dit mogelijk.

Namens het volledige directiecomité van de FOD Sociale Zekerheid wens ik iedereen veel leesplezier. Samen bouwen we aan een sociale zekerheid die klaar is voor de toekomst, gedreven door solidariteit, rechtvaardigheid en duurzaamheid!

Met hartelijke groeten,

Peter Samyn, voorzitter directiecomité

Brochure ‘Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid in België’

In 2023 verzorgde de communicatiedienst de update van de brochure ‘Alles wat je wilde weten over de sociale zekerheid’. Deze brochure biedt een overzicht van de belangrijkste rechten en principes van de sociale zekerheid en beantwoordt aan een reële behoefte: ze wordt jaarlijks meer dan 5000 keer gedownload van onze website. Ze kwam tot stand dankzij de samenwerking en expertise van meerdere Openbare Instellingen van de Sociale Zekerheid (OISZ) en diverse experts van de FOD.

De nieuwe versie focust minder op de (steeds evoluerende) cijfers en bedragen. Daarvoor verwijzen we telkens naar de geactualiseerde websites van de

respectievelijke instellingen (OISZ). Je kan ook terecht op de site van de FOD zelf, in de rubriek [Cijfers van sociale bescherming](#). Daar vind je ons interactief [dashboard](#) sociale bescherming, uitgebreide cijfergegevens en toegankelijke thematische artikels in de reeks [Cijfers in de kijker](#).

Daarnaast bevat de brochure ook informatie over nieuwe thema's zoals de non-take-up van sociale rechten en het vernieuwde statuut van kunstwerkers (in voege vanaf 2024).

Adressen en contactgegevens van de instellingen zijn online te vinden: [Contactpagina – Andere nuttige gegevens](#).

Zo komen we tot een laagdrempelig overzicht van de organisatie, financiering en impact van de sociale zekerheid voor een breed publiek.

[Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid](#)

Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid (BTSZ)

Het **Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid** (BTSZ) is een onafhankelijk wetenschappelijk tijdschrift. Het bevat zowel uitgebreide wetenschappelijke artikels als kortere bijdragen over thema's, tendensen, uitdagingen en ontwikkelingen van de sociale zekerheid in België. In een aparte rubriek is er specifieke aandacht voor Europese en internationale ontwikkelingen.

In 2023 heeft de communicatiedienst de eindredactie en publicatie van het BTSZ overgenomen. Daarvoor werken ze nauw samen met de redactieraad van het tijdschrift en de DG Analyse & Monitoring. Om de horizon te verruimen en nieuwe auteurs aan te moedigen, lanceerden we in 2023 een **Call for Papers**.

Concreet zijn de volgende bijdragen mogelijk:

- **Een wetenschappelijke bijdrage:** het artikel zal worden geëvalueerd door 2 à 3 anonieme, deskundige vakgenoten die verifiëren of het artikel aan de wetenschappelijke kwaliteitseisen voldoet ('dubbelblinde peer review'). Als een artikel wordt opgenomen in het tijdschrift is het goed voor twee publicatiepunten, aangezien het om een tweetalig tijdschrift gaat.
- **Een kortere bijdrage:** de wetenschappelijke bijdragen maken het grootste deel van het tijdschrift uit, maar daarnaast kunnen experts en onderzoekers ook terecht in de rubriek 'Sociale zekerheid in beweging' met kortere teksten over thema's van de sociale bescherming. Deze bijdragen kunnen bijvoorbeeld de evolutie van een wetgeving of een interessant Belgisch of Europees beleidsdossier samenvatten. De teksten dienen goed leesbaar, onderbouwd en voldoende rijk te zijn om aan een breder publiek kenbaar te maken en hoeven minder bibliografische verwijzingen te bevatten.

- **Forumartikel:** Het is ook mogelijk om een onderbouwd opiniestuk in te sturen. Deze stukken worden, na verificatie door het redactiecomité, in een aparte 'Forum' rubriek gepubliceerd.

Tenslotte organiseert het BTSZ jaarlijks de **Student Award BTSZ**, waarin masterscripties over thema's van de sociale zekerheid in de schijnwerpers worden gezet. De winnaars maken op basis van hun scriptie aangepaste artikels die ook worden opgenomen in het tijdschrift.

Alle jaargangen van het BTSZ zijn beschikbaar via de website van de FOD Sociale Zekerheid in het subdomein: [Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid](#)

Onafhankelijke adviesraden en commissies

- Hoge Raad voor Vrijwilligers (HRV)
- Commissie ter Regeling van de Arbeidsrelatie (CAR)
- Federale Adviesraad voor Ouderen (FAVO)
- Kunstenaarscommissie
- Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (AC)

Excellente dienstverlening aan de burger

Personen met een handicap

Kunstwerkers

-Personen met een handicap-

Inleiding Julie Clément

“In 2023 hebben we verschillende initiatieven achter de schermen gelanceerd, waarvan de impact steeds duidelijker wordt. Een van deze initiatieven omvatte de introductie van een nieuw managementmodel. De Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN) bestaat nu uit twee divisies: de Directie Erkenningen en de Directie Management en Beleidsondersteuning. Op deze manier geven we voldoende slagkracht aan onze twee belangrijkste bevoegdheden: de operationele dienstverlening aan personen met een handicap en het ondersteunen van beleid.

De investeringen in onze diensten, die mogelijk werden gemaakt door het federale actieplan handicap, beginnen hun vruchten af te werpen. Sinds januari 2022 hebben talrijke medewerkers deelgenomen aan meer dan 60 projecten binnen het transformatieprogramma Excel Han. Dit harde werk heeft aanzienlijke resultaten opgeleverd!

Sindsdien hebben we onder andere 95 nieuwe medewerkers aangenomen (waaronder evaluatoren voor de multidisciplinaire werking en maatschappelijk assistenten), hebben we gewerkt aan multidisciplinaire evaluaties, hebben we gezorgd voor meer toegankelijke centra voor de erkenning van handicap, en nog veel meer.

Bij de aanvang van Excel Han waren de voornaamste aandachtspunten duidelijk: verbetering van onze telefonische bereikbaarheid, meer nabijheid tot de burger door onze centra voor de erkenning van handicap en de zitdagen van onze maatschappelijk assistenten, vermindering van wachttijden, en initiatieven om het niet opnemen van rechten te verminderen.

We zijn er in geslaagd om persoonlijker en proactiever te zijn in onze interacties, waardoor we de individuele noden van personen met een handicap beter begrijpen en sneller kunnen inspelen op hun specifieke behoeften. Onze 20 extra aangeworven maatschappelijk assistenten verzorgen extra zitdagen maar zijn ook telefonisch bereikbaar voor complexe vragen, zoals de berekening van een tegemoetkoming.

De stroomlijning van onze processen heeft niet alleen geleid tot tijdsbesparing, maar ook tot een verhoogde nauwkeurigheid en consistentie in onze besluitvorming. Dit komt ten goede aan zowel onze medewerkers als aan de personen met een handicap, die op onze dienstverlening vertrouwen. De nieuwe datacel maakt het mogelijk om via geavanceerde monitoring adequater te reageren op veranderende omstandigheden. Het uiteindelijke doel van deze transformatie is een betere toegang tot rechten, een nauwkeurigere toekenning van rechten en een verbeterde gebruikerservaring.

Ook als werkgever willen we ons steentje bijdragen aan een inclusieve samenleving. Met de campagne 'tikkeltje extra' slaagden we erin om het vooropgestelde doel van de tewerkstelling van 3% personen met een handicap binnen de federale overheidsdiensten ruimschoots te halen. Dit symboliseert niet alleen onze toewijding om extra inspanningen te leveren, maar ook om een stap verder te gaan in het begrip, de ondersteuning en de erkenning van de unieke behoeften en talenten van mensen met een handicap.”

Julie Clément, directeur-generaal van de DG Personen met een handicap

Het jaarverslag van DG HAN is gestructureerd rond de vier pijlers van onze strategische doelstellingen. Onder deze pijlers vatten we al onze doelstellingen, projecten en processen:

- Een excellente dienstverlening
- Een rake communicatie
- Een efficiënt beleid
- Betrokken medewerkers

-Personen met een handicap-

Multidisciplinaire werking: met verschillende profielen werken aan een mensgerichte evaluatie van de handicap

Het project ‘**multidisciplinaire werking**’ streeft ernaar om kwaliteitsvolle evaluaties uit te voeren met meer tijd voor interactie met ons doelpubliek. In onze centra voor de erkenning van handicaps nemen niet enkel artsen deel aan de evaluaties. Ook nieuw aangenomen professionals zoals psychologen, kinesitherapeuten, ergotherapeuten, maatschappelijk assistenten en verpleegkundigen voeren evaluaties uit onder toezicht en verantwoordelijkheid van een arts. Vooral bij complexe combinaties van handicaps is de samenwerking tussen evaluatoren met verschillende achtergronden van onschatbare waarde.

Dit blijkt ook uit onze telefonische bevraging van enkele personen met een handicap die langskwamen in onze centra:

“De verpleegkundige was goed op de hoogte van de impact van mijn handicap. Ze was zeer vriendelijk en ik kon alle vragen stellen die ik had. Ze legde me ook uit wat ik na mijn afspraak in het centrum mocht verwachten van de beslissing per brief.”

“Dat ik gezien werd door een psycholoog maakte het gesprek voor mij veel aangenamer. Ik had sinds mijn vorige evaluatie alweer heel wat meegemaakt en daar was veel begrip voor.”

“Tijdens het gesprek hebben we niet enkel mijn verslagen overlopen, maar werd er ook de tijd genomen om naar me te luisteren. “

“Ik werd gezien door een ergotherapeut, die meteen voelde dat ik weinig spiermassa had in mijn benen en goed kon inschatten wat daarvan de impact was op mijn dagelijks leven.”

Het project streeft ernaar om tegen eind 2024 in alle centra voor de erkenning van de handicap eenzelfde niveau van multidisciplinaire evaluatie te bereiken, met aandacht voor de specifieke individuele situatie van personen met een handicap.

“Bij DG HAN houden we zoveel mogelijk rekening met de primaire problematiek van de aanvrager. Personen met psychische kwetsbaarheden worden bijvoorbeeld doorverwezen naar onze psycholoog, terwijl mensen met somatische klachten eerder bij de ergotherapeut

of verpleegkundige terechtkomen. Onze maatschappelijk assistent richt zich voornamelijk op jongeren. Onze artsen behandelen diverse problematieken en staan ook steeds paraat om ons als evaluator te ondersteunen. Soms wordt een persoon door meerdere teamleden onderzocht of wordt een casus besproken tijdens ons maandelijks multidisciplinair overleg. Het grote voordeel van deze aanpak zijn de diverse visies vanuit de verschillende specialisaties, wat leidt tot een betere beoordeling. Onze samenwerking met onthaalmedewerkers, klant- en dossierbeheerders en maatschappelijk werkers zorgt voor een correcte en efficiënte afhandeling van elke aanvraag. Persoonlijk waardeer ik de meerwaarde van samenwerken met professionals met verschillende achtergronden.”

Jessy, verpleegkundige-evaluator

Oprichting cel Kwaliteit

In juni 2023 lanceerde DG HAN officieel de nieuwe cel Kwaliteit, met focus op burgercontacten, multidisciplinaire evaluaties en administratieve processen. In dat jaar voerde de cel steekproeven uit op administratieve beslissingen om de kwaliteit en correctheid ervan te controleren. Het doel is om processen te stroomlijnen en dossierbeheerders te ondersteunen met gerichte trainingen. Sinds november 2023 controleren we wekelijks ongeveer 100 dossiers binnen een pilootgroep, met de intentie om in 2024 alle dossierbeheerders van DG HAN bij het project te betrekken.

Een monitoringinstrument werd ontwikkeld om de resultaten van controles bij te houden en er wordt gewerkt aan een rapportagesysteem. Op de lange termijn moet dit systeem ook de kosten van fouten verminderen. De cel Kwaliteit definieerde ook criteria om de controle van telefoonoproepen en contactformulieren te doen. DG HAN heeft intussen al een kwaliteitsnetwerk opgebouwd, waarbij elk basisteam leden heeft die zich richten op aspecten van kwaliteit, zoals bijvoorbeeld burgercontacten en administratieve besluitvorming.

Toegankelijke centra voor de erkenning van de handicap

DG Han heeft 10 centra voor de erkenning van de handicap, verspreid over België. Met deze regionale centra willen we dicht bij de burger staan. Men kon er al op uitnodiging terecht voor de evaluatie van een handicap maar sinds dit jaar houden onze maatschappelijk assistenten er ook zitdagen voor wie vragen heeft over een dossier. Op donderdag 28 september 2023 openden we de nieuwe lokalen van het Centrum voor erkenning van de handicap in Charleroi. De Regie der Gebouwen heeft, in actieve samenwerking met de DG Personen met een handicap en de eigenaar van het gebouw, renovatie-, inrichtings- en conformiteitswerken uitgevoerd in de kantoren en de onthaalruimtes voor het publiek. Deze werken werden onlangs afgerond met de realisatie van bijkomende inrichtingen om een uitstekende toegankelijkheid voor personen met een beperkte mobiliteit (PBM) te behalen.

DG HAN heeft voor dit nieuwe centrum, net als voor de bestaande centra, een audit gevraagd op het vlak van toegankelijkheid door een externe firma. De aanbevelingen van die audit leidden tot een optimaal toegankelijkheidsresultaat dat ver boven de wettelijke normen uitstijgt. Er was onder meer bijzondere aandacht voor sanitaire voorzieningen, aangepaste loketten voor rolstoelgebruikers, elektrische onderzoekstafels en signalisatie.

[Ontdek al onze centra voor de erkenning van de handicap.](#)

Aangepaste vragenlijst voor het elektronische aanvraagformulier in My Handicap

Wie een aanvraag indient voor een erkenning van de handicap, tegemoetkoming of parkeerkaart vult een online vragenlijst in in My Handicap. De informatie uit die vragenlijst en de verslagen van de arts vormen samen met het gesprek met onze evaluatoren de basis voor de beslissing over het dossier.

Het was belangrijk om nieuwe formulieren te ontwikkelen die voor iedereen duidelijk en overzichtelijk zijn, waarin geen stigmatiserende vragen of verwoordingen staan, en waaraan alle nodige bestanden meteen toegevoegd kunnen worden.

Dit zijn de voordelen van het nieuwe formulier:

- De verschillende onderdelen van de aanvraag zijn meteen zichtbaar, net als de vooruitgang ervan.
- Afbeeldingen en pictogrammen helpen om de verschillende onderdelen beter te begrijpen
- De vragen zijn niet alleen duidelijker, ze zijn ook op een meer kwalitatieve manier geformuleerd om beter de situatie van de persoon weer te geven, ongeacht diens handicap. Er zijn voorbeelden voor een beter begrip.
- Het formulier is toegankelijker, ook op smartphone. Het nieuwe formulier scoort 94% op de WCAG-norm voor toegankelijkheid
- Inge vulde informatie wordt bewaard zodat de aanvraag later verder aangevuld kan worden
- Doordat de vragenlijst meer afgestemd is op de informatie die onze evaluatoren nodig hebben om een beslissing te nemen, hopen we de aanvragen ook sneller te behandelen

In een reeks online opleidingssessies kregen partners, waaronder gemeentes en ziekenfondsen, vooraf de kans om een eerste keer kennis te maken met de nieuwe formulieren voordat ze daadwerkelijk werden geïmplementeerd. Dit was noodzakelijk om een **kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burger te verzekeren**, ook wanneer er veranderingen optreden.

Benieuwd naar het nieuwe formulier? [Bekijk de demovideo!](#)

Kerncijfers dienstverlening

- 595.374 personen hebben een erkenning van hun handicap door DG HAN (593.440 in 2022)
- 155.372 evaluaties van de handicap in 2023 (141.672 in 2022)
- 242.454 personen ontvangen elke maand een inkomensvervangende en/of integratietegemoetkoming (IVT/IT)
- 23.911 mensen krijgen enkel een IVT
- 98.916 mensen enkel een IT
- 119.627 mensen combineren beide toegemoetkomingen
- 1,8 miljard euro uitbetaald in constante prijzen, 2,56 miljard in lopende prijzen.
- 514.976 parkeerkaarten voor personen met een handicap in omloop, waarvan 74.445 uitgereikt in 2023.

Evolutie

Evolutie ontvangen IVT/IT 2019-2023					
	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal IVT/IT	200.326	206.259	217.299	230.703	242.454
Toename in cijfers	10.185	5.933	11.040	13.404	11.751
Toename in percent	5,4%	3,0%	5,4%	6,2%	5,1%

Onderzochte dossiers

In 2023 (globaal) hebben we 181.655 nieuwe aanvragen binnengekregen. Daarbij komen nog 135.884 herzieningen op initiatief van de DG HAN, dus globaal 317.539 aanvragen die onderzocht moesten worden.

Onderzochte dossiers in 2023			
Aanvraag	Nieuw	Herziening	Totaal
IVT/IT	34.060	131.698	165.758

THAB	36	181	217
Verhoogde kinderbijslag	–	4.005	4.005
Parkeerkaart	107.395	–	107.395
Attest	16.347	–	16.347
Iriscare	36	–	36
VSB	23.781	–	23.781
Totaal	181.655	135.884	317.539

Ontdek meer gedetailleerde cijfers over onze **evaluaties, tegemoetkomingen, parkeerkaart en de European Disability Card (EDC)**:

Evaluaties

- 155.372 evaluaties in het kader van de erkenning van de handicap: 43,8 % voor IVT/IT, 5,28% alleen voor het verkrijgen van een attest van handicap, 0,1% voor THAB (tegemoetkoming voor 65+) in Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 15,22% voor Vlaanderen in het kader van de Vlaamse Sociale Bescherming, 33,5% voor parkeerkaarten, 0,1% voor bijkomende kinderbijslag en 2% voor het BTW-attest.
- Gemiddelde verwerkingstijd evaluatie van de handicap (exclusief administratieve aspecten van de aanvraag) was 108 dagen voor volwassenen en 72 dagen voor kinderen.

