



# open voor verandering

## CIJFERS & TENDENSEN

DOSSIER

HOEVEEL ZELFSTANDIGEN WAREN ER  
IN 2016? MEER STARTERS?  
LEES ER ALLES OVER!

## “WIE ZIJN WE?”

ONTDEK DE MISSIE, DE OPDRACHTEN,  
DE WAARDEN EN MEER!

SEQUOIA, PENSIOENMOTOR, WALINA, MOUSEION, ...

## BEKIJK DE PROJECTEN VAN 2016!

# INHOUD

<b>VOORWOORD</b>	<b>P5</b>
<b>“WIE ZIJN WE?”</b> Ontdek de missie, de opdrachten, de waarden en meer!	<b>P6</b>
<b>OUR WAY OF WORKING</b>	<b>P16</b>
<b>GLBAAL FINANCIËEL BEHEER</b>	<b>P18</b>
<b>DOSSIER “CIJFERS EN TENDENSEN”</b> Hoeveel zelfstandigen waren er in 2016? Meer starters? Lees er alles over!	<b>P28</b>
<b>ONZE PROJECTEN</b>	<b>P38</b>





# 2016

*voorwoord*

*Het RSVZ in 2016 ... staat open voor verandering*

*2016 ... steeds meer zelfstandigen*

*2016 ... steeds meer veranderingen voor het RSVZ*

*2016 ... een nieuwe voorzitter voor de Raad van beheer*

De stijgende tendens zet zich voort: 691.564 mannen en 366.958 vrouwen hebben een zelfstandige activiteit uitgeoefend in 2016. Dat is een stijging van 23.053 eenheden ten opzichte van 2015 en brengt het totaal op 1.058.522 aangesloten zelfstandigen.

2016 kenmerkte zich ook door heel wat vernieuwingen. Voor de zelfstandige ondernemer: de oprichting van het statuut van student-zelfstandige, het overbruggingsrecht, de uitkering mantelzorg, enz. Onze instelling kreeg, naast een nieuwe voorzitter, ook bijkomende bevoegdheden. Om de efficiëntie van onze diensten te verbeteren, besliste de regering onder meer om vanaf 2017 onze sociale inspectie te versterken in het kader van de strijd voor een eerlijkere concurrentie. Daarnaast werden er nieuwe opdrachten toevertrouwd zoals de Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen en de controle van de socialeverzekeringsfondsen.

Uiteraard werden in 2016 strategische projecten zoals Sequoia, Mouseion en Walina voortgezet.

Ze staan garant voor de toekomst van onze instelling en het voortdurend verbeteren van de kwaliteit van de (digitale) dienstverlening aan onze klanten, de zelfstandigen.

Ook de pensioenmotor evolueerde verder: met de website MyPension, weet de burger voortaan op welke datum hij ten vroegste met pensioen zal kunnen gaan, en dat in elk stelsel. Deze datum wordt berekend door de al gepresteerde loopbaan te extrapoleren.

Wij hebben daarenboven een multidisciplinair opleidingstraject opgezet voor onze nieuwe medewerkers. Ondanks de budgettaire context ging het RSVZ met succes alle uitdagingen aan dankzij de motivatie, de knowhow en de kennis van zijn medewerkers.

Met dit jaarverslag willen we van de gelegenheid gebruik maken om al onze personeelsleden van harte te bedanken voor de doeltreffendheid van hun werk: wij zijn verheugd om de managers te zijn van een moderne en kwalitatieve administratie die openstaat voor verandering.

*Anne Vanderstappen*

Administrateur-generaal

*Marc Trifin*

Adjunct-administrateur-generaal

*Philippe Dodrimont*

Voorzitter





DOSSIER

# WIE ZIJN WE?

**Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) beschermt het sociaal statuut van de zelfstandige ondernemers en draagt bij aan hun sociaal en economisch welzijn vanaf de aanvang van hun activiteit tot na hun pensioen.**

Binnen de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid bevindt het RSVZ zich in een wat atypische situatie, die verband houdt met de grote diversiteit van zijn opdrachten en het bestaan van een belangrijk secundair netwerk (inclusief o.m. de socialeverzekeringsfondsen).

Alle acties van het RSVZ zijn gegrondvest op een missie, een visie en waarden, die sinds 2003 welomschreven zijn, en om de drie jaar opnieuw onder de loep worden genomen.

Ons Rijksinstituut, onophoudelijk “on the move”, staat dagelijks voor talrijke uitdagingen, zowel op het vlak van begroting, als van reglementering of technologie.

#### ONZE OPDRACHTEN

Het RSVZ is een dynamische en mensgerichte openbare socialezekerheidsinstelling.

We beschermen het sociaal statuut van de zelfstandige ondernemers vanaf de oprichting van hun zaak tot na hun pensioen en werken hiervoor samen met de zelfstandigenorganisaties.

Op die manier dragen we bij tot hun sociaal en economisch welzijn.

#### ONZE TAKEN

Het RSVZ beschermt het sociaal statuut van de zelfstandige ondernemers op meerdere fronten.

Wij kiezen voor een geïntegreerde benadering bij het uitvoeren van ons takenpakket:

- Erover waken dat de zelfstandige ondernemers hun verplichtingen naleven, rekening houdend met de nationale en internationale context.
- De zelfstandigenpensioenen berekenen en toekennen.
- De bijdragen innen en de Nationale Hulpkas, het socialeverzekeringsfonds van het RSVZ, beheren.
- Het globaal financieel beheer van het sociaal statuut waarborgen.
- Mee strijden tegen fraude en het oneigenlijk gebruik van het sociaal statuut.

#### ONZE WAARDEN

Het RSVZ wil in al zijn activiteiten klantgericht, objectief, mensgericht, innovatief, efficiënt, transparant en stimulerend zijn. Eigenlijk zijn we, in synergie met onze partners, de GPS (Gepersonaliseerd Positioneringssysteem voor het sociaal Statuut) van al onze klanten. Natuurlijk staat ook de duurzaamheid centraal.

#### Klantgericht

De klant staat altijd centraal. Onze zelfstandige ondernemers en partners kunnen rekenen op een professionele, correcte en toegankelijke dienstverlening.

#### Objectief

Het RSVZ is onpartijdig, betrouwbaar en integer. We behandelen iedereen gelijk en de rechtszekerheid van onze beslissingen is gewaarborgd.

#### Mensgericht

De cultuur van het RSVZ is gebaseerd op verantwoordelijkheidszin, initiatief en creativiteit.

#### Innovatief

De ondernemende wereld is voortdurend in verandering. Wij spelen op die evoluties in om hen een kwaliteitsvolle service aan te bieden.

#### Efficiënt

Het RSVZ zet zijn menselijke en financiële middelen optimaal in om zijn doelstellingen te bereiken.

#### Transparant

We communiceren open en transparant, zowel intern (medewerkers) als extern (zelfstandige ondernemers, partners).

#### Stimulerend

Zelfontplooiing is een recht. Het RSVZ stimuleert zijn medewerkers om hun competenties aan te scherpen en verantwoordelijkheid op te nemen in de organisatie.

#### ONZE VISIE

Het RSVZ is het kennis- en expertisecentrum voor de sociale bescherming van zelfstandige ondernemers. Onze medewerkers willen een brug zijn naar de zelfstandige ondernemers, vennootschappen, socialeverzekeringsfondsen en andere partners.