Pathologieën waarvoor een evaluatie van de handicap gebeurde (% man/vrouw per pathologie)			
Pathologie	Vrouw	Man	Totaal
Psychologische aandoeningen	25,1%	33,0%	28,9%
Orthopedie	32,7%	19,5%	26,4%
Zenuwstelsel	10,4%	10,2%	10,3%
Hart	5,8%	9,8%	7,7%
Neoplasie	7,7%	5,5%	6,6%

Trauma	3,5%	7,0%	5,1%
Longaandoeningen	3,4%	3,3%	3,4%
Endocrinologie	3,2%	3,4%	3,3%
Visusproblemen	2,0%	2,3%	2,1%
Chromosoomafwijkingen	1,6%	1,7%	1,7%
Spijvertering	1,3%	1,1%	1,2%
Auditieve problemen	1,3%	1,2%	1,2%
Urogenitaal	0,9%	1,0%	1,0%
Bloed	0,5%	0,4%	0,4%
Infectie	0,5%	0,5%	0,5%
Dermatologische problemen	0,2%	0,1%	0,2%
Perinataal	0,0%	0,1%	0,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Tegemoetkomingen

Sinds de 6e staatshervorming vallen alleen de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de integratietegemoetkoming (IT) nog onder de bevoegdheid van DG HAN.

- Aantal mensen dat een IVT/IT ontvangt: 242.454, een stijging van 5,1% in vergelijking met 2022, een toename die in lijn ligt met voorgaande jaren.
- 52,2% van de mensen die IVT/IT ontvangen, woont in het Vlaams Gewest, 37,9% in het Waals Gewest, 9% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 0,7% in de Duitstalige Gemeenschap.
- 165.603 aanvragen en onderzoeken voor een IVT/IT, of het nu gaat om nieuwe aanvragen, herzieningsverzoeken van de betrokken persoon, of herzieningen vanwege DG Personen met een Handicap.
- Eind 2023 moest er nog een beslissing worden genomen in 85.896 IVT/IT-dossiers, of het nu gaat om nieuwe aanvragen, herzieningsverzoeken van de betrokken persoon, of herzieningen vanwege DG Personen met een Handicap.

- 145.389 IVT/IT dossiers afgehandeld in 2023 (zowel aanvragen en herzieningen op initiatief van de persoon als herzieningen op initiatief van DG Personen met een Handicap).
- De mediane verwerkingstijd van een aanvraag voor een IVT of IT (tussen het moment van indiening en de beslissing) is 89 dagen.
- 2,56 miljard euro uitbetaald.
- Gemiddelde maandelijks bedrag van de tegemoetkoming (IVT/IT) was 914 euro in 2023, 82 euro meer dan het voorgaande jaar.

Duur van het recht op een IVT/IT		
	Totaal	
Duur recht	Aantal	In %
< 1 jaar	19.960	8,20%
1 jaar	19.557	8,10%
2 – 5 jaar	57.228	23,60%
6 -10 jaar	42.569	17,60%
10 + jaar	103.139	42,50%

Aantal goedgekeurde en geweigerde aanvragen (eerste aanvragen IVT/IT)					
Resultaat	2019	2020	2021	2022	2023
Toekenningen	12.450	10.122	13.068	11.796	11.890
% Totaal	37,90%	40,10%	37,90%	40,00%	36,00%
Weigeringen	20.439	15.104	21.401	17.711	21.101
% Totaal	62,10%	59,90%	62,10%	60,00%	64,00%
Totaal	32.889	25.226	34.469	29.507	32.991
% Totaal	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Redenen voor afwijzing (inkomen, medisch)						
	Vrouw		Man		Totaal	
Reden verwerping	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Medische Verwerping	4.818	42,10%	3.334	35,40%	8.152	39,10%
Inkomsten	2.821	24,60%	2.662	28,30%	5.483	26,30%
Aanvullende Informatie ontbreekt	2.968	25,90%	2.506	26,60%	5.474	26,20%
Niet aanwezig op medisch onderzoek	238	2,10%	226	2,40%	464	2,20%
Overleden op moment van de situatie	178	1,60%	236	2,50%	414	2,00%
Verwerping nationaliteitsvoorwaarden	153	1,30%	170	1,80%	323	1,50%
Verzaking (administratief)	52	0,50%	62	0,70%	114	0,50%
Aanvullend Med. Getuigshr. ontbreekt	126	1,10%	126	1,30%	252	1,20%
Medische Verzaking	80	0,70%	67	0,70%	147	0,70%
Afvoering van ambtswege	7	0,10%	20	0,20%	27	0,10%

onontvankelijk leeftijd – 18 jaar	1	0,00%	0	0,00%	1	0,00%
Andere	11	0,10%	11	0,10%	22	0,10%
Totaal	11.4 53	100,0 0%	9.42 0	100,0 0%	20.8 73	100,0 0%

Evolutie redenen voor afwijzing (inkomen, medisch) 2019-2023					
Reden verwerping	2019	2020	2021	2022	2023
Aanvullende info ontbreekt	4.138	2.923	7.337	4.240	5.474
% Totaal	20,20%	19,40%	34,30%	23,90%	26,20%
Medisch	5.552	4.910	5.864	6.583	8152
% Totaal	27,20%	32,50%	27,40%	37,20%	39,10%
Inkomsten	8.326	5.995	5.856	5.169	5483
% Totaal	40,70%	39,70%	27,40%	29,20%	26,30%
Niet aanwezig op medisch onderzoek	907	252	286	475	464
% Totaal	4,40%	1,70%	1,30%	2,70%	2,20%
Andere	1.516	1.024	2.058	1.244	1.300
% Totaal	7,40%	6,80%	9,60%	7,00%	6,20%
Totaal	20.439	15.104	21.401	17.711	20.873
% Totaal	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Evolutie uitbetalingen 2019-2023 (in miljoen euro)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Uitgaven in lopende prijzen	1.686,30	1.782,60	1.905,70	2.237,00	2.559,60
% verschil	7,00%	5,70%	6,90%	17,40%	14,40%
Uitgaven in constante prijzen	1.409,00	1.478,60	1.543,00	1.652,70	1.821,80
% verschil	5,50%	4,90%	4,40%	7,10%	10,20%
Uitgaven achterstallen in lopende prijzen	111	80,8	127,9	200,6	172,5

- Opmerking: Maandelijks betaling = de tegemoetkoming voor de lopende maand
– Achterstallen = de bedragen die betaald worden vanaf de 1ste dag van de maand die volgt op het indienen van de aanvraag.
- Opmerking: voor de omrekening naar constante prijzen wordt het jaargemiddelde van de consumptieprijsindex met basisjaar 1988 gebruikt.

Evolutie gemiddeld maandelijks bedrag IVT/IT					
	2019	2020	2021	2022	2023
Uitgaven in lopende prijzen	717	730	752	832	914
% verschil	1,40%	1,80%	3,00%	10,60%	9,90%
Uitgaven in constante prijzen	599	605	609	615	651
% verschil	0,00%	1,10%	0,60%	1,00%	5,80%

- Opmerking: voor de omrekening naar constante prijzen wordt het jaargemiddelde van de consumptieprijsindex met basisjaar 1988 gebruikt.

Meer weten over onze tegemoetkomingen voor personen met een handicap? [Ontdek ons 'cijfer in de kijker'](#)

Parkeerkaart

- In 2023 hebben we 74.445 parkeerkaarten uitgereikt
- Eind 2023 waren er 514.976 parkeerkaarten in omloop.
- Behandeltermijn aanvraag parkeerkaart: gemiddeld 76 dagen (alle teams samen)

European Disability Card (EDC)

- Aantal kaarten uitgereikt door DGHAN in 2023: 71.632
- Er zijn in België 202.006 EDC-kaarten in omloop, waarvan 172.056 kaarten door DG HAN werden uitgereikt sinds 2017.

-Personen met een handicap-

Doeltreffende communicatie

Vernieuwde website [handicap.belgium.be](http://www.handicap.belgium.be)

Organisaties die effectief willen communiceren met hun doelgroep hebben een up-to-date en toegankelijke website nodig. DG HAN's website, www.handicap.belgium.be, is al jaren de meest bezochte site van de FOD Sociale Zekerheid. Na een dynamisch traject van workshops en feedback van hulporganisaties van en voor personen met een handicap, lanceerden we op 12 juli 2023 een vernieuwde versie.

De resultaten mogen er zijn: In 2023 registreerden we een gemiddelde van 228.000 maandelijkse bezoeken, 23% meer dan op de oude website. Naast de naleving van de verplichte EU-richtlijnen voor toegankelijkheid van de html-code en de structuur van de site, voldoet het design aan de strengste AAA-rating van de internationale toegankelijkheidsrichtlijnen (WCAG 2.1).

Alle teksten werden herschreven met het oog op duidelijkheid, leesbaarheid en begrijpelijkheid en gescreend door een gespecialiseerde firma.

Neem zeker zelf een kijkje op www.handicap.belgium.be

Gids inclusieve communicatie: naar een gemeenschappelijke taal

De manier waarop onze medewerkers communiceren met personen met een handicap heeft een grote invloed op hoe zij onze dienstverlening ervaren. Bij DG HAN hechten we bijzonder veel belang aan inclusieve communicatie. Voor ons betekent "inclusief" dat we niemand uitsluiten en dat we rekening houden met de specifieke situatie en noden van onze doelgroep.

Als één van de resultaten van onze inspanningen publiceerden we een gids die als leidraad zal dienen voor een gemeenschappelijk en inclusief taalgebruik binnen DG HAN en een inspiratiebron kan zijn voor andere organisaties.

Met deze leidraad streeft DG HAN naar:

- een helder en klaar taalgebruik dat voor iedereen begrijpelijk en toegankelijk is;
- een gemeenschappelijke taal waarbij iedereen in de DG HAN in contacten met de burger dezelfde woorden gebruikt net als eenzelfde uitleg voor moeilijke begrippen;

- een inclusief taalgebruik waarbij niemand uitgesloten wordt en waarin iedereen zichzelf herkent.

[Raadpleeg de volledige gids rond inclusieve communicatie! \(.pdf\)](#)

Verbeterde telefonische bereikbaarheid

De telefonische bereikbaarheid van publieke diensten is over het algemeen een pijnpunt. Om dit bij DG HAN aan te pakken, werd een 'taskforce bereikbaarheid' opgericht en zijn er vorig jaar 40 extra klantenbeheerders geworven.

Uit een onderzoek van DG HAN bij personen met een handicap uit 2022, bleek dat personen met een handicap en hun omgeving persoonlijke contacten (telefonisch en fysiek) erg belangrijk vonden. De telefonie als communicatiemiddel was om budgettaire redenen afgebouwd en de bereikbaarheid van de DG HAN was ontoereikend. Dankzij het transformatieprogramma Excel Han en de bijbehorende middelen, is de negatieve trend aan het keren: van een bereikbaarheid van 17% in september '22 naar 60% in oktober '23. Over het gehele jaar 2023 was de telefonische bereikbaarheid 51%. Met de 28 wervingen die nog op de planning staan willen we eind '24 een bereikbaarheid van 90% realiseren.

Ook hebben we de responstijd voor contactformulieren verkort van 10 naar 5 werkdagen, waarbij we 66% van de vragen binnen 2 dagen, 84% binnen 5 dagen en 14% binnen meer dan 5 dagen beantwoorden.

“Via de contactformulieren wordt er vooral gevraagd naar de stand van zaken van een dossier of om attesten op te sturen. Mensen kunnen ons via dat contactformulier ook zelf documenten bezorgen.

Op de nieuwe website van DG HAN staat heel wat informatie, maar mensen vinden er vaak nog niet hun weg naartoe. Velen geven nog de voorkeur aan bellen, om sneller de gewenste info te weten te komen.

Vaak voorkomende vragen of problemen binnen het team worden aan de stafmedewerkers gemeld, die hun centrumdirecteurs ondersteunen. Zij gaan hier vervolgens dan mee aan de slag binnen hun werkgroepen. Op die manier wordt feedback van gebruikers verzameld en verwerkt.”

Wim De Grez, klantenbeheerder

Kerncijfers toegankelijkheid

- In 2023 waren er 242.640 contactformulieren te behandelen. 66 % werd binnen de 2 werkdagen beantwoord, 84% binnen de 5 werkdagen.

- We kregen 541.485 oproepen tijdens de openingsuren van het 0800-nummer. We hebben 213.047 telefoonoproepen beantwoord in 2023. Daarnaast kozen bijna 69.831 mensen ervoor om de betaaldatum te horen. In het gehele jaar 2023 was de telefonische bereikbaarheid 51%.

Klachten

- 1028 klachten in 2023, een stijging van 48,77% tov 2022.
- Van alle binnengekomen klachten was 85 % ontvankelijk.
- De overige klachten waren verzoeken om informatie, kwesties waarvoor wij niet bevoegd zijn of betwistingen van beslissingen waarvoor beroep kan worden aangetekend.
- 78% van alle klachten werd binnen de 30 dagen beantwoord.
- Bij 43% van de klachtendossiers heeft de behandeling van de klacht ertoe geleid dat er fouten of slordigheden bij de behandeling van de aanvraag kon worden vastgesteld. In dergelijke gevallen nemen we dadelijk de nodige maatregelen om het vastgestelde probleem op te lossen.

Soorten klachten:

- 22,9 % over de termijnen (beslissingen, verkrijgen van informatie, enz.).
- 32,1 % van de klachten ging over fouten en slordigheden op het vlak van de behandeling van de aanvragen.
- 1,4% onvoldoende bereikbaarheid.
- 12% houding en het gedrag van het personeel van de DG.
- 22,4% gevoel (al dan niet gegrond) van willekeur.
- 9,2% andere.

Soorten klachten

- Gedrag **12 %**
- Onbereikbaarheid **1,4 %**
- Termijnen **22,9 %**
- Fouten, slordigheden **32,1 %**
- Gevoel van willekeur **22,4 %**
- Andere **9,2 %**

“De federale Ombudsman hecht veel belang aan toegankelijke overheidsdiensten, die oog hebben voor de bescherming van de rechten van mensen in kwetsbare posities. We stellen vast dat de DG HAN daar veel aandacht aan besteedt, en veel inspanningen doet om correct en tijdig vast te stellen waar mensen met een handicap recht op hebben. Het is fijn om op zo’n open, transparante en constructieve manier te kunnen samenwerken.”

Liesbeth Vandormael, klachtenbehandelaar - Auditeur bij de federale Ombudsman

-Personen met een handicap-

Efficiënt beleid

Federaal actieplan handicap

Het Federaal Actieplan Handicap is een initiatief van de minister bevoegd voor personen met een handicap dat tot doel heeft **de levenskwaliteit van personen met een handicap te verbeteren en hun inclusie in de samenleving te bevorderen**. Het plan omvat 145 maatregelen en initiatieven op verschillende terreinen, zoals werkgelegenheid, gezondheidszorg en sociale inclusie. Het kwam tot stand in nauwe samenwerking met alle ministers en staatssecretarissen, ondersteund door belangengroepen die personen met een handicap vertegenwoordigen (zoals de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap en Unia).

Binnen de FOD Sociale Zekerheid heeft het Belgische coördinatiemechanisme voor de conventie van de Verenigde Naties zich ingezet om de implementatie op te volgen met het federaal netwerk handicap. Een tweede evaluatie werd gehouden tijdens een conferentie op 29 november 2023.

Meer dan de helft van deze maatregelen voor personen met een handicap werden eind 2023 volledig uitgevoerd. **Deze positieve resultaten maken de weg vrij naar een meer inclusieve samenleving waarin iedereen een plek heeft.**

Meer weten? Ontdek alle maatregelen op [onze website](#).

Meeschrijven aan regelgeving met impact: Koninklijk Besluit cumul IVT met loon voor langdurig werklozen die terug aan de slag gaan.

De angst om financiële ondersteuning te verliezen heeft langdurig werkloze mensen met een handicap vaak afgeschrikt om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om die drempel weg te nemen, besloot de federale regering om de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) met arbeidsinkomsten te vergemakkelijken voor wie terug aan de slag gaat na minstens twee jaar inactiviteit. Voor hen zal er gedurende 2 jaar een hogere vrijstelling zijn op de arbeidsinkomsten bij de berekening van de inkomensvervangende tegemoetkoming. De maatregel geldt zowel voor werknemers, ambtenaren als zelfstandigen.

De oorsprong van deze maatregel is te vinden Federaal Actieplan Handicap 2021-2024, maatregel nr. 39: Wegwerken van de obstakels tot arbeidsmarktparticipatie van IVT-gerechtigden.

Door de impact van de maatregel vooraf in te schatten, kunnen we onze medewerkers de nodige informatie geven om deze toe te passen. **Deze maatregel voor langdurig werklozen met een handicap zal een tastbaar verschil maken voor hun integratie op de arbeidsmarkt.**

Meer weten over de impact voor jou? [Consulter de FAQ op onze website](#)

Dashboard voor de monitoring van de werking

De dienstverlening verbeteren kan enkel als er een voortdurende monitoring is van gegevens over de werking

Het programma Excel Han heeft ertoe bijgedragen dat de DGHAN een beter inzicht heeft in haar operationele werking waardoor sneller en gericht bijgestuurd kan worden. Ook de nieuwe organisatiestructuur draagt hiertoe bij.

De cel data-analyse en monitoring werkte een dashboard uit waarin op maandelijkse basis intern gerapporteerd wordt over de belangrijkste indicatoren over de werking, zoals o.a het aantal inkomende en aantal behandelde dossiers, de afhandelingstermijnen, bereikbaarheid via telefoon en contactformulier.

Daarnaast ontwikkelde de cel Data-analyse en Monitoring voor het management van de DG HAN en voor de beleidscel van de minister bevoegd voor personen met een handicap meer gedetailleerde data-overzichten zodat operationele en strategische opvolging en bijsturing mogelijk zijn.

Project processen

In 2023 zijn alle processen van DG HAN grondig geëvalueerd, van de behandeling van nieuwe aanvragen over de evaluatie van de handicap tot het betalingsbeheer. De contacten met de burger werden eveneens uitgebreid beschreven, zowel de telefonische contacten, contactformulieren, postverwerking als de zitdagen van onze maatschappelijk assistenten.

Voor al deze processen zijn aanbevelingen gedaan om de afhankelijkheid van derden te verminderen, de doorlooptijden te verkorten en het gebruik van digitale opties te bevorderen. Een belangrijke aanbeveling is het harmoniseren van de productiviteitsresultaten tussen de verschillende centra voor de erkenning van de handicap.

Verder blijkt uit de aanbevelingen de nood aan gerichte opleidingen voor medewerkers en een performante software voor dossierbeheer, waar we volop op zullen inzetten in 2024.

Monitoring van de financiële uitkomst van projecten

In 2022 en 2023 is een studie uitgevoerd om de financiële impact van Excel Han projecten op de dienstverlening van DG HAN te evalueren. De aanbevelingen van deze studie richten zich op vier hoofdgebieden: efficiënte IT-ondersteuning, verduidelijking van criteria voor analyse en besluitvorming, vergroting van bewustzijn van de processen, en systematisering van kennis. Implementatie van de aanbevelingen uit de studie kan leiden tot de terugvordering van meer dan 35 miljoen euro per jaar aan onverschuldigd betaalde bedragen, met name door het terugdringen van fraude als gevolg van gebrekkige controle of organisatie.

In 2023 werd vooral gewerkt rond verantwoordelijkheden, informatiedoorstroming, communicatielijnen, opvolging van resultaten en gerichte ondersteuning in lijn met de nieuwe managementstructuur.

In 2024 zal de nadruk liggen op harmonisatie van werkmethodes en de introductie van kwaliteitschecks in administratieve processen, burgercontacten en de evaluatie van de handicap. De vorming van een team dat werkt rond het inhalen van vertraging in dossiers en een initiatief om beslissingen met opmerkelijke scores te identificeren voor controle zullen ook worden opgestart.

-Personen met een handicap-

Geëngageerde medewerkers

Nieuwe interne structuur om processen te stroomlijnen over de centra in de regio's

In 2023 werd de structuur van DGHAN opgedeeld in twee nieuwe directies.

De eerste is de operationele directie Erkenningen met enerzijds de diensten betalingen, beroepen en operationele afstemming en anderzijds de 10 centra voor de erkenning van de handicap. De tweede is de directie Management- en beleidsondersteuning met vijf teams – Beleidsondersteuning en strategie; Data-analyse en monitoring; Kwaliteit; Stakeholdersmanagement en communicatie; Business Transformatie.

Ook in de centra voor de erkenning van de handicap werd de structuur herschikt: per centrum is er nu een centrumdirecteur en een stafmedewerker om de processen te stroomlijnen. Daarnaast zijn er per regionaal team drie procescoördinatoren: één voor de evaluatie van de handicap, één voor het administratieve proces en één voor de contacten met de burger. Voor elk van deze processen worden normen vastgesteld op basis van data en kwaliteitscriteria. Zo kunnen de processen over de teams heen op elkaar worden afgestemd om zo een gelijkwaardige behandeling voor elke persoon met een handicap die een aanvraag doet te garanderen.

“Door de oprichting van de Directie Erkenningen versterken we de operationele dienstverlening aan personen met een handicap en hun naasten. De erkenning van een handicap en de evaluatie ervan opent de deur naar ondersteuning zoals tegemoetkomingen of een parkeerkaart. Via de diensten die we leveren, dragen we als DG HAN concreet bij aan de inclusie van personen met een handicap.

Het afgelopen jaar werkten onze nieuwe evaluatoren samen met onze artsen aan een multidisciplinaire evaluatie van de handicap. Door hun specialisaties in psychologie, verpleegkunde, maatschappelijk werk of ergo- en kinesitherapie spelen we vanuit verschillende invalshoeken in op de individuele situatie van personen met een handicap. In onze centra voor de erkenning van de handicap kunnen mensen met een handicap nu ook terecht voor algemene vragen en vragen over hun dossier. De bereikbaarheid van ons 0800-nummer werd drastisch verbeterd, waardoor we sneller kunnen inspelen op vragen van burgers.

Dankzij de nieuwe managementstructuur en uniforme objectieven voor alle centra zullen we blijvend inzetten op procesverbetering en bewaking van de kwaliteit van onze

dienstverlening. De samenwerking met de andere Directie die zich toespitst op Management- en Beleidsondersteuning, geeft strategische slagkracht aan onze operationele werking en maakt ze toekomstbestendig.”

Esther Mulkers, directeur van de directie erkenningen

“Consultaties in ons centrum stellen ons in staat om te zien hoe mensen functioneren en welke moeilijkheden ze hebben. We moeten deze moeilijkheden vertalen in schalen van autonomie en een beoordeling van het verdienvermogen. We zijn getuige van levensverhalen die soms erg moeilijk zijn, en dat vraagt empathie. We moeten ook zo nauwkeurig mogelijk zijn, onze subjectieve kijk op het levensverhaal van de patiënt loslaten en het vertalen in objectieve ‘moeilijkheden’.

De evaluaties van onze evaluatoren gebeuren onder toezicht van de coördinerende artsen. We gaan veel in gesprek over de verschillende situaties, zodat onze beoordelingen zo nauwkeurig mogelijk zijn. Als we het gevoel hebben dat een bepaalde thematiek ons minder bekend is, vragen we toelichting aan een collega die er meer kennis over heeft. Als coördinator moet je ook omgaan met klachten van mensen, conflicten oplossen en naar de toekomst kijken.

Het beoordelen van een gedane evaluatie is niet eenvoudig, vooral omdat elke situatie anders is en twee mensen met dezelfde pathologie niet noodzakelijk dezelfde mate van erkenning van hun handicap krijgen. De eerste indicator van de kwaliteit van onze beoordelingen is het aantal beroepen bij de rechtbank, dat ons laat zien of mensen op één lijn zitten met onze beoordeling. Ik denk dat de kwaliteit van onze evaluaties voortkomt uit goede training en goede communicatie tussen evaluatoren.”

Antoine, arts-coördinator van de evaluatie van de handicap

“Er was nood aan een coördinator burgercontacten per team om het overzicht te behouden over de antwoorden die collega’s geven op vragen van burgers. Ik luister naar mijn collega-klantenbeheerders en hun specifieke behoeften om het contact met de burger op een zo goed mogelijke en haalbare manier te organiseren. Ik hou daarbij ook rekening met de klanken die vanuit het netwerk en vanuit onze groep van gebruikers komen om te weten op welke domeinen en aspecten er voornamelijk ingespeeld moet worden. Zo ontstaat er een goede samen- en wisselwerking, zowel binnen het team als met de buitenwereld.

Het voordeel van de afgelijnde rollen binnen de Directie Erkenningen in plaats van de zelfsturende teams is, naar mijn mening, dat er nu beter grensoverschrijdend gewerkt wordt en de werking uniformer is dan voorheen. Er is nu veel meer overleg tussen de verschillende teams per provincie, zo kunnen we op termijn meer uniformiteit bereiken. Door korter op de bal te spelen, kunnen processen die niet naar behoren of verwachtingen werken sneller aangepakt worden.

Door de veranderingen van het laatste jaar is onze dienst veel bereikbaarder is geworden dan hij ooit was.”

Lore, één van de coördinatoren burgercontacten

Aanwervingen ‘Tikkeltje Extra’

Inclusie. Het is een woord dat veel werkgevers graag in de mond nemen. De realiteit wijst echter uit dat mensen met een handicap nog altijd drempels ervaren om volwaardig op de Belgische arbeidsmarkt te kunnen meedraaien. De federale overheid en de FOD Sociale Zekerheid in het bijzonder willen daarom een voorbeeldrol opnemen.

Met de campagne ‘Wij zoeken collega’s met dat Tikkeltje Extra’ gingen we op zoek naar nieuwe medewerkers die naast alle talenten die nodig zijn voor de functie ook hun eigen ervaringen met een handicap meenemen om onze dienstverlening te verbeteren. Dankzij de vele positieve reacties op de campagne haalden we als eerste federale overheidsdienst ruimschoots het federale quotum: eind 2023 was 3,23% van onze medewerkers erkend als persoon met een handicap.

Beluister de radiospot [hier](#).

Ook in de toekomst staan er nog heel wat aanwervingen gepland. Abonneer je op de nieuwsbrief van www.werkenvoor.be om op de hoogte te blijven.

Aanwervingen evaluatoren en maatschappelijk assistenten

Dankzij Excel Han konden we extra medewerkers aanwerven. In 2023 werden de laatste aanwervingen van evaluatoren van de handicap en maatschappelijk assistenten afgerond.

Op twee jaar tijd zijn 24 evaluatoren uit andere disciplines gerekruteerd, die de expertise van artsen aanvullen. Het gaat om psychologen, kine- en ergotherapeuten, maatschappelijk assistenten en psychologen. Deze evaluatoren dragen elk vanuit hun specifieke discipline bij aan de evaluaties van de handicap in een multidisciplinair team. (Link deel jaarverslag over multidisciplinaire werking)

Dankzij de extra aanwervingen van 20 maatschappelijk assistenten, versterkten we onze eerstelijnscontacten met personen met een handicap. Zo zijn er nu 36 extra zitdagen, wat het totaal op meer dan 150 brengt!

“Door het Excelhan-programma zijn er intussen in totaal 52 maatschappelijk assistenten. De extra zitdagen zijn op dit moment het meest zichtbare effect van die aanwervingen maar achter de schermen is de vakgroep maatschappelijk werk volop bezig met de ontwikkeling van drie nieuwe methodieken die we gaan inzetten in de strijd tegen het niet opnemen van rechten (non-take-up): outreachend werken (op het terrein aanwezig zijn), aanklampend begeleiden tijdens de procedure en qua doorverwijzingen werken met een “warme overdracht”. Van zodra deze nieuwe methodieken voor ons op punt staan, gaan we die in 2024 gebruiken in onze werking.

Een van de actiepunten in de strijd tegen de non-takeup is het inzetten op het aanbieden van meer vormingen aan onze partners en meer proactief een aanbod doen.”

Manu, coördinator maatschappelijk assistenten

“Als maatschappelijk assistent is het onze belangrijkste taak om burgers en hun netwerk/naasten te informeren en begeleiden rond onze diensten en de wetgeving. Dit doen we zowel voor de opstart van hun dossier, tijdens het verloop van de aanvraagprocedure evenals bij latere wijzigingen in hun situatie op bv. financieel of familiaal vlak. We organiseren zitdagen, telefonische permanenties maar geven ook info door per mail of via onze professionele partners. Verder geven wij ook vorming aan die partners zodat zij up to date blijven rond onze wetgeving en bespreken we samen casussen om onze samenwerking te verbeteren.

Tijdens de zitdagen komen mensen met zeer uiteenlopende vragen bij ons. Is het zinvol om een aanvraag op te starten? Hoe moet ik jullie briefwisseling interpreteren? Kan je een simulatie maken van mijn tegemoetkoming als mijn situatie mogelijk verandert in de toekomst?

De extra aanwervingen hebben ervoor gezorgd dat de regio's waarvoor elke maatschappelijk assistent verantwoordelijk is kleiner geworden zijn. Zo kunnen we meer in de eigen regio aanwezig zijn en ons netwerk uitbouwen, wat maakt dat we zichtbaarder geworden zijn voor potentiële rechthebbenden alsook onze partners.”

Tessy, maatschappelijk assistent

Kerncijfers personeel

356 mensen / 339 VTE

Waarvan:

- 22 statutaire artsen
- 51 evaluatoren van de handicap
- 52 maatschappelijk assistenten

- 162 functies als dossierbeheerder/klantenrelatiebeheerder/onthaalmedewerker

Functies personeelsleden

- Statutaire artsen **22**
- Evaluatoren van de handicap **51**
- Maatschappelijk assistenten **52**
- Dossierbeheerders, klantenrelatiebeheerders, onthaalmedewerkers **162**
- Andere functies **69**

Daarnaast werken er ook nog 88 aangeduide artsen mee aan de evaluaties van de handicap, 53 Nederlandstaligen en 35 Franstaligen.

Op FOD-niveau werden in 2023 10 medewerkers met dat Tikkeltje Extra aangeworven, waarvan 5 bij DG HAN.

Kunstwerkers

Commissie Kunstenaars wordt Kunstwerkcommissie

In **2021** stelde de FOD Sociale Zekerheid en de beleidscel van de minister van Sociale Zaken een **participatieplatform** open **voor cultuurwerkers in België**, Working in the Arts (WITA). Daarmee begon een 3-jarig traject waarbij kunstenaars en kunstwerkers hun ideeën konden bundelen om het kunstenaarsstatuut te verbeteren. Een van de belangrijkste vernieuwingen in deze regelgeving was de omvorming van de Commissie Kunstenaars naar de Kunstwerkcommissie. Die bestaat voortaan **voor de helft uit werkexperten**.

Die commissie kwam er onder meer dankzij een voorstel van de **technische werkgroep**. Die werd in 2021 opgericht en bestond uit experts uit: de kunstensector, leden van de beleidscellen Werk, Sociale Zaken en Zelfstandigen en leden van de administraties (Commissie kunstenaars, RVA, FOD WASO, RSVZ).

“Op 3 jaar tijd van nul naar complete implementatie is de verdienste van iedereen in de kunstwerksector, politici en medewerkers bij de FOD Sociale Zekerheid. Het is merkwaardig dat deze positieve verbetering zo weinig media-aandacht kreeg. Dit project mag gerust meer in de schijnwerpers staan want we mogen trots zijn waartoe deze samenwerking heeft geleid.”

Floris Tack, voormalig kabinetsmedewerker minister van Sociale Zaken

Op **4 december 2023** werd de **nieuwe Kunstwerkcommissie voorgesteld** tijdens een evenement in de Koninklijke Vlaamse Schouwburg in Brussel. De minister van Sociale Zaken maakte van de gelegenheid gebruik om de nieuwe regelgeving toe te lichten. Dat gebeurde in een panelgesprek met acteur Michael Pas.

Een gloednieuwe website

Het WITA-team van de FOD Sociale Zekerheid werkte hard om de nieuwe regelgeving publiek te maken. Verschillende diensten van de FOD ondersteunden hen hierbij. Alle technische verwachtingen in één online platform krijgen, ging niet zonder slag of stoot. Toch kwam ze er **eind 2023**. Op **de nieuwe website** www.workinginthearts.be vinden kunstwerkers voortaan alle informatie die ze nodig hebben om wegwijs te raken in de nieuwe regelgeving. Bovendien is de site gelinkt aan een **online omgeving** waar kunstwerkers hun aanvraag kunnen indienen voor een kunstwerkattest. Er kwam ook

een **online tool** voor de Kunstwerkcommissie en haar secretariaat. Zij kunnen zo op een efficiëntere manier de dossiers beoordelen.

“Als ik het in één woord mag samenvatten: vereenvoudiging. Voor mensen die in de kunsten werken is de sociale wetgeving een beetje een doolhof. Het wordt nu eenvoudiger en helderder voor iedereen, aan beide kanten van het loket. Zowel voor de kunstenaar die bijvoorbeeld een werkloosheidsuitkering aanvraagt als voor de persoon aan de andere kant van het loket, die dat moet beoordelen.”

Michaël Pas (acteur, voorzitter van De Acteursgilde)

Ook voor amateurkunstenaars is de website van belang. Zij moeten hier voortaan een account op aanmaken samen met hun opdrachtgever om nadien met de **Amateurkunstenvergoeding** te kunnen werken. Deze vergoeding vervangt de vroegere Kleine Vergoedingsregeling. Het amateurkunstenluik wordt behandeld door de RSZ.

“De regelgeving die van toepassing is op de kunstwerkers is complex en raakt aan verschillende entiteiten binnen de federale overheid. De communicatie hierover is iets waar we samen met de partners permanent aan moeten werken. Ik hecht veel belang aan een heldere communicatie en neem graag de tijd om te luisteren en probeer informatie bevattelijk over te brengen.”

Marc Brion, cultuurexpert WITA bij FOD Sociale Zekerheid

Op **1 januari 2024** trad de nieuwe regelgeving in werking. Het resultaat? Een betere sociale bescherming voor onze Belgische Kunstwerkers!

Aantal ontvangen aanvragen tijdens de periode 01/01/23 tot 30/06/23

Maand	1	2	3	4	5	6	Totaal
Kaart	1.035	829	1.111	922	1.076	1.589	6.562
Visa	111	84	91	92	134	627	1.139
Totaal	1.146	913	1202	1.014	1.210	2.216	7.701

-Duurzame sociale bescherming-

Inleiding Michel Eggermont

“Het afgelopen jaar hebben we een periode van aanzienlijke activiteit en inzet doorgemaakt, waarbij de nadruk lag op **de bescherming en het versterken van een duurzaam sociaalzekerheidsstelsel** voor werknemers en zelfstandigen. Dit werd mogelijk gemaakt door transversale samenwerking van onze deskundige medewerkers. Dankzij doorgedreven (juridische) expertise konden we bijdragen aan het efficiënt en conform de regelgeving functioneren van het Belgische sociale zekerheid systeem.

Belangrijke initiatieven dit jaar omvatten het verbeteren van de juridische ondersteuning binnen onze FOD. Het leveren van deskundige juridische bijstand bij het opstellen en voorbereiden van wet- en regelgeving, waarbij ervoor wordt gezorgd dat rekening wordt gehouden met de geldende juridische en reglementaire kaders. Ook zorgen we voor een geïntegreerd beheer van geschillen en de vertegenwoordiging van de belangen van de Belgische staat voor administratieve en gerechtelijke instanties.

Om onze juridische expertise hoog te houden en waar nodig nog te verbeteren, hebben we ook geïnvesteerd in het bieden van training, het delen van kennis en het streven naar continue verbetering met betrekking tot het beheer van juridische kwesties gerelateerd aan sociale zekerheid. Actualiseren van het chequesysteem voor werknemers is hier een mooi voorbeeld van.