“Het RSVZ, uw innovatieve partner voor de sociale bescherming in een ondernemende wereld”

# NATIONALE HULPKAS

De Nationale Hulpkas van het RSVZ (CNH) heeft als opdracht de zelfstandigen die binnen de door de wet opgelegde termijn geen socialeverzekeringsfonds hebben gekozen, ambtshalve aan te sluiten. Die aangeslotenen waren goed voor 77% van alle aansluitingen bij de CNH in 2016.

Deze dossiers vragen een gepersonaliseerde aanpak, een uitgebreide technische kennis en een groot empathiegevoel van de dossierbeheerders.

Meer dan de helft van de aangeslotenen van de CNH hebben naast hun zelfstandige activiteit nog een andere bron van inkomsten zoals een pensioen of een loontrekkende activiteit. Vooral het aantal aangeslotenen in bijberoep is gestegen en bedroeg in 2016 30,2%. Het aantal pensioengerechtigde leden bedroeg in 2016 27,9%. Bovendien is het gemiddeld jaarlijks inkomen van de leden van de CNH het laagst van het land: 13.852,44 euro (nationaal gemiddelde: 17.781,56 euro).

In 2016 werd er opnieuw ingezet op de goede uitvoering van de bijdragenhervorming. Nieuwe documenten werden uitgewerkt en andere vereenvoudigd volgens het "Only Once"-principe, alsook andere werkprocessen die ermee verband houden. Nieuwe documenten en werkprocessen werden uitgewerkt en andere vereenvoudigd volgens het "Only Once"-principe.

Op het einde van 2016 werden uitvoerige testen opgestart om de eerste regularisaties volgens de nieuwe bijdrageberekening vanaf januari 2017 correct te laten verlopen en de klanten onmiddellijk een juiste afrekening te kunnen bezorgen.

De overgang naar het elektronisch dossier die al ingezet was in 2015, werd in 2016 verder doorgevoerd zodat alle lopende dossiers in de kantoren en de centrale administratie volledig ingescand werden. Hierdoor kregen meer personeelsleden de mogelijkheid om aan telewerk te doen.

Een eenvormige werkwijze binnen de CNH wordt daardoor steeds belangrijker. Experts uit alle kantoren legden zich in 2016 in een werkgroep toe op de harmonisering van de procedures en werkten inmiddels een aantal voorstellen uit.



## VENNOOTSCHAPPEN

Na meerdere maanden van ontwikkeling en tests, is het elektronisch dossier in productie gegaan tijdens het tweede kwartaal 2016. Deze inproductiestelling liet tegelijkertijd toe om te starten met de dematerialisering van de papieren dossiers (+/- 40.000), en om de nieuwe briefwisseling te integreren die door de dienst Postkamer wordt gedematerialiseerd.

Door de overgang naar het elektronisch dossier werd het doorsturen van de aanvragen tot verzaking van betaling van de verhogingen, die bestemd zijn voor de dienst Vennootschappen van de directie Verplichtingen,

volledig geïnformatiseerd, om aan de vereisten van de informaticatoepassing Sequoia te voldoen.

De overgang naar het elektronisch dossier maakte het voor de medewerkers van de dienst mogelijk om een tweede dag per week te telewerken. Om een goed niveau van communicatie te waarborgen, werd een systeem van vraag-en-antwoord geïntegreerd in de informaticatoepassing. Zo kan iedereen in contact blijven met zijn collega's om raad te vragen of om een toelating te krijgen.

Tot slot spant de dienst Vennootschappen van de Nationale Hulpkas zich al een aantal jaren in

om de proactiviteit van de invordering van de bijdragen te verbeteren: actief contact opnemen met de vennootschappen die in gebreke blijven met hun betaling, kan tot een minder pijnlijke en minder dure oplossing leiden dan de gerechtelijke invordering. Deze werkorganisatie is enkel mogelijk met een tool waarmee de vennootschappen opgevolgd kunnen worden. De verwachtingen van de medewerkers van de dienst werden onder de loep genomen en werden, in de mate van het mogelijke, opgenomen voor de verbetering van een specifiek opvolgingsscherm.





## NIEUWE BEVOEGHDEN VOOR HET RSVZ

**Het redesign-programma van de administratie vloeit voort uit een beslissing van de Ministerraad van 3 juli 2015. Dit omvangrijke project beoogt de efficiëntie van de federale overheidsdiensten en de dienstverlening aan burgers en bedrijven te verbeteren. Deze belangrijke strategische beslissing belangt het RSVZ bijzonder sterk aan. Er werden meerdere overlegmomenten georganiseerd in 2016.**

In april 2016 heeft de regering een aantal van haar leden gevraagd om een reeks mogelijke synergieën binnen de overheidsdiensten te onderzoeken, zoals die tussen de Directie-generaal Zelfstandigen van de Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid en het RSVZ bestaan.

Zo hebben meerdere trilaterale ontmoetingen tussen het kabinet van de voogdijminister, de FOD en het RSVZ plaatsgevonden om te bepalen welke bevoegdheden en diensten overgedragen konden worden in het kader van een betere efficiëntie. Die ontmoetingen zijn in een constructief klimaat verlopen, met de gemeenschappelijke wil om het beleid over het sociaal statuut van de zelfstandigen te verbeteren.

Op 10 november 2016 heeft de Ministerraad, in overleg met de leidend ambtenaren van de FOD en het management van het RSVZ, beslist om bepaalde diensten van de DG Zelfstandigen naar het RSVZ over te hevelen.

Het betreft hier de inspectiediensten van de socialeverzekeringfondsen voor zelfstandigen, de Commissie voor Vrijstelling, en de kleine bevoegdheid rond toepasselijke wetgeving. Uiterlijk 1 januari 2019 zouden de overdrachten afgerond moeten zijn. Het RSVZ zal in zekere zin het operationeel centrum van het sociaal statuut der zelfstandigen worden.

Overigens zal de inspectiedienst van het RSVZ aanzienlijk versterkt worden vanaf 2017, in het kader van het plan voor de strijd tegen sociale dumping van 22 april 2016 enerzijds, en van de reorganisatie van de diensten van de sociale inspectie anderzijds. Daardoor wordt het RSVZ een echte pool in de strijd tegen fraude op het sociaal statuut van de zelfstandige.

Die omvangrijke wijzigingen zullen een aanpassing van de structuren van het RSVZ noodzaken.

## ONLY ONCE

**De administratieve vereenvoudiging in het algemeen -en Only Once in het bijzonder- maken vandaag deel uit van het dagelijks leven van het RSVZ. Ze worden dus niet meer beschouwd als afzonderlijke stappen met specifieke projecten. Zo worden ze geïntegreerd binnen de belangrijke strategische projecten, zoals Sequoia en de Pensioenmotor.**

De reikwijdte van de "Only Once"-wetgeving gaat echter veel verder dan het RSVZ, aangezien ze ook betrekking heeft op de socialeverzekeringfondsen voor zelfstandigen (SVF) en de Directie-generaal Zelfstandigen (DGZ) van de FOD Sociale Zekerheid.