Naast juridische ondersteuning coördineren we ook diverse transversale projecten van Sociale Zekerheid, zoals die met betrekking tot Non-Take up, platformwerkers en samenwoonvormen. Een duurzame sociale zekerheid betekent onder andere dat we het systeem blijven aanpassen aan de veranderende maatschappij zodat niemand door de mazen van het net valt. Lees maar het onderdeel over ecologische transitie en het belang van een wendbare Sociale Zekerheid.

Een belangrijke prioriteit dit jaar was ook het mentaal welzijn van zelfstandigen. De cijfers tonen aan dat de zelfstandigen op het vlak van mentaal welzijn ernstige problemen ondervinden en het is onze taak om hier beter begrip over te krijgen met het oog op het verminderen van de kwetsbaarheid van zelfstandigen in ons land.

Een kernprincipe in onze aanpak is het nastreven van gelijkheid, waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan inclusie. De integratie van een dimensie ‘handicap’ in alle beleidsdomeinen bijvoorbeeld door middel van **handistreaming**. Daarnaast legden we in 2023 ook de focus op gelijkheid met betrekking tot gender en pensioenen, wat essentieel is voor het waarborgen van de duurzaamheid van sociale zekerheid op lange termijn.

Samenvattend was het afgelopen jaar een periode vol uitdagingen en prestaties, met onze vastberaden inzet voor een duurzame sociale zekerheid ten bate van alle burgers.”

Michel Eggermont, directeur-generaal a.i. van de DG Juridische Expertise

-Duurzame sociale bescherming-

Stevig onderbouwde juridische expertise

DG Juridische Expertise: De DG Zwitsers zakmes & juridische noodkit voor de FOD

De DG Juridische Expertise legt zich toe op een breed scala van gevoelige en complexe dossiers en biedt de bevoegde ministers en betrokken partners dagelijkse **juridische en technische ondersteuning**. Het team beantwoordt aan de behoeften van een duurzame en wendbare sociale zekerheid. Het is daarom in staat om zich aan te passen aan de context waarin het zich ontwikkelt. Zo heeft het gewerkt aan teksten die bepaalde sociale rechten regelen in geval van een crisis, of zich bogen over kwesties als samenwonen, alternatieve verloning, terugkeer naar het werk, nieuwe statuten en de voordelen die daaruit voortvloeien, enz.

Het chequesysteem voor werknemers

Een voorbeeld van ontwikkelingen in de sociale zekerheid **voor werknemers**: het **systeem van cheques en de evolutie ervan**. De arbeidswereld evolueert voortdurend om zich aan te passen aan een wereld in verandering. Dit blijkt uit de intrede van alternatieve vergoedingsvormen zoals maaltijdcheques, ecocheques, sport-/cultuurcheques en, meer recent, consumptiecheques. Het chequesysteem zelf evolueert en moderniseert. Dat kan gaan om de invoering van een duurzamer en meer gestructureerd systeem om de geldigheidsduur van de cheques te verlengen (systeem om vervallen cheques te reactiveren) of om de versterking van de koopkracht van de burgers (koopkrachtbonus). In 2023 speelde het ondersteuningsteam personeelsbeleid een belangrijke rol bij de aanpassing van de regelgeving voor het chequesysteem, dat ook steeds beter wordt door de invoering van beveiligde elektronische sport-/cultuurcheques.

Het crisiskader

De cel Beleidsondersteuning Zelfstandigen heeft gewerkt aan een **permanent kader voor crisisbeheer voor de sociale zekerheid voor zelfstandigen**.

De voorbije jaren werd ons land geconfronteerd met tal van crisissen (COVID-19, overstromingen, het conflict tussen Rusland en Oekraïne) die een grote impact hadden op de lokale bevolking. Iedere keer werd het bestaande stelsel van overbruggingsrecht tijdelijk uitgebreid met een crisisregeling, gekenmerkt door soepelere toekenningsmodaliteiten en in bepaalde gevallen een hogere financiële uitkering. Om in de toekomst voor de nodige rechtszekerheid te zorgen, werd door de FOD in 2023

een wettelijk crisiskader uitgewerkt dat toelaat snel een ondersteuningsmaatregel te activeren in noodsituaties en een zekere flexibiliteit garandeert teneinde de steun aan te passen aan de ernst en de duur van de crisis. Het crisiskader kan worden **geactiveerd door de ministerraad**.

Zelfstandigensector informeren via PIRAMID

De DG Juridische Expertise biedt zijn diensten aan in perfecte samenwerking met zijn vele partners: de verschillende strategische cellen, de openbare instellingen van sociale zekerheid, de sociaalverzekeringsfondsen voor zelfstandigen, enz.

De **zelfstandigensector** werkt al jaren samen en **verspreidt informatie via PIRAMID**, een platform dat binnen de FOD werd ontwikkeld en ter beschikking wordt gesteld van bijna **900 gebruikers**, voornamelijk externe beroepsbeoefenaars uit de sector van de sociale zekerheid voor zelfstandigen. Het is tegelijk een **kennisbank** met alle expertise van de sector (meer dan 12.000 documenten), een dienst die we aanbieden aan onze professionele partners (vragen en antwoorden) en een **communicatiekanaal** om omzendbrieven en belangrijke berichten te verspreiden naar de hele sector.

Dit platform, dat regelmatig gebruikt wordt door de socialeverzekeringsfondsen voor zelfstandigen, kan samengevat worden in de woorden van Jorien De Meulemeester van Xerius:

“Pyramid is super voor verduidelijking van nota’s. De Q&A bestanden vind ik handige werkinstrumenten omdat daar veel gebundeld wordt per specifiek onderwerp. De rode zone bij veranderende wetgeving is ook een meerwaarde. Je leert ook veel door de vragen van andere fondsen!”

-Duurzame sociale bescherming-

Samen voor het mentaal welzijn van zelfstandigen!

Resultaten van de projecten

De voorbije jaren hebben de zelfstandigen zwaar geleden onder de maatschappelijke context. De verschillende crisissen hebben steeds hun werk op de proef gesteld en brachten alle moeilijkheden en onzekerheden met zich mee.

In september 2022 gaven onze FOD en de Minister voor Zelfstandigen, het startschot voor **3 projecten gericht op de preventie van psychosociale risico's op het werk voor zelfstandigen** ("[Zelfstandige zonder stress](#)", "[Icarius, j'entreprends mon bien-être](#)" en "[Samen sterker ondernemen](#)") en geleid door de sociale verzekeringsfondsen **Acerta, UCM en Liantis**. Deze projecten werden een jaar lang opgevolgd door onze FOD en geëvalueerd door een comité van experts in zelfstandig ondernemerschap en mentaal welzijn.

In maart en september 2023 is het comité van experts **bijeengekomen om hoogte te nemen van de evolutie van de projecten**. Elk van de **sociale verzekeringsfondsen werd uitgenodigd om een toelichting te geven rond de stand van zaken van hun project** en met het comité uit te wisselen rond **tussentijdse bevindingen**. Gewapend met feedback **zetten de projectteams hun werk voort**.

Op dinsdag 10 oktober, **Internationale Dag van de Mentale Gezondheid**, vierden we het einde van deze drie proefprojecten tijdens een **evenement** dat zelfstandigen, academici, middenveldorganisaties en welzijnsmedewerkers samenbracht. Een uniek moment waarop de sociale verzekeringsfondsen (Acerta, UCM en Liantis), de **resultaten van hun projecten** konden presenteren en **beleidsaanbevelingen** konden delen met de Minister voor Zelfstandigen.

Dit evenement bood ook een gelegenheid om **bewustzijn te creëren rond de preventie van psychosociale risico's** bij de activiteiten van zelfstandigen. Tijdens een panelgesprek reageerden deskundigen op de projectresultaten en gaven ze vanuit hun expertise adviezen rond een betere begeleiding voor zelfstandigen.

De projectresultaten zullen als basis dienen voor een structureel beleid rond mentaal welzijn van zelfstandigen.

Vervolg van de projecten op beleidsvlak

Deze projecten kregen meteen een **vervolg op beleidsvlak** door aan alle sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen een nieuwe, wettelijk verankerde, opdracht toe te kennen. Deze nieuwe opdracht omhelst het **sensibiliseren en ondersteunen van zelfstandigen** om hun mentaal welzijn op het werk te stimuleren.

De fondsen zullen hun aangesloten zelfstandigen een reeks **nieuwe diensten** aanreiken. Deze diensten omvatten:

1. sensibilisering en promotie (verplicht);
2. vroege detectie en screening (facultatief);
3. secundaire preventie (facultatief);
4. begeleiding naar aangepaste hulp of ondersteuning (verplicht);
5. en dienstverlening door eerstelijnsmedewerkers, opgeleid in het omgaan met mentaal welzijn op het werk (verplicht).

Vanaf 2024 zullen de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen een **duurzame financiële ondersteuning** ontvangen vanuit het Globaal Financieel Beheer Zelfstandigen, met een totaal van 4 miljoen euro per jaar, te verdelen onder de diverse sociale verzekeringsfondsen. Onze FOD heeft deze regeling **in nauw overleg** met **de sociale verzekeringsfondsen** en het **RSVZ** uitgewerkt. Daarnaast heeft de FOD een actieve rol gespeeld de ontwikkeling van de verdeelsleutel voor de voorziene budgetten.

-Duurzame sociale bescherming-

Eerste stappen naar een transversale visie op non-take-up

In 2023 hebben we beslissende stappen gezet in de strijd tegen het niet opnemen van rechten, een hardnekkige uitdaging die veel burgers treft. Dankzij de onschatbare steun van DG Analyse en monitoring en van talrijke ambtenaren van andere instellingen (RIZIV, FPD, RVA, POD Maatschappelijke Integratie, DG HAN, ...) zijn er pistes ontwikkeld om dit probleem transversaal aan te pakken.

In overeenstemming met ons strategisch plan hebben we een uitgebreid verslag van bijna 40 pagina's opgemaakt. Dit document is het resultaat van workshops waarbij verschillende administraties betrokken waren en die uitstekend gecoördineerd werden door voornamelijk de Universit  Libre de (ULB voornamelijk) en daarnaast de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en de Universit  Catholique de Louvain (UCL). Het verslag benadert het probleem van non-take-up van rechten vanuit drie belangrijke invalshoeken: bestuur, gegevens en communicatie.

Dit verslag stelt een innovatief kader voor dat de weg effent voor een transversaal beheer van non-take-up van rechten in België. Het benadrukt veelbelovende actiepijsten en formuleert fundamentele vragen over hoe we dit probleem kunnen aanpakken, welke partners erbij betrokken moeten worden en welke strategische richtingen prioriteit moeten krijgen. Deze aanbevelingen vormen een solide basis voor toekomstige initiatieven en geven blijk van ons engagement om deze ideeën om te zetten in concrete actie.

Quick Wins

- Binnen de instellingen commissarissen voor de bestrijding van non-take-up benoemen om toe te zien op de uitvoering van het beleid ter bestrijding van non-take-up en om de ondernomen acties te evalueren.
- Administratieve procedures vereenvoudigen om het de burger makkelijker te maken, met name door administratieve belemmeringen weg te nemen.
- Regelmatige interinstitutionele sensibiliseringscampagnes over sociale rechten lanceren om mensen aan te moedigen hun rechten te gebruiken.
- In elk arrondissement socialezekerheidscentra oprichten om burgers een fysiek toegangspunt te bieden.
- Een terugbelsysteem opzetten om burgers te informeren en aan te moedigen om hun rechten te doen gelden.

- Samenwerken met de FOD Financiën om informatie over sociale rechten op te nemen in de communicatie naar burgers.

Belangrijkste conclusies

Het verslag benadrukt het belang van een gecoördineerde aanpak om non-take-up van sociale rechten te bestrijden. Zo moet worden ingezet op de versterking van interinstitutionele partnerschappen, vereenvoudiging van administratieve procedures en gerichte strategische communicatie om kwetsbare groepen te bereiken. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de opleiding en ondersteuning van het betrokken personeel, evenals aan de evaluatie van en het toezicht op de uitgevoerde maatregelen om de doeltreffendheid ervan te waarborgen.

De voorgestelde *quick wins* zijn bedoeld om directe en haalbare verbeteringen op de korte termijn te bewerkstelligen, terwijl de algemene aanbevelingen deel uitmaken van een langetermijnperspectief voor een meer systemische transformatie van de toegang tot sociale rechten. Het doel van het programma is niet alleen om het aantal gevallen van non-take-up te verminderen, maar ook om een cultuur van vereenvoudigde toegang tot sociale rechten voor alle burgers teweeg te brengen, door de gebruiker centraal te stellen in de bezorgdheden van de organisaties.

Deze pistes kunnen eveneens worden opgenomen in het memorandum en in het toekomstig strategisch plan van de FOD.

Het verslag is beschikbaar in het Frans en wordt binnenkort vertaald.

-Duurzame sociale bescherming-

Bevorderen van gelijkheid voor mensen met een handicap

De FOD Sociale Zekerheid zet zich onvermoeibaar in voor **een inclusieve samenleving waarin personen met een handicap volledig worden geïntegreerd**. Met een reeks initiatieven en actieplannen op nationaal en Europees niveau, zet België zich vastberaden in voor de bevordering van gelijke kansen en de bescherming van de rechten van mensen met een handicap.

In de voortdurende strijd voor een meer inclusieve samenleving is **het concept van [handistreaming](#)** een **cruciaal instrument** geworden. Handistreaming, afgeleid van 'handicap' en 'mainstreaming', vertegenwoordigt een fundamentele verandering in het beleid. Het streeft naar een holistische benadering waarbij de belangen en noden van mensen met een handicap in alle beleidsdomeinen worden geïntegreerd. Het hoofddoel is om een kloof tussen de behandeling van mensen met en zonder handicap te vermijden en de inclusie van allen in de samenleving te bevorderen.

Dit omvat niet alleen sectoren zoals gezondheidszorg en sociale bescherming, maar ook werkgelegenheid, mobiliteit, toegankelijkheid, en participatie aan culturele en sportieve activiteiten. Deze benadering zorgt ervoor dat **de behoeften van mensen met een handicap systematisch worden meegenomen bij het ontwikkelen en implementeren van beleid**.

Een van de belangrijkste instrumenten in dit streven is **[het Federaal Actieplan Handicap \(2021-2024\)](#)**. Dit plan omvat 145 maatregelen die gericht zijn op het overwinnen van obstakels en het bevorderen van gelijke kansen voor mensen met een handicap. Recente evaluaties tonen aan dat meer dan de helft van deze maatregelen al volledig zijn geïmplementeerd, waardoor concrete vooruitgang wordt geboekt. Dit toont aan dat België op de goede weg is naar een meer inclusieve samenleving waarin iedereen een plek heeft.

Een belangrijk aspect is de nauwe samenwerking tussen nationale en Europese handicapstrategieën. Om dit te benadrukken organiseerde de FOD Sociale zekerheid enkele workshops die plaatsvonden op 24 oktober en 13 november. Deze bijeenkomsten behandelden belangrijke onderwerpen, waaronder de **[European Disability Strategy](#)** en **toegang tot werk**. Vertegenwoordigers van overheidsinstanties, academici en belangengroepen, waaronder het **[European Disability Forum](#)** en het **[Belgian Disability Forum](#)**, kwamen samen om de uitdagingen en kansen te bespreken. Een ander hoogtepunt was de **[Interministeriële Conferentie Handicap](#)** dat plaatsvond afgelopen mei, waar ministers en staatssecretarissen samenkwamen om synergieën te

ontwikkelen en de acties op het gebied van inclusie te versterken. Tijdens deze bijeenkomst werd de [Interfederale Strategie Handicap 2022-2030](#) aangenomen, die een kader biedt voor de uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap.

Op internationaal niveau toonde België zijn betrokkenheid door de deelname aan [de 16de conferentie van verdragspartijen bij het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap \(COSP\)](#). Deze bijeenkomst in New York bood een platform voor het delen van goede praktijken en het uitwisselen van initiatieven tussen verschillende lidstaten, terwijl de aanwezigheid van burgers de discussies verrijkte en inspiratie bood voor verdere actie.

Als FOD Sociale Zekerheid zijn we vastbesloten om ons werk voort te zetten en onze inspanningen te intensiveren. Door samen te werken met belanghebbenden, zowel nationaal als internationaal, **streven we ernaar om de levens van personen met een handicap te verbeteren en een echt inclusieve samenleving te bevorderen.**

Als [nationaal Coördinatiemechanisme voor het VN-Verdrag](#) speelt de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid een cruciale rol in het waarborgen van **de implementatie van het Verdrag op nationaal niveau**. Door middel van samenwerking met belanghebbenden en het monitoren van de voortgang, blijft België zich inzetten voor een inclusieve samenleving voor iedereen.

Terwijl België vooruitgang blijft boeken in zijn streven naar inclusie, blijft het belangrijk om te blijven luisteren naar de behoeften en ervaringen van personen met een handicap. Door middel van **voortdurende dialoog en samenwerking kunnen we een samenleving creëren die voor iedereen toegankelijk en rechtvaardig is.**

In het kader van **het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie**, zal op 19 maart 2024 een **belangrijke conferentie** plaatsvinden over handicapbeleid. Deze conferentie belooft verdere discussies en samenwerkingen te stimuleren, waardoor **de weg naar inclusiviteit en gelijkheid in België én Europa**, verder wordt geplaveid.

-Duurzame sociale bescherming-

Gender & Pensioen

Gender en pensioen: studienamiddag

In het kader van de Internationale Dag van de Rechten van de Vrouw organiseerden de Minister van Pensioenen, de Minister van Zelfstandigen, de Pensioendienst, de FOD Sociale Zekerheid, Sigedis en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) een **studievoormiddag** op 6 maart rond het thema Gender en pensioen.

Alle relevante gegevens kunnen worden teruggevonden in de sectie [kerncijfers Pensionstat van de Sigedis website](#).

Tijdens het event werden onder meer [de geactualiseerde cijfers van de door de FOD Sociale Zekerheid gefinancierde studie inzake de gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen \(.pdf\)](#) gepresenteerd. Daaruit blijkt dat de **pensioenkloof** (gender pension gap) ieder jaar geleidelijk aan kleiner wordt, maar dat echte gelijkheid niet op middellange termijn in zicht is, gelet op de nog bestaande verschillen op de arbeidsmarkt. De kloof tussen vrouwen en mannen wordt beperkt door beschermingsmechanismen, zoals het rekening houden met de gezinsdimensie en solidariteit.

Je vindt de video's en de presentaties van de sprekers en de respondenten op [de webpagina van het event](#).

-Duurzame sociale bescherming-

Federale Adviesraad voor Ouderen (FAVO)

De Federale adviesraad voor ouderen hervormd

De Federale adviesraad voor ouderen (FAVO) werd op **9 november 2023** hervormd in het bijzijn van de ministers van Sociale Zaken en Pensioenen en de voorzitter van onze FOD, Peter Samyn. Voortaan zullen **25 middenveldorganisaties** de belangen van ouderen structureel behartigen. Dat is in tegenstelling tot vroeger, toen enkel individuen zitting konden nemen. Bovendien bemoeilijkte de afwezigheid van een aantal leden de werking van de FAVO, omdat er een lastige administratieve procedure bestond om leden te vervangen.

Belang van de FAVO

Omdat we steeds langer leven, wordt de groep ouderen in onze samenleving alsmaar groter. Daarom moeten we waken over **toegankelijke federale regelgeving** die verzekert dat ouderen niet worden uitgesloten

“In het Spaans vertaal je ‘pensioen’ naar ‘jubilación’. Dat betekent volgens de Latijnse etymologie ‘vreugdezing’. Daartegenover staat het Franse ‘retraite’, waarvan diezelfde etymologie geassocieerd wordt met ‘zich terugtrekken’. Het idee van terugtrekken is verschrikkelijk. De uitdrukking ‘rusthuizen’ is zo weerzinwekkend dat het onfatsoenlijk is dat we op het idee zijn gekomen om ze zo te noemen. Laten we daarom via de FAVO streven naar meer van dat Spaanse vreugdegezang. Een inclusieve samenleving is ten slotte een samenleving waar iedereen aan kan deelnemen en er volwaardig bij hoort.”

Daniël Van Daele (voorzitter FAVO)

De FOD Sociale Zekerheid ondersteunt de FAVO

De FAVO mag dan wel een **onafhankelijke organisatie** zijn, toch wordt ze **door de FOD Sociale Zekerheid ondersteund**. Hij biedt onder andere een professioneel secretariaat aan, maar voorziet ook juridische ondersteuning, verslaggeving en communicatie.

De FAVO heeft al adviezen gegeven over onderwerpen van de federale bevoegdheid die van belang zijn voor gepensioneerden. In het bijzonder: Pensioenen, sociale integratie, Gelijkheid van kansen, Gezondheidszorg en Mobiliteit.

Wil je meer weten over de FAVO? Bekijk dan de [website](#)!

-Duurzame sociale bescherming-

Ecologische transitie & sociale zekerheid

Het voorbije jaar, waarin onze FOD intense voorbereidingen heeft getroffen voor het Voorzitterschap van de Raad van de EU, hebben we een complexe dynamiek zien ontstaan ten opzichte van **de ontegensprekelijke impact van de uitdaging op het vlak van milieu (met name de klimaatuitdaging) voor onze ganse samenleving.**

Op 05 juni 2023 heeft de FOD Sociale Zekerheid, in het kader van de **Wereldmilieudag**, samen met het **Europees Sociaal Observatorium (ESO)**, een conferentie over het sociaal-ecologisch verband georganiseerd. Deze conferentie heeft heel wat onderzoekers, sociale actoren en besluitvormers samengebracht om moeilijke kwesties te bespreken, zoals **de klimaatbescherming van onze economie en onze samenleving**. De noodzaak om de Europese welvaartsstaten in de toekomst aan te passen werd ook besproken aan de hand van de volgende vragen: *in welke mate bevorderen de door de EU goedgekeurde initiatieven een grotere integratie van de sociale en milieupijlers? Zijn onder andere het Fonds voor een eerlijke transitie, het Sociaal Klimaatfonds gepaste middelen, zijn zij voldoende? Zou het Europees Semester veranderd moeten worden teneinde expliciet rekening te houden met de sociaal-ecologische indicatoren? Wat zou de rol van het sociaal en burgerlijk overleg tijdens de groene transitie moeten zijn?*

Om een wetenschappelijke grondslag te waarborgen voor de benadering van al deze vragen, die steeds prangender worden voor de besluitvormers, had de FOD Sociale Zekerheid de onderzoekers **Sebastiano Sabato, Milena Büchs en Josefine Vanhille** de taak toevertrouwd om een academische studie uit te voeren, die wordt voorgesteld tijdens dit event: "[A just transition towards climate neutrality for the EU: debates, key issues and ways forward](#)" (.pdf). De deskundigen en de andere deelnemers hebben van deze gelegenheid gebruik gemaakt om te onderzoeken hoe ze kunnen komen tot **een harmonieuze integratie van de sociale en ecologische aspecten van de duurzame ontwikkeling**, waarbij erkend wordt dat het essentieel is dat **iedere maatregel die we nemen is afgestemd op de globale doelstellingen van de transitie naar een groenere toekomst**. Tussen andere waarnemingen hebben de auteurs een soort lijst met **aanbevelingen voor acties** opgesteld:

1. *zorgen voor de effectieve uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten;*
2. *bevorderen van de strategieën voor de uitvoering die zowel innoverend als minder afhankelijk van de economische groei zijn;*
3. *het voor het Semester van de EU mogelijk maken een belangrijke rol te spelen in het opvolgen van de uitvoering van de duurzaamheidsmaatregelen op nationaal niveau;*
4. *de bestaande instrumenten voor wederzijds leren van de EU gebruiken om na te denken over het meer innoverend sociaal beleid;*

5. *de kennisbasis over de verbanden tussen groen en sociaal beleid uitbreiden en het sociaal dashboard van de Europese pijler van sociale rechten meer uitwerken;*
6. *de democratische dimensie van de groene transitie versterken.*

Parallel hiermee werd beslist dat de rechtvaardige transitie ter sprake ging worden gebracht, in de Europese context en tijdens het **Belgisch voorzitterschap van de EU**, vooral rond **de ENVI-opleiding** (environment) van de Raad.

De FOD Sociale Zekerheid is actief blijven deelnemen aan **verschillende werkgroepen**, eerst op **interfederaal niveau wat heeft geleid tot een Conferentie over rechtvaardige transitie in België**, die heeft plaatsgehad op 08 en 09 november 2023, en ook ter voorbereiding van de **Conferentie over rechtvaardige transitie onder het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de EU**, die zal plaatshebben op 04 en 05 maart 2024.

-Duurzame sociale bescherming-

Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (CAR)

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie neemt beslissingen over de aard van een arbeidsrelatie. Zij beoordeelt dus of iemand **werknemer of zelfstandige** is. Op die manier kan je, alleen of samen met de andere partij van de arbeidsrelatie, rechtszekerheid krijgen over de aard ervan.

Zo vermijd je een latere **herkwalificatie** door een rechter of een instelling van sociale zekerheid. Een dergelijke herkwalificatie kan immers grote financiële gevolgen hebben voor de opdrachtgever: achterstallige sociale bijdragen, een boete van 10% plus de interesten. Bovendien kan men ook strafrechtelijk vervolgd worden. Voor degene die de prestaties leverde brengt een herkwalificatie heel wat onzekerheid en ongewilde administratieve rompslomp met zich mee.

De procedure voor de Commissie Arbeidsrelaties is helemaal **gratis** en, in vergelijking met de duurtijd van een eventuele gerechtelijke procedure, **snel**. De Commissie moet haar beslissing nemen binnen drie maanden na de aanvraag.

Een aanvraag indienen? Check [de website van de Commissie Arbeidsrelaties](#)

Meer informatie op [het portaal van de sociale zekerheid: Twijfel over je statuut?](#)

De Commissie werd opgericht in 2013 bij de FOD Sociale Zekerheid. De FOD Sociale zekerheid en meer specifiek de DG Juridische Expertise spelen een centrale rol in deze Commissie: het secretariaat wordt verzorgd door medewerkers van de DG juridische Expertise en meerdere medewerkers van de DG Juridische expertise zetelen als lid in de Commissie.

De commissie heeft kunnen deelnemen aan het debat over de **evolutie van de arbeidsmarkt**, door beslissingen te nemen over platformwerk.

-Duurzame sociale bescherming-

Hoge Raad voor Vrijwilligers (HRV)

Twee studies om vrijwilligerswerk aan te moedigen en te ondersteunen

Wat zijn de **behoeften, motivaties en problemen van vrijwilligers** in België? **Waarom zetten sommige mensen zich in en anderen niet?**

Zijn de verwachtingen of belemmeringen voor vrijwilligerswerk dezelfde voor regelmatige, occasionele en bestuursvrijwilligers? Worden de bezorgdheden en de prioriteiten van de vrijwilligers beïnvloed door hun eigen socio-economische situatie, leeftijd of andere factoren?

Op vraag van de FOD Sociale Zekerheid voerden twee onderzoeksbureaus in 2023 een kwalitatieve en een kwantitatieve enquête uit om een beter **inzicht te krijgen in de ervaringen en gevoelens van vrijwilligers**. Deze [twee enquêtes \(pdf\)](#) zijn een aanvulling op de twee studies die de Koning Boudewijnstichting in 2014 en 2019 heeft uitgevoerd en waarin het aantal vrijwilligers en hun profiel werden onderzocht.

De kwalitatieve en kwantitatieve enquêtes werden begeleid door een stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers en vertegenwoordigsters van de Hoge Raad voor Vrijwilligers (HRV) en de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

De resultaten van deze enquêtes worden in **2024** gepubliceerd.

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Inleiding Manuel Paolillo

“Als directeur-generaal bij de FOD Sociale Zekerheid word ik dagelijks geconfronteerd met de uitdagingen en kansen die inherent zijn aan onze socialebeschermingsopdracht. In een voortdurend veranderende wereld, waar de sociale behoeften diverser worden en de verwachtingen ten aanzien van de overheidsdiensten toenemen, is onze ambitie om een innovatieve netwerkorganisatie te worden niet alleen wenselijk, maar ook essentieel.

Deze complexiteit vergt van ons eendracht en innovatie. We moeten de traditionele verkokering overstijgen en de stap zetten naar een doorgedreven samenwerking, waarbij elke bijdrage naar waarde wordt geschat en naar elke stem wordt geluisterd.

Onze aanpak wordt ingegeven door de stellige overtuiging dat we samen sterker zijn, ook internationaal. Door muren te slopen, complexiteit als katalysator voor innovatie te omarmen, en de burger centraal te stellen in onze acties, kunnen we niet alleen de huidige behoeften inlossen, maar ook op de toekomst van sociale bescherming anticiperen en deze vorm geven.

Onze inzet voor een geïntegreerde, op samenwerking gebaseerde sociale zekerheid waarbij resoluut de kaart van innovatie wordt getrokken, is het fundament waarop we elke dag bouwen aan een overheidsdienst met een echte meerwaarde voor de burger die iedereen een doeltreffende, toegankelijke en duurzame sociale bescherming garandeert.”

Manuel Paolillo, directeur-generaal van de DG Beleidscoördinatie & Internationale Relaties

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

België en ELA slaan de handen in elkaar in het versterken van de EU Arbeidsmobiliteit

Het komende Belgische voorzitterschap van de Raad van de EU benadrukt **de inspanningen van het land om de sociale rechten en de eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de Europese Unie te versterken en zo het vertrouwen in de interne markt te vergroten**. De focus op **de Europese Arbeidsautoriteit (ELA)** is een essentieel onderdeel van deze inspanningen, waarbij België het belang benadrukt van dit nieuwe Europese agentschap als middel **om het Europese wettelijke kader met betrekking tot arbeidsmobiliteit te handhaven en te verbeteren**.

De belangrijkste rol van dit Europese agentschap is **het ondersteunen en verbeteren van de samenwerking tussen de instellingen en administraties van de EU-lidstaten in geval van grensoverschrijdende mobiliteit binnen de EU**. Dit gaat over: het vergemakkelijken van de toegang tot informatie en het coördineren van EURES, het vergemakkelijken van de samenwerking en de uitwisseling van informatie tussen de lidstaten met het oog op de consistente, effectieve en efficiënte toepassing en handhaving van de relevante EU-wetgeving, en het coördineren en ondersteunen van gecoördineerde en gezamenlijke inspecties, analyses en risicobeoordelingen om uit te voeren over kwesties die verband houden met grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit, de lidstaten bij te staan bij de opbouw van capaciteit voor de effectieve toepassing en handhaving van de relevante EU-wetgeving, de lidstaten te ondersteunen in de strijd tegen zwartwerk en te bemiddelen bij geschillen tussen lidstaten over de toepassing van de relevante EU-wetgeving.

Met deze acties wil de FOD Sociale Zekerheid, samen met de FOD Werkgelegenheid en het netwerk van Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ), **de samenwerking versterken in de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude en sociale dumping**, de voorwaarden creëren voor eerlijke concurrentie en de sociale rechten van mobiele werknemers effectief maken.

De Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid speelt samen met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en het netwerk van openbare instellingen van sociale zekerheid (RSZ en RSVZ) een sleutelrol in België in de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude en sociale dumping. Afgelopen mei verwelkomde de FOD Sociale Zekerheid **een delegatie van de ELA om toekomstige noden en aandachtspunten op het vlak van samenwerking te bespreken**, en bevestigde zo het engagement van België ten opzichte van de ELA en de volledige operationele implementatie ervan tegen 2024.

Tijdens het Belgische voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie in de eerste helft van 2024 zullen de Federale Overheidsdiensten Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid hun krachten bundelen om **een conferentie te organiseren over eerlijke mobiliteit binnen de EU en de rol van de ELA**. De conferentie, die gepland staat voor 25 januari 2024, zal zowel de activiteiten als de verwezenlijkingen van het agentschap sinds zijn lancering eind 2019 belichten en evalueren.

Inderdaad, gedurende het jaar 2023 werd **een evaluatie uitgevoerd van de activiteiten van de ELA met als doel een rapport op te stellen** dat moet worden voorgelegd aan de uitvoerend directeur van de Europese Arbeidsautoriteit, de Europese Commissie en het Europees Parlement tijdens de komende conferentie. Deze conferentie maakt deel uit van het Europees actieplan voor de uitvoering van de Europese basis voor sociale rechten, dat tot doel heeft de toegang tot sociale bescherming op Europees niveau te verbeteren.

Met dit initiatief wil België **bijdragen tot een eerlijke, inclusieve en efficiënte Europese arbeidsmarkt die de mobiliteit van werknemers bevordert en eerlijke arbeidsvoorwaarden garandeert**.

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Sociale Zekerheid in het Buitenland

Onderhandelingen van België met Niet-EU-Landen voor het afsluiten van bilaterale sociaal zekerheidsverdragen

De FOD Sociale Zekerheid is bevoegd voor het onderhandelen, afsluiten en interpreteren van **bilaterale socialezekerheidsverdragen tussen België en niet-EU-landen**. Ook de correcte interpretatie van deze verdragen valt onder onze verantwoordelijkheid. Dankzij deze verdragen kunnen we **de socialezekerheidsrechten van mobiele burgers** tussen België en derde landen **garanderen en beschermen**.

In juli 2022 vonden er onderhandelingen plaats **tussen België en Québec** om het sociaal zekerheidsverdrag van 2006 te herzien. Door wijzigingen in de Québecse wetgeving konden een aantal bepalingen van het oude verdrag niet meer worden toegepast en moest het worden gewijzigd. Enkele medewerkers van FOD Sociale Zekerheid trokken toen hiervoor naar Québec, dit gewijzigde verdrag werd op 19 april 2023 formeel ondertekend. In afwachting van de parlementaire goedkeuring van dit verdrag was het afgelopen juli de beurt aan België om een delegatie vanuit Québec te ontvangen om **de praktische toepassingsmodaliteiten van het verdrag voor te bereiden en goed te keuren**.

Van 24 tot 28 april trok een delegatie van de FOD Sociale Zekerheid richting **Bangkok** voor besprekingen met de **Thaise Social Security Office (SSO)** en met het **Thaise Ministry of Public Health**. Beide partijen hebben hun kennis over elkaars sociaal zekerheidsstelsel in het algemeen en van de ziekteverzekering en pensioenen in het bijzonder uitgediept. Langs beide kanten werd het engagement herbevestigd om te blijven werken aan **een allesomvattend verdrag over sociale zekerheid tussen Thailand en België**.

Momenteel heeft Thailand geen dergelijke akkoorden met andere landen en zijn er verschillende wijzigingen in de Thaise wetgeving nodig voordat een dergelijk akkoord mogelijk is. Het proces zal de nodige tijd vragen maar het doel van de FOD Sociale Zekerheid blijft om onze landgenoten die in Thailand wonen en hier gewerkt hebben, **een betere sociale bescherming te geven**.

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Coördinatie van het Comité voor Sociale Bescherming (CSB)

Het Comité voor Sociale Bescherming (SPC) is een politiek adviescomité bij de ministers van de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EPSCO).

De hoofdpdracht van het comité bestaat erin de sociale situatie in de EU en de evolutie van het beleid inzake sociale bescherming in de lidstaten op te volgen.

De FOD Sociale Zekerheid vertegenwoordigt België bij het [Comité voor Sociale Bescherming \(Social Protection Committee\)](#), aan de zijde van het **Planbureau** (effectief lid) en het **RIZIV** (plaatsvervangend lid). Hij organiseert de voorbereidende vergaderingen vóór iedere vergadering van het SPC om de betrokken partijen te raadplegen over **de punten op de agenda**, met name de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ), de gewesten, de beleidscellen, de POD Maatschappelijke Integratie en de FOD Werkgelegenheid. Daarnaast bereidt hij amendementen voor de adviezen van het SPC voor. In 2023 bijvoorbeeld heeft de FOD Sociale Zekerheid actief bijgedragen **aan het EMCO-SPC-advies over de sociale investeringen** (*gezamenlijk initiatief van België en Spanje*).