Een aantal documenten en formulieren, die in eerste instantie tot de zelfstandigen gericht zijn, worden door regelgevende teksten (o.a. koninklijke en ministeriële besluiten) opgelegd. Zij moeten dus volgens de regels worden aangepast om aan de principes van de unieke gegevensinzameling te beantwoorden. Er werd gekozen voor een collectieve en collaboratieve aanpak: sinds november 2016 komt een beperkte werkgroep (bestaande uit twee vertegenwoordigers van de SVF's, twee vertegenwoordigers van de Nationale Hulpkas van het RSVZ (CNH), een vertegenwoordiger van de DGZ en een coördinator van het RSVZ) maandelijks samen om de verplichte formulieren aan te passen. Het kan gaan om bestaande documenten, maar ook om nieuwe documenten betreffende de nieuwe wetgevingsinitiatieven (statuut van de student-zelfstandige, overbruggingsrecht, mantelzorger,...).

Overigens werden heel wat interne documenten van de CNH verbeterd en aangepast, ook met betrekking tot de leesbaarheid. In feite moet de CNH binnen het Rijksinstituut worden beschouwd als pilootdienst voor Only Once: haar core business berust immers op de dienstverlening aan de klanten. Only Once is daarom van essentieel belang om hun leven te vereenvoudigen.

Tot slot werd het opleidingswerk in 2016 voortgezet, samen met het werk op het terrein: de "Only Once"-principes werden systematisch toegelicht aan de nieuwe medewerkers tijdens hun integratietraject.







# KLACHTENBEHEER

**Het klachtenregistratie- en behandelingsstelsel bestaat op het RSVZ al 8 jaar. Ons Rijksinstituut gaat hierin natuurlijk alleen niet zijn eigen gang. Het neemt actief deel aan de werkzaamheden van het Federale Netwerk Klachtenmanagement en Klantgerichtheid.**

In het kader van het netwerk Klantgerichtheid werd het project "Federale standaard inzake onthaal" met de betrokken diensten van het RSVZ onderzocht en door de Directieraad gevalideerd. Jaarlijks bezorgt de klachtendienst ook een Federale rapportering over het klachtenbeheer.

De klachtendienst en de dienst Pensioenen van het RSVZ hebben in 2016 samen met de Ombudsmannen Pensioenen een nieuw samenwerkingsprotocol uitgewerkt zodat de samenwerking in de toekomst nog vlotter kan verlopen.

Tot slot werden in het kader van de optimalisering van de klachtenbehandeling de eerste stappen gezet om een klachtenformulier online te plaatsen dat beantwoordt aan de "Only Once"-normen.

## ENKELE CIJFERS VAN 2016

Op een totaal van 200 klachten:

- hadden er 29 betrekking op vragen om inlichtingen,
- hadden er 10 betrekking op dossiers van sociale fraude,
- hadden er 54 betrekking op externe diensten,
- hadden er 65 betrekking op communicatieproblemen,
- hadden er 29 betrekking op organisatorische problemen,
- hadden er 11 betrekking op technische problemen,
- hadden er 2 betrekking op relationele problemen.

Laten we ook opmerken dat slechts 47 klachten gegrond waren.

Bovenop deze 200 klachten heeft de pensioendienst van het RSVZ 89 klachten afkomstig van de Ombudsman Pensioenen ontvangen. Daarnaast ontving het RSVZ ook 9 klachten via de Federale Ombudsdienst en werd de klachtendienst daarvan ook op de hoogte gesteld in overeenstemming met het samenwerkingsprotocol.



## COMPETENTIE-ONTWIKKELING

In 2016 waren er 3509 dagen opleiding. Dat zijn er 1712 meer dan in 2015. Deze stijging had te maken met de invoering van gemeenschappelijke opleidingen voor de nieuwkomers.

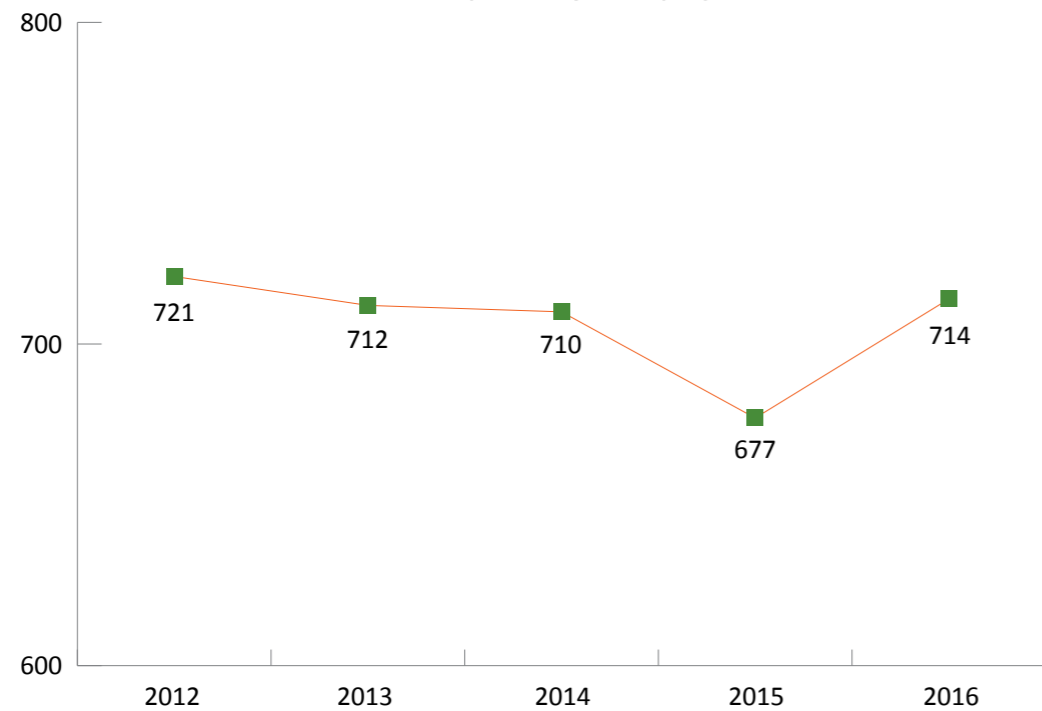
In 2016 waren de meeste opleidingsactiviteiten gericht op de ontwikkeling van de technische competenties. Daardoor kregen de personeelsleden de gelegenheid hun kennis van de wetgeving en reglementering over het sociaal statuut uit te breiden en de applicaties waarmee zij werken, efficiënter te gebruiken.

De medewerkers van het RSVZ kunnen ook opleidingen volgen bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid (OFO) of andere erkende opleidingscentra. In 2016 waren er 67 inschrijvingen voor opleidingen in verband met talen, management, persoonlijke effectiviteit en pc-vaardigheden. 36 personeelsleden hebben ook aan een gecertificeerde opleiding deelgenomen.