In het kader van één van de voornaamste activiteiten van het SPC, namelijk het bijdragen aan het Europees Semester, heeft de FOD Sociale Zekerheid deelgenomen aan het **Nationaal Hervormingsplan (NHP) van België**, evenals aan de reacties van België op de **Landspecifieke aanbevelingen (CSR) van de Europese Commissie**.

In 2023 heeft het SPC, in samenwerking met het Comité voor de Werkgelegenheid (EMCO), ook zijn denkoefening over het voorstel van België en Spanje voortgezet **om een procedure voor sociaal onevenwicht (Sociale Convergence Framework) in te voeren in het kader van het Europees Semester**. Dit werk werd ondersteund door een voor beide comités gezamenlijke **ad hoc werkgroep** met een proefproject met het oog op het testen van de praktische gevolgen van dergelijke procedure.

Het Comité voor Sociale Bescherming heeft zich ook gebogen over andere prioritaire thema's voor de FOD Sociale Zekerheid zoals met name **de voortgang van de uitvoering van de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen**, evenals **de toegang tot essentiële diensten**, en in samenwerking met het EMCO, **de uitvoering van de aanbeveling van de Raad over de waarborg van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit**. Het Europees Comité voor Sociale Bescherming heeft ook de ontwikkelingen gevolgd in verband met het onderzoek van het Europees economisch

bestuur en met de impact ervan op de werkgelegenheid en de sociale dimensie van het Europees Semester.

Het ganse jaar 2023 is de FOD Sociale Zekerheid bijzonder actief gebleven in de **werkgroep van het SPC over de toereikendheid van de pensioenen** die de werkzaamheden heeft voortgezet op editie 2024 van het **verslag over de toereikendheid van de pensioenen**.

Meer informatie?

- Het [Comité voor Sociale Bescherming \(Social Protection Committee\)](#)
- Ontdek het [jaarrapport 2023 van het Comité voor sociale bescherming!](#)

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Epsco

De Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken (Epsco)

De EPSCO-Raad is belast met het opvolgen van het EU-beleid inzake werkgelegenheid, sociale bescherming en gelijkheid. De ministers van alle EU-lidstaten, evenals de leden van de Europese Commissie bevoegd voor deze materies, zoals Commissaris Schmit belast met Werkgelegenheid en Sociale rechten en Commissaris Dalli belast met Gelijkheid, nemen deel aan de EPSCO-Raad.

De FOD Sociale Zekerheid bereidt de vergaderingen van de ministers van de **Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EPSCO)** voor, in samenwerking met de **Permanente Vertegenwoordiging van België (PV)**, de **FOD Werkgelegenheid** en de **POD Maatschappelijke Integratie**. Hij organiseert voorbereidende vergaderingen, stelt contextnota's en tussenkomsten op over onderwerpen op de agenda van de EPSCO-Raad voor de ministers en hun bevoegde beleidscellen op het gebied van sociale zaken. Ten slotte stelt hij ook verslagen van deze vergaderingen op, samen met de Permanente Vertegenwoordiging.

Wij bereiden dus 4 tot 6 vergaderingen per jaar voor: 4 formele vergaderingen en 2 informele vergaderingen.

Op 13 maart 2023 heeft de FOD Sociale Zekerheid deelgenomen aan de Raad die **de sociale gevolgen en de gevolgen op het vlak van werkgelegenheid van de Russische agressie tegen Oekraïne heeft geanalyseerd**. De ministers van de 27 lidstaten hebben maatregelen ter sprake gebracht die zij hebben uitgewerkt om ontheemde Oekraïners te ondersteunen op het vlak van werkgelegenheid en sociale bescherming. De ministers hebben ook gedebatteerd over de **versterking van de competitiviteit voor een duurzame economische groei en het sociaal welzijn in een context van digitale en groene transitie**, en in het bijzonder over de ontwikkeling van gepaste vaardigheden op de arbeidsmarkt. De ministers hebben hun ervaringen uitgewisseld en zijn het erover eens dat stevig moet worden geïnvesteerd in vaardigheden dankzij structurele hervormingen van het beleid inzake werkgelegenheid en onderwijs.

Op 12 juni 2023 heeft de FOD Sociale Zekerheid ook de tweede formele vergadering voorbereid. Tijdens deze Raad hebben de ministers een akkoord bereikt over **de algemene aanpak van de Raad betreffende het voorstel voor een richtlijn met het oog op het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers**, waardoor hij de onderhandelingen met het Europees Parlement kan aanvatten. De

ministers hebben een oriëntatiedebat over het Europees Semester gehad, dat het kader van de EU is voor de coördinatie en de opvolging van het economisch, fiscaal, sociaal en werkgelegenheidsbeleid op jaarbasis. De bespreking ging over het lentepakket van het Europees Semester 2023 en over de eventuele integratie van een **Sociaal Convergientiekader** in het Europees Semester. Dit zou er komen na een Belgisch-Spaans voorstel. België en Spanje, evenals de meeste lidstaten, hebben het voorstel ondersteund om het Semester uit te rusten met voormeld **Sociaal Convergientiekader, dat de rol van de EPSCO-Raad in het Semester zou versterken en voor een betere opvolging van de Europese pijler van sociale rechten zou instaan.**

De FOD Sociale Zekerheid heeft ook de voorbereidingen getroffen van de vergadering van de Raad van 9 oktober 2023. De ministers van werkgelegenheid en sociale zaken van de EU zijn in Luxemburg samengekomen om het **Europees Semester 2023** en de **impact van de nieuwe technologieën op werk** te bespreken. Zij zijn tot een **politiek akkoord** gekomen **over een aanbeveling voor het ontwikkelen van een ondersteunend kader voor de sociale economie.** Er werden ook verschillende conclusies goedgekeurd, met name over **geestelijke gezondheid en precair werk en over de sociale bescherming van zelfstandigen.** De ministers hebben ook een debat gehouden over de consolidatie en de **versterking van de Europese socialebeschermingsstelsels.** Na 3 jaar uitvoering van de aanbeveling van de Raad van december 2019 hebben de ministers de eerste reeks conclusies over de sociale bescherming van zelfstandigen goedgekeurd. In deze conclusies heeft de Raad de lidstaten verzocht de **nationale actieplannen verder uit te werken en nieuwe maatregelen in te voeren** om de doeltreffendheid van de bestaande maatregelen te verbeteren, met name maatregelen die de toegang van zelfstandigen tot uitkeringen vergemakkelijken, zoals werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen wegens ziekte en beroepsziekte.

Ten slotte heeft de FOD Sociale Zekerheid meegewerkt aan de EPSCO-Raad van 27-28 november 2023 tijdens dewelke de ministers het standpunt van de Raad hebben goedgekeurd over de richtlijn tot invoering van de **Europese handicapkaart** (European Disability Card) en de **Europese parkeerkaart voor personen met een handicap.**

De EPSCO-Raad heeft ook de sleutelberichten goedgekeurd van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming wat betreft de uitvoering van de aanbeveling inzake het garanderen van een **rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit.**

De ministers hebben standpunten uitgewisseld over **de rol van sociale investeringen en nevenhervormingen,** evenals over de maatregelen met het oog op het uitvoeren van sociaal beleid gestoeld op afdoende gegevens. De Raad heeft het advies van het **Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale**

bescherming goedgekeurd over de toegevoegde waarde van de sociale investering en de EPSCO-filière van de Raad in het bestuur van het **Europees Semester**.

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Beoordeling van arbeidsongeschiktheid en sociale zekerheid

Het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde, opgericht sinds 2017, werkt op verschillende cruciale aspecten van de **evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en van de sociale zekerheid**.

Het College heeft aanzienlijke vooruitgang geboekt met zijn **zes werkgroepen**, die elk gericht zijn op een welbepaald aspect.

Zodoende heeft werkgroep 1 (WG 1) gewerkt aan **het afstemmen van de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid**, wat heeft geleid tot het creëren van een uniform formulier voor de evaluatie van de resterende capaciteiten van de personen. Dit initiatief heeft tot doel een coherente evaluatie op te stellen, los van de juridische statuten.

Hetzelfde geldt voor WG 2, die zich heeft gericht op het ontwikkelen van een **communicatieplatform om de gegevensuitwisselingen** tussen de socialezekerheidsactoren te **vergemakkelijken**.

WG 3 heeft 9 nieuwe fiches voor **pathologieën die courant worden geassocieerd met langdurige ongeschiktheid** opgesteld, waarbij zodoende een waardevol instrument aan huisartsen werd geboden om hun patiënten te begeleiden naar herstel en naar een terugkeer naar het werk. Deze 9 bestaande fiches zullen in 2024 worden aangevuld met 11 nieuwe fiches.

WG 4 heeft tot doel een denkoefening over **het valoriseren van het statuut van arts in de sociale zekerheid** te houden. Er werden reeds heel wat gesprekken gevoerd en de werkzaamheden worden in 2024 nog voortgezet.

WG 5 heeft zich gebogen over **de beroepstermijnen in de betwistingen van evaluatiebeslissingen**, waarbij gezocht werd naar oplossingen zoals bemiddeling om de professionele re-integratie binnen een redelijke termijn te bevorderen.

Ten slotte zal WG 6 zich toespitsen op **de evaluatie van de door kunstmatige intelligentie aangeboden opportuniteiten op het gebied van de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid**. Daartoe wordt op 6 maart 2024 een symposium “*Shaping tomorrow: AI in Social Security and Work Capacity Assessment*” gehouden, teneinde een expertisenet te bekomen over het onderwerp en de werkzaamheden van de groep te lanceren.

Deze initiatieven tonen aan hoe de FOD zich inzet om **de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid te optimaliseren en zodoende de sociale zekerheid te versterken**, waarbij de realisaties en toekomstige projecten ervan op dit essentiële gebied onder de aandacht worden gebracht.

Meer informatie

- [Lees het jaarverslag van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde 2023](#)

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Vorbereiding van het Belgische voorzitterschap van de EU

Om de zes maanden wordt de **Raad van de Europese Unie** afwisselend voorgezeten door een lidstaat. België zal van 1 januari tot en met 30 juni 2024 het voorzitterschap van de Raad van de EU op zich nemen. Dit wil zeggen dat ons land zal meewerken aan **het opstellen van de agenda van de Raad en zijn vergaderingen gedurende zes maanden zal voorzitten.**

Voor het organiseren van een voorzitterschap van de EU moeten **alle Belgische administraties** zich **volledig engageren**. Op het gebied van sociale zaken ondersteunt de FOD Sociale Zekerheid de bevoegde ministers (in het bijzonder de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie en de minister van Zelfstandigen) om alle aan het Belgisch voorzitterschap toevertrouwde opdrachten en taken tot een goed einde te brengen.

Daartoe heeft de FOD Sociale Zekerheid in 2023, dankzij zijn “**Programma EU2024**”, verschillende overlegmomenten met **heel wat actoren** georganiseerd en zijn er verschillende uitwisselingsmomenten geweest met het oog op de voorbereiding van de werkzaamheden die het Europees debat zullen spijzen.

Voor deze voorbereidingen waren **een complexe coördinatie en een regelmatige samenwerking** nodig, met heel wat actoren. De FOD Sociale Zekerheid heeft immers, in de EPSCO-filière (*Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken*), samengewerkt met onder meer de **FOD Werkgelegenheid, POD Maatschappelijke Integratie**, de **openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ)**, het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**, evenals de **deelgebieden**. Ten slotte zal ons toekomstig voorzitterschap ook verzoeken om **de ondersteuning en expertise van actoren uit de academische wereld, sociale partners, organen voor sociaal overleg en het maatschappelijk middenveld.**

Meer informatie

- [Het Belgisch voorzitterschap van 2024](#)
- [Het voorzitterschap van de Raad van de EU](#)

-(Inter)nationale, innovatieve netwerkpartner-

Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheids-stelsels (AC)

De FOD Sociale Zekerheid vertegenwoordigt België in de **Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (AC)** – *gemengd orgaan samengesteld uit zowel vertegenwoordigers van de lidstaten als van de Europese Commissie (DG Werkgelegenheid)* – en coördineert de werkzaamheden van deze werkgroep in nauwe samenwerking met een ruim netwerk van Belgische en Europese partners.

De AC is belast met de **goede toepassing van essentiële regels voor het vrije verkeer van personen binnen de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland**, in die zin dat ze de hindernissen voor alle mobiele burgers wegnemen waarbij ze **hun rechten op sociale zekerheid behouden** ongeacht de staat waar ze werken, wonen of verblijven.

Feedback over de belangrijkste verwezenlijkingen in de loop van 2023:

Grensoverschrijdend telewerk

De werkzaamheden binnen de AC hebben het mogelijk gemaakt een **Europees raamakkoord inzake sociale zekerheid** op te stellen die het voor werknemers en hun werkgevers makkelijker maakt om een beroep te doen op **telewerk**. Dankzij dit raamakkoord, dat door 20 landen werd ondertekend, kunnen duizenden Europese werknemers meer buiten de nationale grenzen telewerken zonder dat de toepasbare wetgeving op het vlak van sociale zekerheid moet worden gewijzigd en zonder administratieve logheden voor hun werkgevers.

Meer informatie? [Raadpleeg de pagina “Grensoverschrijdend telewerk in de EU, de EER en Zwitserland” op onze website!](#)

Billijke mobiliteit

De samenwerking tussen de AC en de European Labour Authority (ELA) wordt operationeel dankzij de lancering van gezamenlijke projecten ten behoeve van **een betere toepassing van de regels inzake coördinatie van de sociale zekerheid**. Het naleven van de regels is uiterst belangrijk om een billijke mobiliteit binnen de EU te waarborgen, namelijk een mobiliteit die de sociale rechten van mobiele burgers naleeft en een eerlijke concurrentie tussen de ondernemingen waarborgt. Daartoe werden twee

initiatieven gelanceerd door de AC en de ELA: het ene heeft tot doel **de toegang tot informatie over de onderwerping en betaling van de sociale bijdragen in de verschillende lidstaten te verbeteren**, en het andere heeft tot doel **de statistieken over de coördinatie van de sociale zekerheid beter te gebruiken** teneinde beter rekening te houden met de behoeften van de burgers, de ondernemingen en de nationale administraties.

Digitalisering

Er zijn heel wat Europese digitale initiatieven met een rechtstreekse of onrechtstreekse impact op de sociale zekerheid. Bij wijze van voorbeeld vermelden we het EESSI-systeem, de Europese socialezekerheidskaart, het uniek digitaal portaal en technisch systeem Only Once, evenals het toekomstige kader van de Europese digitale identiteit. De AC zet zich in om de **opvolging** van deze initiatieven te **waarborgen** en de **coherentie** ervan te **garanderen** vanuit het oogpunt van de sociale zekerheid. Daarnaast werd vooruitgang geboekt op het vlak van **de Europese ziekteverzekeringskaart**.

Maatregelen gekoppeld aan de Covid-19-pandemie

De pandemie had een sluiting van de grenzen met zich meegebracht en, voor het eerst sinds de oprichting van de EU, een beperking van het vrije verkeer. In 2023 **heeft de AC een einde gemaakt aan de toepassing van de laatste uitzonderingsmaatregelen** die waren ingevoerd sinds 2020 **teneinde de mobiele burgers en de grensoverschrijdende ondernemingen te beschermen**.

-Toetssteen van de sociale bescherming-

Inleiding Rudi Van Dam

Een focus op monitoring: de evolutie van de sociale situatie en de sociale bescherming in cijfers

Diverse activiteiten van de DG Analyse & Monitoring dragen bij tot een betere kennis van de evolutie van de sociale situatie en de sociale bescherming. Dit laat toe om in te spelen op de veranderende behoeften aan sociale bescherming onder de bevolking en de financiering ervan.

Via de **Werkgroep Sociale Impact Crises (WG SIC)** volgen we in samenwerking met een reeks andere federale instellingen de sociale situatie op aan de hand van zo recent mogelijke data. Uit deze activiteiten kwam naar voor dat 2023 een eerder stabiel jaar was op de arbeidsmarkt en wat betreft de inkomenssituatie van huishoudens, al lagen het aantal personen met een leefloon en het aantal faillissementen onder zelfstandigen wel op een relatief hoog niveau.

Ons **jaarlijks monitoringrapport** op basis van een reeks Europese indicatoren toont voor de laatste jaren een persistent lager niveau van het aantal personen in een situatie van armoede of sociale uitsluiting dan geobserveerd pré-covid. Een verbeterde doelmatigheid van de sociale uitkeringen lijkt hierbij een belangrijke rol te spelen. Daarbij toont het **Europees Systeem van geïntegreerde Statistieken van de Sociale Bescherming (ESSOBS)**, waarvoor we de gegevens aan Eurostat aanleveren, dat het niveau van de sociale uitgaven zich op een vergelijkbaar niveau situeert als dat van enkele buurlanden.

Onze rol bij het **opstellen en opvolgen van de begroting** van de sociale zekerheid laat toe om ook de financieringszijde in kaart te brengen. Uit deze gegevens blijkt dat de sociale bijdragen met een aandeel van 58% de belangrijkste financieringsbron bleven in 2023, maar hun aandeel is wel duidelijk afgenomen in vergelijking met de pré-covid periode. Het aandeel van de overheidstoelagen is daarentegen toegenomen.

Andere cijferreeksen die we systematisch opvolgen zijn de **Economische rekeningen** van de sociale zekerheid, de internationaal vergelijkende **gezondheidsrekeningen** en, in samenwerking met de DG Personen met een handicap, de statistieken inzake de **inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming**.