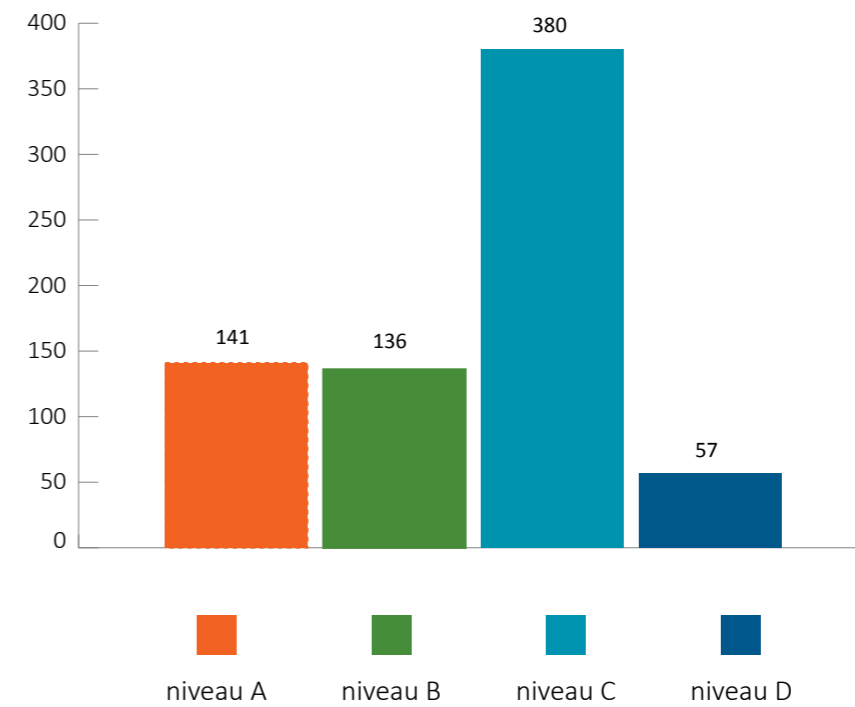
## INTEGRATIE VAN NIEUWKOMERS

In 2016 heeft het RSVZ 3 gemeenschappelijke opleidingen (opleidingen "gemeenschappelijke basis") georganiseerd voor de nieuwkomers. De opleiding "gemeenschappelijke basis" omvat 18 dagen opleiding, tijdens welke de nieuwkomers een globaal inzicht van de taken van het RSVZ en van het sociaal statuut verwierven. Daarnaast bood dit initiatief de gelegenheid om kennis te maken met het management en met elkaar.

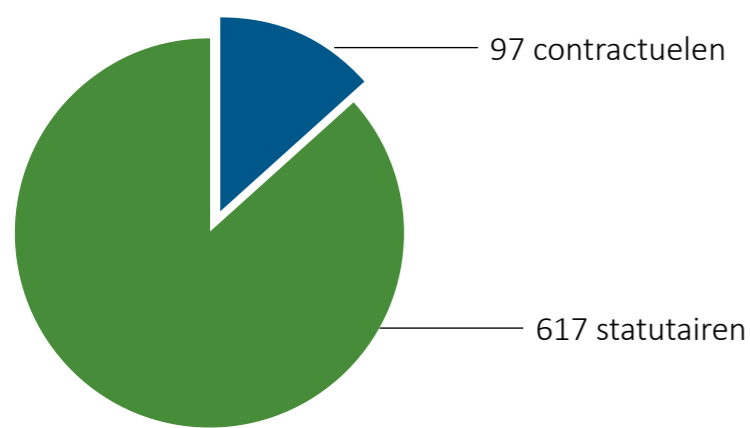
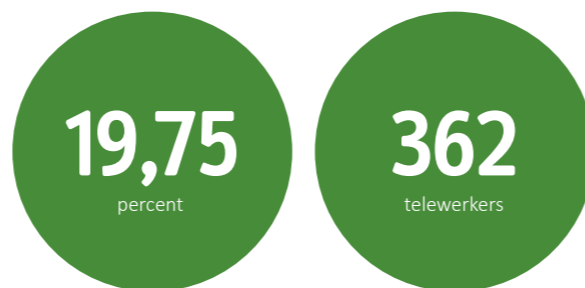
### EVOLUTIE VAN HET AANTAL PERSONEELSLEDEN VAN 2012 TOT 2016



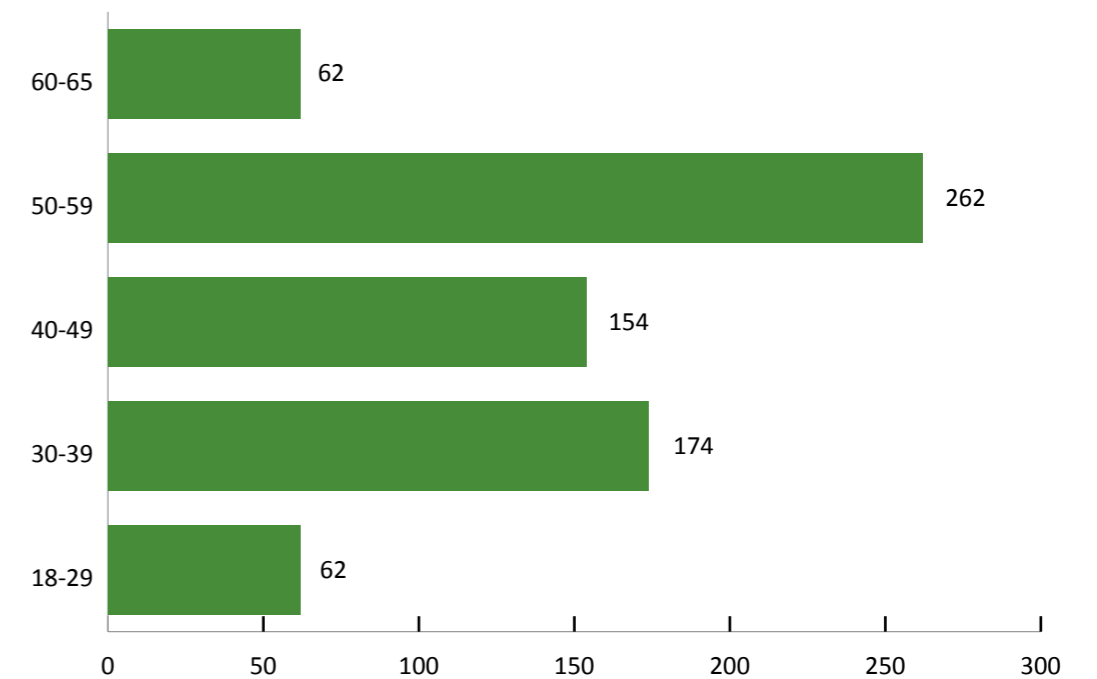
### VERDELING VOLGENS NIVEAU



# ENKELE CIJFERS OVER HET PERSONEEL



### VERDELING VOLGENS LEEFTIJD



**254 MANNEN**  
**460 VROUWEN**



# De New Way of Working, onze manier van werken

De New Way of Working (NWOW) werd met de komst van het telewerk sinds 2013 geleidelijk ingevoerd en heeft zich voor het personeel van het centraal bestuur vanaf mei 2015 geconcretiseerd via de verhuizing naar de Willebroekkaai 35 te Brussel.

Het personeel heeft ruime open space lokalen in gebruik genomen met veel lichtinval. Door de kantoren open te maken, heeft het RSVZ geopteerd voor een gemeenschappelijke manier van werken en voor teamwerk. In dit model worden, naast de klemtonen op ergonomie, akoestiek en gebruiksgemak, de principes van de clean desk en van de flex desk centraal geplaatst, wat gelijk staat aan flexibele werkposten die op het einde van de dag netjes en opgeruimd achtergelaten worden. Bovendien is er een perfecte ruimtelijke gelijkwaardigheid van toepassing: ongeacht zijn plaats in het organigram van het Rijksinstituut, beschikt elke medewerker over dezelfde ruimte en dezelfde werkpost.

Dit nieuwe werkkader biedt een betere communicatie tussen de verschillende diensten, maar ook tussen de personeelsleden. Op termijn zou deze ruimtelijke inrichting een grotere polyvalentie tussen de diensten kunnen stimuleren. Een van haar einddoelen is in elk geval het neerhalen van de muren tussen de diensten en het opwekken van het gevoel tot een gemeenschappelijke organisatie te behoren.

De gewestelijke kantoren volgen geleidelijk dezelfde weg, ofwel via de aanpassing van de huidige lokalen (zie kader), ofwel via een verhuizing.

## VRIJHEID EN CREATIVITEIT OM DE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

De NWOW is veel meer dan de aanpassing van de werkplek, het is een cultuur waarin iedereen meer vrijheid en creativiteit heeft wat betreft de middelen om de doelstellingen te behalen. Dit vertaalt zich onder meer in de mogelijkheid om de werktijd niet meer te registreren en om die dus vrij te organiseren, en in de mogelijkheid om maximaal 2 dagen per week te telewerken.

In 2016 zijn er op een totaal personeelsbestand van 714 personen slechts 134 personeelsleden die nog prikken. Meer dan 50 % van het personeel doet een of twee dagen per week aan telewerk.

Dit alles heeft een ingrijpende verandering teweeggebracht in de manier van werken. Daarom werden gedurende 2016 talrijke acties ondernomen om iedereen gerust te stellen, te adviseren en in staat te stellen om zich aan de verandering aan te passen en het gepaste gedrag aan te nemen.

Er vonden regelmatig mededelingen plaats via het intranet, gemeenschappelijke doelstellingen werden opgesteld om de verwachtingen rond teamwerk en beschikbaarheid voor de klanten te preciseren, en talrijke opleidingen werden georganiseerd: over telewerk, leadership, de opvolging

van de evaluatiecyclus, het gebruik van een opengestelde Outlookkalender voor iedereen, enz.

Daarnaast werd een enquête uitgevoerd bij de teamverantwoordelijken om hun eventuele moeilijkheden te kennen. Met deze nieuwe cultuur is de rol van de verantwoordelijken immers aanzienlijk gewijzigd. Hoewel voor de meesten het opgeven van de controle van de aanwezigheidstijd op het werk geen enkel probleem vormt, is dit verlies aan houvast voor anderen niet evident.

Daarom heeft de Directieraad de grote principes van de werkorganisatie in NWOW gepreciseerd en geüniformiseerd, nl.:

- het naleven van een evenwichtige werklast die overeenstemt met 38 uur per week;
- de objectieve opvolging van de resultaten op kwalitatief en kwantitatief vlak;
- het belang van collegialiteit en van teamwerk;
- de principes van vertrouwen en responsabilisering;
- de flexibiliteit die van iedereen wordt verwacht om de continuïteit van de dienst en van de permanenties te verzekeren;
- de verplichtingen van de telewerkers.

## HET GEWESTELIJK KANTOOR GENT KRIJGT EEN FACELIFT

Het gewestelijk kantoor nam tot 2016 1.200m<sup>2</sup> in die over twee verdiepingen verdeeld waren, in een klassiek architecturaal kader, gecompartmenteerd, met weinig licht en bestaande uit gemeenschappelijke en individuele kantoorruimtes.

Na renovatiewerken en werken voor de energieoptimalisatie, werd een nieuw werkkader voorgesteld. Het kantoor bestaat voortaan uit een groot open plateau, met veel licht en is voorzien van een coffee corner, twee concentratiekantoren en twee vergaderzalen.

Het gewestelijk kantoor telt 40 werkposten, wat, herleid tot de personeelsbezetting van het gewestelijk kantoor, een royale verhouding werkposten/ personeelsbezetting van 88% geeft.

Door het digitaliseren van de papieren dossiers en het wegnemen van de ruimtes voor klasment, alsook van de muren en tussenwanden, werd een halvering van de gebruikte ruimte mogelijk, zonder dat dit ten koste ging van het comfort van de personeelsleden. Het nieuwe bureauplateau werd immers ontworpen om de ruimte te herverdelen en ze maximaal aan de medewerkers toe te wijzen. De individuele kantoren, gangen en tussenwanden en sommige verouderde lokalen, hebben plaats geruimd voor een goed verluchte en moduleerbare architectuur waarin de medewerker en zijn noden centraal staan.

## EEN VERLEIDELIJK CONCEPT

In 2016 hebben talrijke delegaties, zowel Belgische als buitenlandse, het RSVZ bezocht om meer te weten te komen over onze manier van werken.

De bal werd aan het rollen gebracht door een delegatie van het Fonds voor Beroepsziekten (FBZ) in februari 2016. Een groep van zo'n vijftig personen heeft het centraal bestuur bezocht en had de kans om er een brainstorming te organiseren over deze nieuwe manier van werken, die ook binnen hun instelling wordt overwogen.

In maart 2016 vond er een ontmoeting plaats met de verantwoordelijke voor de invoering van het Dynamic Office binnen de FOD Financiën om te preciseren hoe het RSVZ de overgang naar de NWOW heeft aangepakt en de lessen te delen die het RSVZ daaruit heeft getrokken.

In augustus 2016 vond op het RSVZ de eerste vergadering plaats van de werkgroep New Way of Working van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ). Deze werkgroep gaat gemeenschappelijke ondersteuningstools ontwikkelen om de uitbreiding van de nieuwe werkmethodes te begeleiden. De vergadering werd afgesloten met een bezoek aan de gebouwen om de leden met eigen ogen de NWOW te laten zien op de werkvloer.

In november 2016 heeft het RSVZ een delegatie van het RIZIV ontvangen. Een gedachtewisseling met de IT-verantwoordelijken van het Rijksinstituut bleek bovendien zeer vruchtbaar, en dat alles werd afgesloten met een bezoek aan de lokalen, waarbij uitleg gegeven werd over onze dagelijkse manier van werken.

Tot slot werd er in december 2016 een delegatie ontvangen van de National Health Insurance Service van Zuid-Korea, vergezeld van een adviseur van de ambassade en van een tolk. Na een inleiding over de ziekteverzekering, door het RIZIV, konden de leden van de delegatie kennismaken met het RSVZ, zijn strategie en zijn werking, waarna de Directie-generaal Zelfstandigen (FOD Sociale Zekerheid) uitleg gaf over de berekeningswijze van de sociale bijdragen voor de zelfstandige in België.



# HET GLOBAAL FINANCIËEL BEHEER

Het RSVZ staat in voor de uitvoering van het globaal financieel beheer van het sociaal statuut van de zelfstandigen, onder het gezag van het Algemeen Beheerscomité en van de bevoegde minister. Dit betekent dat alle ontvangsten van het stelsel worden geglobaliseerd alvorens men ze op grond van de behoeften verdeelt over de verschillende sectoren van het sociaal statuut. Van de ontvangsten wordt wel een gedeelte voorafgenomen om voornamelijk de administratiekosten van het RSVZ en van de “derde instellingen” te betalen.

---

Het boekjaar 2016 is in meerdere opzichten belangrijk. De regering heeft namelijk significante verbeteringen voor het sociaal statuut der zelfstandigen aangebracht, taxshiftmaatregelen ingevoerd, de strijd tegen de sociale fraude voortgezet en de impact van de 6<sup>de</sup> staatshervorming geneutraliseerd in afwachting van de grondige hervorming van de financiering van de sociale zekerheid.

De gevolgen van deze verschillende maatregelen worden verduidelijkt in de betrokken rubrieken.