We leveren deze cijfers aan de beleidscellen in het kader van een 'evidence based' beleidsontwikkeling, maar ook aan het ruimer publiek zodat iedereen een inzicht kan

verwerven over het functioneren van de sociale bescherming. Onze **statistieken, statistische publicaties** en **rapporten** zijn beschikbaar via de [website van de FOD Sociale Zekerheid](#).

Rudi Van Dam, directeur-generaal van de DG Analyse & Monitoring

-Toetssteen van de sociale bescherming-

Rol van de FOD in de financiering van de sociale zekerheid

De DG Analyse en Monitoring speelt een belangrijke rol in de financieringsprocessen van onze sociale zekerheidsstelsels. Zij is verantwoordelijk voor **de consolidatie van en het toezicht op de begrotingen en rekeningen van de sociale zekerheid**. Dit gebeurt deels in samenwerking met FOD BOSA, het Federaal Planbureau, de beleidscellen en de OISZ. Met betrekking tot het toezicht op de uitvoering van de begroting, verstrekt het DG onder meer informatie aan het Rekenhof.

De informatie die de DG Analyse en Monitoring in dit kader verzamelt, wordt ook gebruikt voor de productie van de openbare statistieken over sociale bescherming en gezondheidszorg in ons land. Deze statistische informatie wordt tevens aangeleverd aan internationale instanties zoals Eurostat en de OESO. Ook in 2023 werden de gegevens voor de zgn. gezondheidsrekeningen en de ontvangsten en uitgaven inzake sociale bescherming (ESSPROS) overgemaakt.

In het kader van de begrotingscyclus, is de DG A&M verantwoordelijk voor het opstellen van het vierde deel van de Algemene Toelichting bij de **Staatsbegroting**, namelijk het deel betreffende **de sociale beschermingsstelsels** waarbij ook de maatregelen die de regering tijdens het begrotingsconclaf heeft beslist, in de begrotingstabellen van de sociale zekerheid worden opgenomen. Dit document wordt bij het Parlement neergelegd in het kader van de begrotingsbesprekingen.

Daarnaast staat de DG Analyse & Monitoring ook in voor het opvolgen en uitbetalen van een 20-tal dotaties aan de sociale zekerheid, zoals de **globale rijkstoelagen** en de **evenwichtsdotaties** voor de stelsels van werknemers en zelfstandigen en verschillende dotaties met betrekking tot de **overheidspensioenen** aan de Federale Pensioendienst. Deze dotaties moeten toelaten dat de betrokken instellingen over voldoende middelen beschikken om de sociale prestaties uit te betalen.

Het budgetteam van de FOD ondersteunt het team van A&M in deze opdracht! De DG A&M is verantwoordelijk voor het toezicht op en de betaling van een twintigtal socialezekerheidsdotaties. In totaal gaat het om bijna **26 miljard euro** dat aan verschillende Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ) wordt uitbetaald ter financiering van de uitgaven voor sociale zekerheid. Deze betalingen zijn cruciaal om de OISZ toe te laten de sociale prestaties te betalen en het is het Budgetteam van de FOD Sociale Zekerheid dat ze met precisie en nauwgezetheid behandelt.

De DG Analyse & Monitoring werkt voor de berekening van de benodigde kredieten nauw samen met de budgettaire diensten van de OISZ. Samen met hen wordt ook de **betaalkalender** opgesteld zodat de kredieten tijdig aan de OISZ worden uitbetaald.

De DG Analyse en Monitoring stelt ook een aantal statistieken en publicaties ter beschikking op de website van onze FOD, in de domeinen van haar activiteiten.

-Toetssteen van de sociale bescherming-

Sociaal- economische monitoring

Werkgroep Sociale Impact Covid krijgt permanent karakter

De 'Working Group Social Impact Covid-19 (WG SIC) startte in april 2020, op initiatief van de federale crisiscel ECOSOC, met de monitoring van de sociale en tewerkstellingsimpacts van de COVID-pandemie. Doelstelling was om een zo actueel en zo volledig mogelijk beeld te bieden van de ontwikkelingen op deze domeinen.

Deze monitoring werd verdergezet in 2021, 2022 en 2023, waarbij ook de **sociale impact** van de Oekraïne-crisis en de daaruit volgende energiecrisis werden opgevolgd. Gelet op de meer volatiele internationale context en ook vanwege het belang van een actueel beeld van de evolutie van de sociale situatie, ook buiten een acute crisisperiode besloot de werkgroep om de samenwerking een **permanenter karakter** te geven, onder de nieuwe naam van de werkgroep '**Working Group Social Impact Crises**' (WG SIC).

Je vindt de [rapporten van de werkgroep op de websitepagina WG SIC](#). De recentste kwartaalupdate geeft een overzicht van de evoluties in 2023.

De WG SIC bestaat uit vertegenwoordigers van de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid en de POD Maatschappelijke Integratie, evenals vertegenwoordigers van de Belgische Openbare Instellingen voor Sociale Zekerheid (OISZ), Sigedis, Statbel, de Nationale Bank van België en het Federaal Planbureau.

Statistieken Sociale Bescherming 2021 en voorlopige schattingen 2022

Na een stijging in 2020, sluiten de uitgaven voor sociale bescherming in 2021 weer aan bij het niveau voor de pandemie. Voor 2022 tonen voorlopige schattingen opnieuw een sterkere toename van de uitgaven. De hoge inflatie en het automatische indexeringsstelsel spelen hierin allicht een rol.

In **2021** bedroegen de totale uitgaven voor sociale bescherming in België zo'n 152,4 miljard euro. Dit is in reële termen een toename ten opzichte van 2020, toen de totale uitgaven zo'n 150,2 miljard euro bedroegen.

Wanneer we dit vertalen naar het aandeel van deze uitgaven in het bbp is het verhaal echter volledig anders: de nominale stijging blijkt dan een daling te zijn (van 32,7 % in 2020 naar 30,3 % in 2021). Dit is te verklaren doordat in 2020 het bbp sterk daalde onder invloed van de COVID-19-pandemie terwijl de sociale beschermingsuitgaven tegelijkertijd sterk stegen onder invloed van de verschillende genomen maatregelen, zowel ter bestrijding van de gezondheids crisis als ter ondersteuning van het inkomen tijdens de crisis.

In 2021 hernam de economische groei en stegen de sociale uitgaven minder sterk dan in 2020, hetgeen ervoor zorgt dat het pad van de uitgaven voor sociale bescherming procentueel gezien opnieuw meer aansluit bij dit van de jaren voorafgaand aan de pandemie.

DG A&M stelt ook ‘early estimates’ of **voorlopige schattingen** op die betrekking hebben op een beperkte set van kernindicatoren. Deze voorlopige cijfers geven aan dat, in tegenstelling tot de afvlakkende toename van 2021, we in 2022 opnieuw een sterkere toename zien. Met een procentuele groei van 6,3% is dit de tweede sterkste toename in de voorbije 10 jaar. Dit heeft meer dan waarschijnlijk te maken met de hoge inflatie in 2022 en het automatisch indexeringsysteem voor de sociale prestaties.

Meer info:

- [Brochure Sociale bescherming in België: ESSOBS data](#)
Jaarlijkse publicatie van cijfergegevens omtrent de uitgaven en ontvangsten voor sociale bescherming in België op basis van een methodologie ook gekend als het **Europees Systeem van geïntegreerde Statistieken van Sociale Bescherming** (ESSOBS).
- [Online artikel ‘Uitgaven voor sociale bescherming: cijfers 2021 en ‘early estimates’ 2022’](#)
In de online reeks **Cijfers in de Kijker** publiceren we regelmatig thematische nieuwsberichten die specifieke cijfers duiden en kaderen.

Cijfers Sociale Zekerheid in België

We richten ons op **de inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) en de integratietegemoetkoming (IT)** voor personen met een handicap. Beide tegemoetkomingen worden beheerd door de Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN) van de FOD Sociale Zekerheid. Onlangs werden de cijfers hieromtrent **geüpdatet tot en met 2023** en gepubliceerd op de [website van de FOD Sociale Zekerheid](#).

Als we de cijfers voor de laatste 10 jaar bekijken, zien we dat **het aantal rechthebbenden** op een IVT en/of een IT doorheen de tijd gestaag blijft toenemen. **In**

2023 waren er in totaal **242.454 rechthebbenden**, tegenover 230.703 rechthebbenden in 2022, wat een toename van 5,1% betekent. **Ten opzichte van 2014** is het aantal rechthebbenden op een IVT en/of een IT **toegenomen met 42,0%**.

Tot slot focussen we op de **uitgaven** over de voorbije 10 jaar. Ook deze zijn **toegenomen**. Dit is voornamelijk te wijten aan de eerder vermelde stijging van het aantal rechthebbenden en de toename van het gemiddeld maandelijks bedrag.

Lees verder: [Uitkeringen voor personen met een handicap: nieuwe cijfers voor 2023](#)

-Toetssteen van de sociale bescherming-

BELMOD en Jobcalc

BELMOD

BELMOD is een microsimulatiemodel waarmee beleidsmakers de **impact van beleidswijzigingen** in de sociale uitkeringen en belastingen kunnen onderzoeken. De resultaten van het model geven een inzicht in het budgettaire effect en het effect op de inkomensverdeling of op armoede.

De gedetailleerde input dataset met de karakteristieken en het inkomen van een selectie van de Belgische populatie zorgt voor **nauwkeurige resultaten**. Door verder te bouwen op de bestaande infrastructuur van het Europese model EUROMOD, wordt internationale uitwisseling over hervormingen binnen de sociale zekerheid makkelijker.

BELMOD werd reeds gebruikt binnen verschillende thema's voor beleidsvoorbereiding, de opmaak van statistieken etc.

[Lees meer over BELMOD](#)

JOBCALC

Een concrete toepassing van BELMOD bij de stap naar werk is Jobcalc. Deze tool werd ontwikkeld in 2023. Het is een **online rekeninstrument** voor personen in arbeidsongeschiktheid of personen met een handicap. Daarmee kunnen ze berekenen wat de impact is van gaan werken op hun (gezins-)inkomen. De achterliggende berekening gebeurt met behulp van het BELMOD-model. Jobcalc geeft een schatting van het effect van werk op een ziekte-uitkering of op de tegemoetkoming voor personen met een handicap.

[Lees meer over Jobcalc](#)

“Eigenlijk knap dat dankzij BELMOD ook de burger eigen simulaties kan maken. Jobcalc berekent bijvoorbeeld de impact op het gezinsinkomen van deeltijds werk in combinatie met een uitkering. Dat zal de drempel naar werk zeker verlagen.”

Wendy Ranschaert (beleidsmedewerkster kabinet VDB)

-Toetssteen van de sociale bescherming-

IMC Handicap: het voorzitterschap van de Werkgroep Statistieken

De Werkgroep Statistieken werd opgericht in het kader van de Interministeriële Conferentie (IMC) Handicap van 5 juli 2022. Deze werkgroep heeft tot doel om de **statistische capaciteit** over personen met een handicap te versterken. Verschillende nationale en internationale actieplannen handicap, waaronder het Federaal Actieplan Handicap 2021 – 2024 (FOD Sociale Zekerheid, 2021, p.51) en het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (VN, 2006), erkennen expliciet deze nood. Het versterken van de statistische capaciteit is immers niet enkel noodzakelijk om een betere **kennis** van personen met een handicap mogelijk te maken, maar ook voor een betere **opvolging en evaluatie** van beleidsmaatregelen.

Verschillende federale en regionale instellingen die over administratieve of enquêtegegevens over personen met een handicap beschikken, zijn vertegenwoordigd binnen de werkgroep. De FOD Sociale Zekerheid treedt op als **voorzitter**. In 2023 vonden enkele bijeenkomsten plaats, waarin volgende doelstellingen centraal stonden:

1. Identificeren van hiaten in de bestaande statistieken;
2. Formuleren van voorstellen voor een betere ontsluiting van bestaande en toekomstige gegevens en statistieken;
3. Formuleren van voorstellen voor de ontwikkeling van nieuwe gegevens en statistieken; en,
4. Formuleren van voorstellen voor de implementatie van aanvullende statistieken en identificeren van, waar nodig, de voorwaarden hiervoor.

De werkzaamheden van de werkgroep werden neergeschreven in een **rapport** dat werd goedgekeurd door de IMC Handicap. Vanaf 2024 zorgt de FOD Sociale Zekerheid voor de opvolging van de voorgestelde acties.

FOD Sociale Zekerheid (2021). [Federaal Actieplan Handicap 2021 – 2024 \(pdf\)](#)

Verenigde Naties (2006). [Convention on the Rights of Persons with Disabilities.](#)

[Verdrag van de Verenigde Naties voor de rechten van personen met een handicap](#)

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Inleiding Christof Van den Bergh

“De medewerkers van onze FOD zetten zich elke dag in om kwaliteitsvolle diensten te verlenen aan het publiek en mee te bouwen aan een duurzame sociale zekerheid. Om onze medewerkers in dit dagelijkse engagement te ondersteunen, streven wij ernaar hen als organisatie een aangename werkomgeving te bieden waar welzijn en inclusie centraal staan. Maar ook een omgeving waarin zij zich betrokken voelen bij de missie van de FOD en zich kunnen ontwikkelen en groeien terwijl ze mee hun schouders zetten onder het waar maken van de doelstellingen van onze FOD. Om dit te bereiken luisteren de ondersteunende diensten naar hun collega’s en passen ze hun diensten voortdurend aan de interne behoeften aan. Door hand in hand te werken, kunnen we een gezonde werkomgeving blijven behouden en de uitdagingen van vandaag en morgen beter aangaan.

In 2023 zal deze visie verder weerspiegeld worden in de projecten en acties die we hebben opgezet. Omdat we willen dat onze medewerkers toegewijd zijn aan hun werk en zich goed voelen in hun team, doen onze ondersteunende diensten er alles aan om ervoor te zorgen dat deze werkomgeving een drijvende kracht is bij het uitvoeren van hun dagelijkse taken.

Laten we samen trots zijn op wat we elke dag bereiken, en laten we ook de tijd nemen om feedback te verzamelen, onze ervaringen te delen, te luisteren en een stapje terug te nemen om deze samenwerkende, efficiënte dynamiek en de geest van voortdurende verbetering in stand te houden !”

Christof Van den Bergh, directeur Ondersteunende diensten

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Leadership

Investeren in sterker leiderschap

Onze FOD wil een wendbare, goed presterende organisatie zijn. Dit vereist passend leiderschap op alle niveaus. Het jaar 2023 markeert de start van het leiderschapsonwikkelingsprogramma binnen onze organisatie. Het doel van dit programma is om de vaardigheden van onze leiders verder te versterken om een goede ondersteuning van onze medewerkers en de effectiviteit van de organisatie te waarborgen.

Naast de federale visie op leiderschap die voor iedereen van toepassing is en onze sleutelvaardigheid “leiderschap”, is er ook een specifieke visie op leiderschap voor de collega’s die een formeel leidinggevende functie opnemen, zoals de leden van het directiecomité en het middenmanagement.

Deze visie op leiderschap binnen onze FOD is opgebouwd rond vijf rollen:

- Leider: “Richting bieden – De juiste dingen samendoen, met goesting”
- Manager: “De juiste dingen op tijd en kwaliteitsvol gedaan krijgen met de beschikbare middelen”
- Ondernemer: “Concrete acties stimuleren voor optimalisatie en innovatie”
- Coach: “Ondersteunen en triggeren voor de beste productiviteit en welbevinden”
- Expert: “De nodige vakkennis hebben en ontwikkelen”:

In juni 2023 zijn de teamleiders daarom begonnen aan een ontwikkelingstraject gewijd aan deze vijf rollen. Het belangrijkste doel is om hen onderweg te ondersteunen bij een breed scala aan onderwerpen en om de leiderschapsvisie van onze organisatie binnen elk team tot leven te brengen.

Sterker management in 2023

Dit ontwikkelingstraject komt op een belangrijk moment voor onze organisatie. Na de oprichting van een sterker directiecomité heeft onze FOD ook zijn management versterkt, met de aanstelling van een twintigtal – meestal nieuwe – middenmanagers in 2023, waaronder tien directeurs voor onze erkenningscentra DG Han. Een grote inspanning van de HR-afdeling om dit promotieproces van A tot Z op te volgen gedurende meerdere maanden. Van het doorsturen van de promoties naar de betrokken collega’s tot het leiden van de gesprekken, de HR-afdeling heeft ervoor gezorgd dat het middenkader sinds september versterkt en effectief is.

In deze context is het leiderschapstraject een echte toegevoegde waarde geweest in het ondersteunen van collega's in hun nieuwe rol en het creëren van een netwerk tussen hen. Het werd gelanceerd tijdens het eerste strategieseminarie in september met het directiecomité en het middenkader, en wordt nu gevolgd door leermodules en discussieforums. Eind 2023 vond een eerste evaluatie van het leiderschapstraject plaats, opnieuw in de geest van de feedbackcultuur en de lerende organisatie die we willen versterken. Naar aanleiding van deze evaluatie is besloten om het tempo van het traject aan te passen en meer verankeringsmomenten in te plannen. Het traject loopt tot 2025 en zal onze managers in staat stellen om wendbaar te blijven met het oog op de toekomstige uitdagingen van hun team!

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Cybersecurity

96% ZET ZICH IN voor gegevens-bescherming

In 2023 heeft de FOD Sociale Zekerheid zich verder ingezet om de gegevens van burgers en van zijn medewerkers te beschermen. Na het invoeren van een opleiding over cybersecurity voor zijn nieuwe medewerkers heeft onze FOD in 2023 een grote phishingcampagne georganiseerd om de kennis van onze collega's te testen en hen nog meer bewust te maken van gegevensbescherming.

Als FOD is dit thema essentieel en de medewerkers moeten zo goed mogelijk bewust worden gemaakt van de online gevaren. We behandelen dagelijks gevoelige gegevens van burgers op nationaal niveau, het is dus uiterst belangrijk dat we deze zo goed mogelijk beschermen.