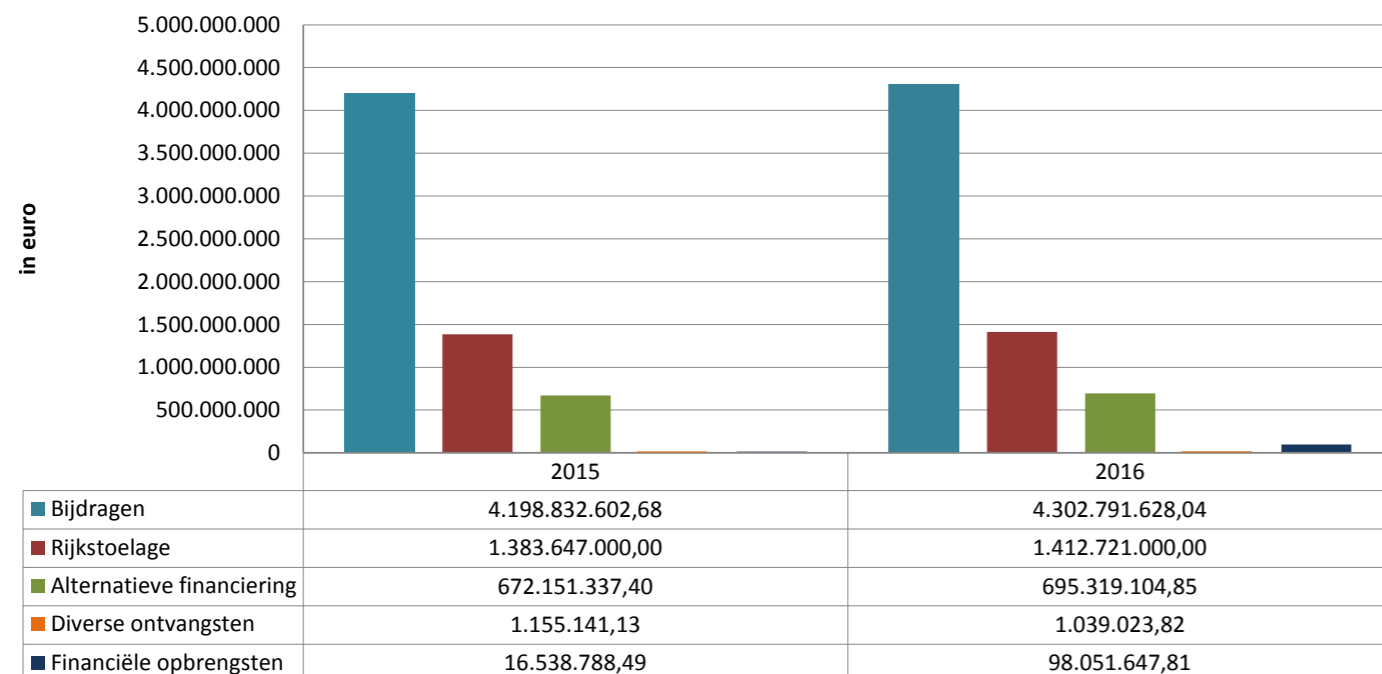


	Boekhoudkundig resultaat 2015 (in duizend euro)	Boekhoudkundig resultaat 2016 (in duizend euro)	Evolutie tussen 2015 en 2016 (in duizend euro)	Evolutie tussen 2015 en 2016 (in %)
<b>Ontvangsten</b>				
<i>Bijdragen</i>	4.198.833	4.302.791	103.958	2,48
<i>Rijkstoelage</i>	1.383.647	1.412.721	29.074	2,10
<i>Alternatieve financiering</i>	672.151	695.319	23.168	3,45
<i>Financiële opbrengsten</i>	16.539	98.052	81.513	492,85
<i>Diverse ontvangsten</i>	1.155	1.039	-116	-10,04
<i>Totaal ontvangsten</i>	6.272.325	6.509.922	237.597	3,79
<b>Uitgaven</b>				
<i>Voorafnames van het sociaal statuut</i>	242.430	291.093	48.663	20,07
<i>Te financieren behoeften</i>	5.722.268	5.846.253	123.985	2,17
<i>Ziekte- en invaliditeitsverzekering - lopende rekening verzekeringsinstellingen (vorige boekjaren)</i>	41.484	51.527	10.043	24,21
<i>Totaal uitgaven</i>	6.006.269	6.188.979	182.710	3,04
<b>Resultaat van het globaal beheer</b>	<b>266.056</b>	<b>320.943</b>	<b>54.887</b>	<b>20,63</b>
<i>Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging</i>	3.799	5.101	1.302	34,27
<b>Geconsolideerd resultaat van het globaal beheer</b>	<b>269.855</b>	<b>326.044</b>	<b>56.189</b>	<b>20,82</b>

Hierbij dient opgemerkt dat, hoewel de boekhouding van het RSVZ en die van de CNH gesplitst zijn, er toch gemeenschappelijke kosten zijn voor de twee entiteiten die slechts één budget hebben. Bij de consolidatie op het einde van het boekjaar wordt het nettoverlies van de administratiekosten van de CNH ten laste genomen door het RSVZ, overeenkomstig artikel 6, § 1 van het koninklijk besluit van 18 november 1996 strekkende tot invoering van een globaal financieel beheer in het sociaal statuut der zelfstandigen.

Het positieve resultaat dat op het einde van het boekjaar door het sociaal statuut der zelfstandigen wordt gehaald, wordt overgemaakt aan het Fonds voor het welzijn van de zelfstandigen. In 2016 werd 320.943 duizend euro aan het Fonds toegewezen, een bedrag dat overeenstemt met het geconsolideerde resultaat van 326.044 duizend euro van het globaal financieel beheer, verminderd met een bedrag van 5.101 duizend euro dat toekomt aan het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging. De globale ontvangsten evolueren beduidend:

## DE ONTVANGSTEN



Zij zien er als volgt uit:

## 1 De ontvangsten uit bijdragen bedroegen 4.302.791 duizend euro en omvatten:

- Sociale bijdragen van de zelfstandigen: 4.071.403 duizend euro

De taxshiftmaatregelen hebben tot doel de bijdragevoet te verminderen en de koopkracht van de zelfstandigen te ondersteunen. Deze vermindering gebeurt in drie fasen. In 2016 is de bijdragevoet geëvolueerd van 22% naar 21,5%. Ondanks deze daling zijn de netto-inkohieringen gestegen met 3,71% ten opzichte van 2015.

Wat betreft de netto-inkohieringen, wordt een aanzienlijke daling van de aanvragen tot vrijstelling van betaling van de sociale bijdragen vastgesteld: slechts 14.578 zelfstandigen hebben in 2016 dergelijke aanvraag ingediend, ten opzichte van 16.579 in 2015.

Het inningspercentage bedraagt 99,89%. Ook al is dit percentage lager dan het recordpercentage dat in 2015 werd waargenomen, het blijft er toch heel dicht bij.

De inning wordt tevens gunstig beïnvloed door de maatregelen die genomen werden in het kader van de strijd tegen de sociale fraude, onder meer wat betreft het ogenblik van aansluiting en de link tussen de betaling van de eerste bijdrage en het recht op geneeskundige verzorging.

Het boekjaar 2016 is het tweede jaar van de nieuwe berekeningswijze van de sociale bijdragen. 64.221 zelfstandigen, hetzij 6%, hebben een aanvraag ingediend om hun sociale kwartaalbijdragen aan te passen en doen dus hun voordeel met deze wetgeving, die het hen mogelijk maakt meer aan te sluiten op hun reële economische situatie:

Type van aanvraag	2015	2016
Opwaartse aanpassing	14.184	38.234
Neerwaartse aanpassing	10.013	25.987



- Vennootschapsbijdragen: 214.731 duizend euro. De ontvangsten blijven toenemen, onder meer dankzij het uitstekende inningspercentage van 102,03%, een cijfer dat nog hoger is dan dat van 101,37% in 2015, en dankzij een stijgend aantal aangesloten actieve vennootschappen.
- PMP-bijdragen (bijdragen ten laste van de instellingen waarin minstens één publieke mandataris zetelt): 8.573 duizend euro. Deze realisaties zijn vergelijkbaar met deze van 2015.
- P2P-bijdragen (bijdragen tweede pensioenpijler): 8.082 duizend euro. Dit is een aanzienlijke stijging ten opzichte van de realisaties van 2015, die 2.965 duizend euro bedroegen. In 2016 werden namelijk de eerste herinneringsbrieven verzonden naar de vennootschappen die deze bijdrage verschuldigd zijn.
- Solidariteits-, matigings- en consolideringsbijdragen: 2 duizend euro. Het aantal dossiers van deze bijdrage, die stilaan uitdooft, vermindert in de loop der jaren.

## 2 De rijkstoelage: 1.412.721 duizend euro

De klassieke bijdrage van de Staat is bestemd voor de financiering van de uitkeringen van het sociaal statuut der zelfstandigen. Zij wordt betaald volgens een vaststaande kalender en de bedragen worden vastgelegd in de wet houdende de algemene uitgavenbegroting. Aangezien de nieuwe financiering van de sociale zekerheid slechts in 2017 in werking zal treden en teneinde rekening te houden met de impact van de zesde staatshervorming, werd het bedrag, waardoor het evenwicht in de sociale zekerheid bereikt kan worden, volledig in mindering gebracht van de alternatieve financiering en was er geen enkele evenwichtsdotatie.

## 3 De alternatieve financiering: 695.319 duizend euro

De ontvangsten van de alternatieve financiering bestaan uit meerdere onderdelen en moeten bijdragen tot het financieel evenwicht van het globaal financieel beheer van het sociaal statuut van de zelfstandigen. Hoewel bepaalde toegewezen bedragen forfaitair zijn, variëren andere al naargelang de federale ontvangsten en kunnen zij dus de realisaties van het jaar aanzienlijk beïnvloeden. Het betreft de ontvangsten uit de btw en uit de roerende



voorheffing. In die beide specifieke gevallen is wel een wettelijk minimumbedrag vastgelegd door de wetgever. Zoals hierboven gepreciseerd werd, is in de realisaties van 2016 tevens de negatieve correctie opgenomen die gebeurde voor de btw-ontvangsten, teneinde te komen tot een evenwicht van de sociale zekerheid. Om bovendien het verlies aan sociale bijdragen als gevolg van de taxshiftmaatregel gedeeltelijk te compenseren, werd naast het basisbedrag, dat aan het globaal beheer wordt toegewezen, een specifiek forfaitair bedrag afkomstig uit de roerende voorheffing vastgelegd.

## 4 De financiële opbrengsten: 98.052 duizend euro

De financiële opbrengsten bestaan voortaan voornamelijk uit de opbrengst van het beheer van de twee obligatieportefeuilles die opgestart werden op 12 oktober 2015. Deze portefeuilles zijn in discretionair beheer toevertrouwd aan twee financiële instellingen. De economische ontvangsten betreffen, voor 2016, het eerste volledige jaar. Zij moeten samen met de economische uitgaven van dezelfde periode bekeken worden. Deze zijn te vinden onder de financiële lasten.

## 5 De diverse ontvangsten: 1.039 duizend euro

Die ontvangsten met betrekking tot de opdrachten betreffen hoofdzakelijk uitzonderlijke ontvangsten die voortvloeien uit ten onrechte betaalde, niet-terugbetaalbare bijdragen (verjaard of schuldeiser onvindbaar), uit de administratieve geldboeten die verhoogd werden ingevolge de maatregelen ter bestrijding van de sociale fraude en uit de bankinteressen die door de sociale-verzekeringsfondsen worden geïnd.

### DE VOORAFNAMES

De voorafnames van het sociaal statuut op de ontvangsten van het globaal financieel beheer bedroegen 291.093 duizend euro. Ze betreffen :

## 1 De administratiekosten van het RSVZ: 47.317 duizend euro

Het gaat om 47.601 duizend euro aan beheersuitgaven (zijnde 34.062 duizend euro aan personeelskosten en 13.539 duizend euro aan werkingskosten), verminderd met 284 duizend euro aan beheersontvangsten (zijnde de tussenkomsten van derden in de administratiekosten van het RSVZ).



**2 Het tekort van de CNH: 11.163 duizend euro**

Dat tekort stemt overeen met 14.067 duizend euro werkingskosten, verminderd met 2.904 duizend euro nettobeheersontvangsten.

**3 De administratiekosten voor derden: 28.877 duizend euro**

Die kosten dekken de kosten van de instellingen waarop het RSVZ een beroep doet om zijn opdrachten uit te voeren. De Federale Pensioendienst (FPD) staat in voor de uitbetaling van de pensioenen aan de zelfstandigen, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) is samen met de mutualiteiten verantwoordelijk voor de uitbetaling van de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid of invaliditeit, en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) beheert de stromen en de gegevensuitwisseling binnen de sociale sector in het algemeen.

**4 De diverse uitgaven: 759 duizend euro**

Die uitgaven hebben hoofdzakelijk betrekking op de kosten voor geschillen die voortvloeien uit de uitvoering van de wettelijke opdrachten van het RSVZ.