Een -fictieve- phishingcampagne

Het doel van de campagne, georganiseerd door de cel Gegevensbescherming van de organisatie was om de medewerkers te confronteren met hun eigen reactie op een verdachte e-mail. Daartoe werden tussen april en juni 2023 twee grote golven met fictieve phishingmails verzonden om het risico op een gegevenslek te analyseren op basis van de reactie van de collega's.

Het uiteindelijke doel was om potentieel risicovol gedrag bij collega's onder de aandacht te brengen en om een meer gepaste reactie te verkrijgen tijdens de tweede golf van verdachte mails. Om dit te bereiken, werd tussen deze twee golven een bewustmakingscampagne gelanceerd om de juiste reflexen te promoten wanneer men met dit soort e-mails wordt geconfronteerd. **De verdachte e-mails wissen, de Helpdesk verwittigen en vooral niet op de link klikken:** onze collega's beschikten over alle informatie die ze nodig hadden om niet in de val te lopen. En mét resultaat: 96% van onze medewerkers trapte niet in de val tijdens de tweede golf. 🙌 Wij stellen een aanzienlijke verbetering tussen de twee golven vast. Van een geslaagde campagne gesproken!


Maar cybercriminelen hebben geen gebrek aan verbeelding. Zij vinden steeds geloofwaardiger middelen om ons in de val te laten lopen. We zullen onze medewerkers in 2024 dus verder bewust blijven maken om ervoor te zorgen dat de gegevens van burgers beschermd blijven.

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

You Never Work Alone

You Never Work Alone

Om onze dienstverlening aan de burgers voortdurend te verbeteren en een duurzame sociale zekerheid te waarborgen, vindt onze organisatie zichzelf voortdurend opnieuw uit ... maar ze heeft ook doelstellingen op lange termijn! Een duidelijke visie op onze interne organisatie is belangrijk om de volgende vragen te beantwoorden: hoe zal onze organisatie in de toekomst evolueren? Welke interne voorwaarden moeten we altijd waarborgen voor een goede werking van onze FOD? Welke aanpassingen moeten we doen om een goed presterende organisatie te blijven in een alsmaar veranderende maatschappij?

You never work alone is ons antwoord! Geïnspireerd door de lessen die we hebben getrokken uit de Covid-pandemie, heeft onze organisatie in 2023 gewerkt aan een nieuwe visie met daarin onze belangrijkste uitdagingen en doelstellingen voor de komende jaren. Deze visie is opgebouwd rond drie grote thema's die ons in staat zullen stellen om op koers te blijven en een wendbare, flexibele organisatie te blijven waarin al onze medewerkers zich goed voelen 

Waarom “You never work alone”?

“You never work alone” is geïnspireerd op het lied “You’ll never walk alone”, dat wordt gebruikt als hymne om supporters van vele sportclubs samen te brengen en veel uitgezonden werd tijdens de lockdownperiode om hoop op hereniging te geven. Net zoals een hymne de supporters van een club samenbrengt, is onze visie van “You never work alone” gericht op het cultiveren van de band die de medewerkers van onze FOD met elkaar en met de opdracht van onze FOD verbindt. Met “You never work alone” zorgen we ervoor dat elke collega zijn of haar plek vindt, zich betrokken voelt en op de juiste manier wordt omringd!

You never work alone is dus een manier om onze drie pijlers van de visie van onze organisatie voor de komende jaren samen te brengen. Want we willen meer structuur brengen in onze FOD en onze processen en onze omgeving opnieuw uitdenken, rekening houdend met de behoeften van onze projecten, onze partners, onze gebruikers en onze medewerkers. Deze ambitie kan worden bereikt door middel van verschillende acties die zijn onderverdeeld in drie hoofdlijnen:

- dankzij een sterker, bewust en verantwoordelijk leiderschap, dat samen met de teams de resultaten behaalt die de FOD vooruithelpen en tegelijkertijd het welzijn van de medewerkers waarborgt;
- dankzij een werkomgeving die opnieuw is doordacht en aangepast aan de behoeften, in een hybride werkmodus die individuen in staat stelt doeltreffend te werken en tegelijkertijd samenwerking stimuleert;
- dankzij een focus op de inhoud van ons werk en op de verbindingen tussen al onze collega's, zodat het delen van kennis wordt versterkt en het welzijn en de betrokkenheid worden gewaarborgd!

You never work alone!

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Future proof ICT

Hybride materiaal in regionale centra

Onze infrastructuur aangepast aan de interne behoeften

Onze FOD heeft de laatste jaren enorme vooruitgang geboekt en de manier waarop we over de werkomgeving denken radicaal veranderd. Een verandering waarmee het team Facility van de FOD Sociale Zekerheid te maken kreeg als beheerder, in samenwerking met de Regie der gebouwen, van onze infrastructuur in Brussel en in onze regionale centra. Het installeren van gedeelde kantoren, hybride vergaderzalen, verbeteren van de toegankelijkheid van onze gebouwen... **allemaal** grote noodzakelijke en nuttige veranderingen die door ons team Facility werden georganiseerd!

Het is onze ambitie om een organisatie te blijven waarvan de werkplekken afgestemd zijn op de activiteiten van onze medewerkers en rekening houden met hun huidige behoeften. Ingevolge een enquête welzijn die in 2022 bij alle medewerkers van onze FOD werd gelanceerd, hebben wij vastgesteld dat voor hybride vergaderingen extra aanpassingen van onze verschillende werkruimten nodig waren.

Daarom werden in 2023 **15 nieuwe vergaderzalen ter beschikking gesteld van de collega's in Brussel en in de regionale centra**. De teams Facility en ICT hebben hun krachten gebundeld om al het benodigde hybride materiaal te installeren in onze verschillende centra in Vlaanderen en Wallonië. Het was vooral de bedoeling het voor de collega's mogelijk te maken meer hybride vergaderingen te houden. De afgelopen jaren evolueren de werkgewoonten van onze collega's, die steeds vaker van thuis uit werken. Het geïnstalleerde informaticamateriaal helpt de samenwerking tussen de verschillende diensten van onze organisatie in deze context te bevorderen.

Naast deze grootschalige installatie blijft het team Facility beschikbaar en heeft het aandacht voor de inrichting van onze kantoren in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Het team organiseert maandelijks een bezoek aan elk centrum om de kwaliteit van de infrastructuur, de voortgang van eventuele werkzaamheden na te gaan en om benodigdheden voor de goede werking van de teams te leveren. Aangezien het welzijn van onze collega's ook beïnvloed wordt door een veilig en aangenaam werkkader is het belangrijk dit regelmatig op te volgen.

Achter de schermen bij de voorbereidingen op de Windows 11-migratie

De collega's van de dienst ICT hebben gedurende enkele maanden de Windows-migratie die voor 2023 gepland stond voorbereid. Deze vond tussen april en juni bij de gebruikers plaats om de beveiliging en de prestaties van onze IT-tools te verbeteren. Om ervoor te zorgen dat deze nieuwe versie van Windows gemakkelijk kon worden geïnstalleerd op alle pc's in onze FOD heeft het projectteam voor elke situatie een distributieplan op maat opgesteld

Meer beveiliging, betere prestaties

Door te migreren naar Windows 11 kunnen we profiteren van aanzienlijke verbeteringen op het vlak van beveiliging, prestaties en gebruikservaring die deze nieuwe versie biedt. Bovendien waarborgt deze migratie ons een grotere compatibiliteit met de nieuwste technologieën. Dankzij dit project kan onze FOD zijn personeelsleden een moderne, beveiligde omgeving blijven bieden en tegelijkertijd een hogere productiviteit waarborgen.

Na een succesvolle testfase in 2022 begon de migratie onder het volgende motto: ondersteuning van de collega's tijdens het ganse migratieproces. Of het nu ging om het vervangen van een pc of louter het installeren van de nieuwe versie van Windows, alle collega's konden op één of andere manier door het ICT-team worden ondersteund.

Onze gegevens in veilige handen

In 2023 gaan we van start met de migratie van ons datacenter! Dit is onze opslagruimte voor de gegevens die nodig zijn voor de goede werking van onze organisatie en de uitvoering van haar missies. Om de veiligheid optimaal te houden en de duurzaamheid van onze IT-infrastructuur te garanderen, migreert het ICT-team onze gegevens naar een nieuw datacenter.

Gegevens als basis van ons werk

Ons datacenter wordt oud en zal binnenkort niet meer in staat zijn om de kwaliteit van de dienstverlening aan onze burgers te garanderen. Het is juist dankzij de optimale werking van ons datacenter dat een groot deel van ons werk correct kan worden uitgevoerd. Het is bijvoorbeeld in het datacenter dat alle gegevens worden opgeslagen die dagelijks door onze medewerkers van DG Personen met een handicap worden verwerkt: gegevens die gekoppeld zijn aan IT-toepassingen, informatie van burgers, maar ook alle gegevens die gekoppeld zijn aan het proces van het toekennen van uitkeringen. Het beperken van het risico op technische problemen en het garanderen van de kwaliteit van de datacenterinfrastructuur is daarom essentieel om de continuïteit en kwaliteit van onze diensten te ondersteunen.

Het ICT-team heeft daarom een uitgebreide analyse voor de migratie uitgevoerd om een geschikte optie te kiezen die de kwaliteit van de infrastructuur op de lange termijn

waarborgt. De eerste fasen hebben ons in staat gesteld om de partners te selecteren met wie onze organisatie zal samenwerken aan deze migratie en om meer specifiek de planning en het verloop van de migratie te bepalen waarbij er getracht wordt om de impact op het werk van onze collega's die in contact staan met het publiek te minimaliseren. Alles is dus klaar om te beginnen met de migratie, die gepland staat tot 2025, stap voor stap, met minimale impact op de business!

Ook veiligheid verzekerd

De migratie naar een modern datacenter zorgt ook voor een betere beveiliging van de (gevoelige) gegevens die we dagelijks verwerken. Onze gegevens zijn dus in veiligere handen na de migratie!

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Performante ondersteunende diensten

ENKELE CIJFERS OVER ONDERSTEUNENDE DIENSTEN



Onze centrale diensten luisteren naar hun collega's: 30 nieuwe acties voor 2024

Als lerende organisatie willen wij ons voortdurend ontwikkelen. De centrale diensten van onze organisatie hebben dit begrepen! In 2023 hebben de diensten HR, ICT, Facility, Budget, COM en EPMO een interne tevredenheidsenquête bij hun collega's gelanceerd! Het doel? Feedback verzamelen zodat we de verschillende teams van onze FOD kwaliteitsvolle ondersteuning kunnen blijven bieden.

Om onze diensten en activiteiten te verbeteren, is het belangrijk om regelmatig na te denken over wat goed werkt en wat beter kan. Daartoe konden de ondersteunende diensten rekenen op de deelname van hun collega's aan een tevredenheidsenquête. Als rechtstreekse gebruikers van de interne diensten is hun feedback essentieel om de toekomstige acties van de ondersteunende diensten in de juiste richting te sturen.

Dergelijke initiatieven verbeteren niet enkel de werking van de centrale diensten, maar hebben meestal ook een positieve invloed op de dienstverlening aan de burgers. De ondersteunende diensten bieden immers dagelijkse administratieve en technische ondersteuning aan de andere teams van onze FOD, zodat zij zich volledig op hun opdracht kunnen concentreren.

Nieuwe acties

Aan de hand van deze enquête konden de centrale diensten hun werking aanpassen en een dertigtal acties opsommen die moeten worden uitgewerkt om ervoor te zorgen dat op passende wijze wordt voldaan aan de behoeften van de medewerkers van de andere diensten van onze FOD. De belangrijkste structurele acties werden rechtstreeks in het nieuwe operationeel plan geïntegreerd. De meer operationele acties werden ook bij het plan gevoegd, zodat alle verbintenissen van de ondersteunende diensten op regelmatige basis kunnen worden gecontroleerd in het kader van de opvolging van de operationele plannen.

Samen op weg naar een betere dienstverlening aan de burger!

In 2023 was 97% van onze facturen van begin van het jaar tijdig betaald!

In 2023 was 97% van de facturen van onze FOD reeds tijdig betaald door ons team Budget! Een positief cijfer dat ons een mooie gelegenheid geeft om de doeltreffendheid van de processen die door onze organisatie op dit gebied zijn uitgewerkt onder de aandacht te brengen. Het geheim? Een regelmatige opvolging en een goede samenwerking tussen de verschillende teams. Als overheidsdienst willen wij een vertrouwenspartner voor ons netwerk zijn. Het tijdig betalen van onze facturen draagt ook bij aan het versterken van deze ambitie.

Met het uitwerken van goede processen is het mogelijk steeds een zekere controle op onze betalingen te behouden. Maar de digitalisering van de facturen van de afgelopen jaren heeft onze FOD echt geholpen om ze nog sneller te behandelen. 95% van onze facturen ontvangen wij immers digitaal. Het risico op verlies, vertraging of fout is dus veel minder groot.

Maar de interne organisatie van het team en de goede samenwerking met alle diensten van de FOD blijven goede troeven om de doelstellingen te bereiken!

Naast de digitalisering van de facturen zijn de interne organisatie van het team en de goede samenwerking met alle diensten van de FOD twee van de voornaamste redenen die deze snelle betalingen kunnen verklaren. Het team Vastleggingen bij B&B stelt de bestelbonnen op door met de hulp van de verschillende diensten de juiste informatie te centraliseren. De personen bevoegd voor ondertekening, de informatie-uitwisseling, ... allemaal schakels in de keten die ervoor zorgen dat de factuur uiteindelijk goed wordt verwerkt.

Snelheid EN kwaliteit

Samenwerken is dus belangrijk. Maar het is niet omdat de facturen snel worden verwerkt, dat de kwaliteit van de prestaties van de partners niet wordt gecontroleerd. De correspondenten blijven immers steeds in contact met de diensten, van de oorspronkelijke aanvraag tot de betaling van de factuur. Zij vergewissen zich dus van de goede kwaliteit van de door de dienstverleners/leveranciers geleverde diensten voordat ze overgaan tot de betaling. Snelheid en kwaliteit gaan hier dus hand in hand!

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Inclusieve werkgever

Onze FOD met ‘een tikkeltje extra’

Inclusie: het is een woord dat veel werkgevers tegenwoordig graag gebruiken. Maar de realiteit is dat mensen met een handicap nog steeds geconfronteerd worden met barrières die hen verhinderen volledig deel te nemen aan onze arbeidsmarkt. Mensen met een handicap integreren op de arbeidsmarkt is een maatschappelijke uitdaging waarbij de federale overheid het goede voorbeeld moet en wil geven. Daarom hebben de federale overheidsdiensten een wettelijke verplichting op het vlak van inclusie: minstens 3% van hun personeel moet een handicap hebben.

Naast de regelgeving rond inclusie heeft onze organisatie ook de plicht om het goede voorbeeld te geven door de aard van haar missies. Het was daarom van vitaal belang dat er middelen werden ingezet om de tewerkstelling van mensen met een handicap binnen onze FOD aan te moedigen. Daarom is er een nationale wervingscampagne gestart!

Een speciale wervingscampagne

De verandering in de wetgeving die ons in staat heeft gesteld om specifieke selecties te organiseren voor mensen met een handicap is een factor geweest in onze ambitie. We grepen deze kans meteen aan en lanceerden de campagne “We zoeken collega’s met een tikkeltje extra”. Doel van deze campagne was om openstaande vacatures binnen de FOD Sociale Zekerheid te promoten, waaronder een aantal specifiek voor mensen met een handicap. Het HR-team zette zich daarom in om nieuwe collega’s te vinden die, naast alle talenten die nodig zijn om de kwaliteit van ons werk te garanderen, hun expertise als ervaringsdeskundige met een handicap zouden inbrengen om onze diensten te verbeteren.

Uiteraard was alleen het aanwerven van mensen met dat tikkeltje extra niet voldoende, we moesten onze werking ook aanpassen om onze nieuwe collega’s een zo goed mogelijk onthaal te geven! Het welzijn van werknemers moet immers gegarandeerd zijn, wat hun behoeften ook zijn. Het was dus ook essentieel om te werken aan de vraag: hoe kunnen we een echt inclusieve werkgever zijn waar elke werknemer een plek heeft en zich goed voelt. Om dit te bereiken, kon onze organisatie rekenen op de steun van een nieuwe inclusiecoördinator, wiens rol volledig aan deze kwestie is gewijd. Telkens wanneer nieuwe medewerkers aan boord komen, moeten we ons afvragen of onze faciliteiten aangepast zijn aan hun behoeften. In samenwerking met de HR-afdeling bekijkt de inclusiecoördinator vervolgens welke oplossingen we kunnen

bieden om hen zo goed mogelijk te ondersteunen, zodat iedereen zijn doelen kan bereiken in de best mogelijke omstandigheden.

Een resultaat waar onze FOD trots op kan zijn!

Dankzij de vele positieve reacties op de campagne en de inzet van het HR-team en de inclusiecoördinator om deze verschillende procedures op te volgen, waren we de eerste federale overheidsdienst die het federale quotum overschreed: **3,23% eind 2023**. Het jaar 2023 was dan ook een belangrijke mijlpaal in onze aanpak van inclusie, met een indrukwekkende stijging van het aantal sollicitaties van mensen met een handicap tot 89, **bijna 90% meer dan in 2022** en meer dan acht keer het aantal sollicitaties in 2021. Het aantal personen met een handicap dat slaagde voor de selectieprocedure is ook exponentieel gegroeid, met 31 geslaagden. Het meest opmerkelijk is dat het aantal personen met een handicap die effectief in dienst traden aanzienlijk is gestegen, met **dertien nieuwe collega's met dat tikkeltje extra in 2023**, wat onze voortdurende inzet voor inclusie en diversiteit weerspiegelt.

In de toekomst zal onze FOD zich blijven inzetten om de tewerkstelling van mensen met een handicap in de maatschappij te bevorderen!

-Solidaire werkgever met geëngageerde medewerkers-

Kerncijfers





0>24
2.2%



25>29
12%



30>39
20%



40>49
25%



50>59
28.5%



60>69
12.3%

VERDELING NAAR LEEFTIJD