**5 De financiële lasten: 64.332 duizend euro**

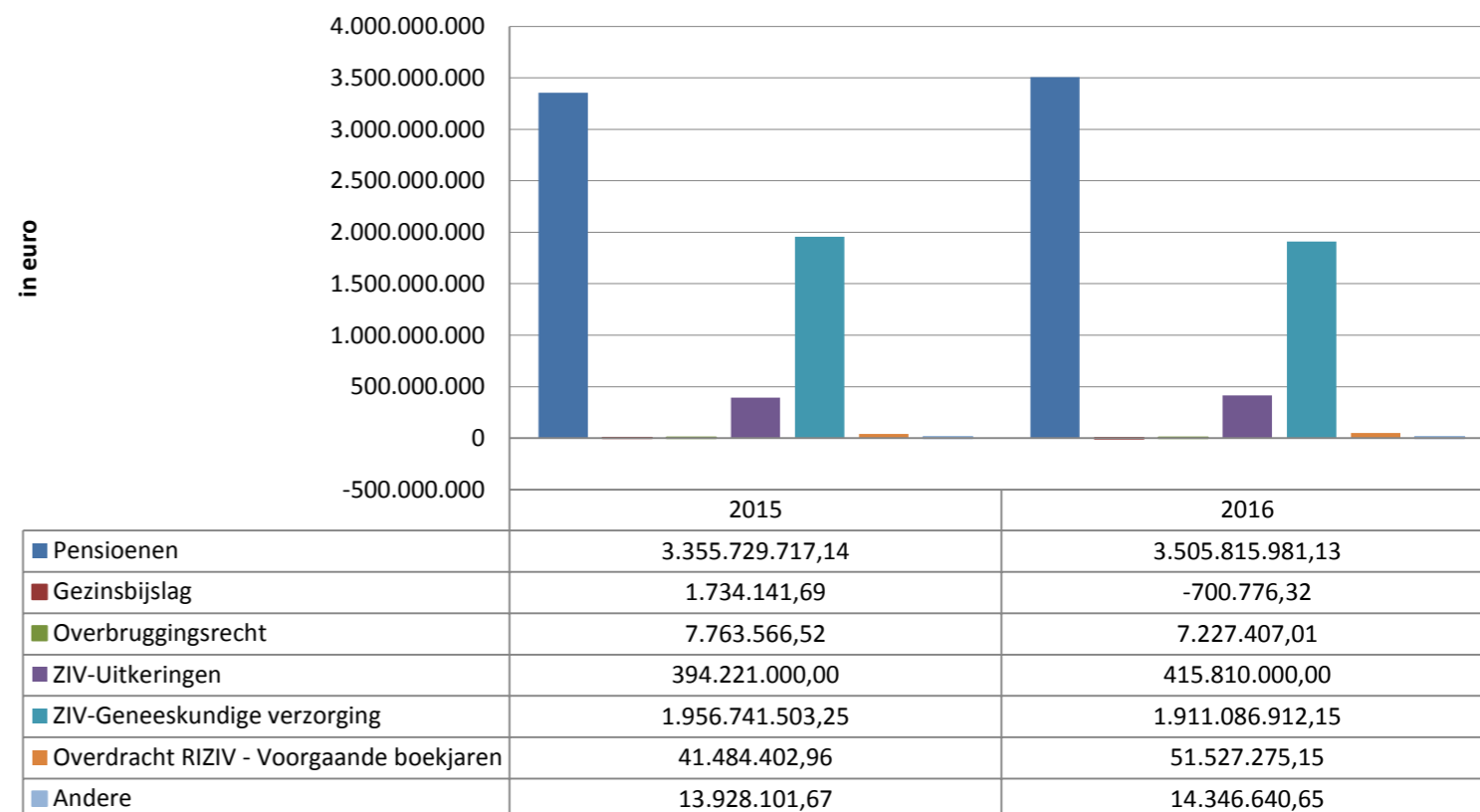
Deze realisaties vloeien vooral voort uit het discretionair beheer, door twee financiële instellingen, van de twee obligatieportefeuilles die in oktober 2015 werden opgestart.

**6 De overdracht naar het RIZIV in het kader van de gemengde loopbanen: 138.645 duizend euro.**



De te financieren behoeften en de afrekeningen van het RIZIV betreffende de voorgaande boekjaren evolueren sterk sinds enkele jaren :

**DE TE FINANCIËREN BEHOEFTE EN DE AFREKENINGEN VAN HET RIZIV**



**1 Sector pensioenen: 3.505.816 duizend euro**

In deze realisaties is niet alleen de impact opgenomen van de maatregelen die vóór 2016 genomen werden, maar ook de impact van de maatregelen die de regering in de loop van dit boekjaar heeft ingevoerd. Het gaat onder meer om de afschaffing van de beperking van de toegelaten activiteit, om de volledige afstemming van het minimumrustpensioen van de alleenstaande zelfstandigen en van het minimumoverlevingspensioen op het minimumpensioen van de werknemers, om het in aanmerking nemen van de laatste kwartalen bij de berekening van het pensioen van de zelfstandigen, om een eenmalige inhaalpremie die gelijk is aan 0,7% van het bedrag van het maandelijks minimumpensioen in 2016 en die in december 2016 werd toegekend aan de begunstigden van een minimumpensioen met volledige loopbaan, alsook om maatregelen inzake welvaartsaanpassingen die in werking zijn getreden op 1 januari 2016 voor de pensioenen van 5 jaar.

**2 Sector gezinsbijslag: -701 duizend euro**

Hoewel deze bevoegdheid vanaf 1 juli 2014 naar de Gemeenschappen overgedragen werd, conform de bepalingen van de 6<sup>de</sup> staatshervorming, verschijnen er negatieve realisaties in 2016. Het gaat om de regularisatie van oude dossiers.

**3 Sector overbruggingsrecht, hetzij de vroegere sociale verzekering in geval van faillissement: 7.227 duizend euro**

De nieuwe bepaling van het overbruggingsrecht geeft voortaan recht op de twee dekkingsluiken (financiële uitkeringen afgestemd op het minimumpensioen van de zelfstandige die een volledige loopbaan heeft, en behoud van rechten inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering) in het kader van vier pijlers: faillissement, collectieve schuldenregeling, gedwongen onderbreking en, vanaf 2017, "economische moeilijkheden".



**4 Sector ZIV (uitkeringen en geneeskundige verzorging): 2.326.897 duizend euro**

Dat bedrag omvat de behoeften van de sector geneeskundige verzorging, namelijk 1.911.087 duizend euro, en de behoeften van de sector uitkeringen, namelijk 415.810 duizend euro. Aangezien de 6<sup>de</sup> staatshervorming een impact heeft gehad op de sector geneeskundige verzorging, in die zin dat meerdere bevoegdheden naar de Gewesten overgedragen werden, werd het bedrag van de financiering door het globaal financieel beheer op forfaitaire wijze vastgelegd. In de realisaties 2016 van de sectoren uitkeringen en geneeskundige verzorging is tevens het effect opgenomen van verschillende maatregelen die door de regering genomen werden, namelijk besparingsmaatregelen, de uitbreiding van het systeem van de toegelaten activiteit voor de personen in arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en maatregelen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude.

**5 Overdracht van pensioenrechten ten gunste van de Europese Gemeenschappen: 1.303 duizend euro**

Het betreft de overdracht van pensioenrechten tussen de Belgische pensioenregeling van de zelfstandigen en de pensioenregelingen van instellingen van internationaal publiek recht (wet van 10 februari 2003).

**6 Sector moederschapshulp: 4.674 duizend euro**

Sinds 2006 kan de vrouwelijke zelfstandige die is bevallen kosteloos 105 dienstencheques verkrijgen via haar socialeverzekeringsfonds om er hulp in het huishouden mee te betalen. Het stelsel neemt het deel dat de gebruiker moet financieren, namelijk 9,00 euro, volledig te zijnen laste. Hoewel deze bevoegdheid sinds 2015 gedefederaliseerd is, vond er in 2016 nog een gedeeltelijke publieke financiering via de RVA plaats, ten belope van 4,29 euro per gebruikte dienstencheque. Het ging om de financiering van de dienstencheques die uitgereikt waren vóór 2016.

**7 Uitkering mantelzorg (voorheen "palliatieve zorgen"): 1.037 duizend euro**

De zelfstandige die tijdelijk zijn zelfstandige beroepsactiviteit onderbreekt om zorgen te geven aan een familielid tot in de 2<sup>de</sup> graad, aan een lid van zijn gezin, of aan een gehandicapt kind van minder dan 25 jaar, kan een forfaitaire uitkering voor mantelzorg krijgen.

**8 De overdracht naar het Asbestfonds: 106 duizend euro**

In het zelfstandigenstelsel vergoedt dit Fonds de slachtoffers van asbestose. In 2016 werden, net zoals in 2015, dertien zelfstandigen vergoed.

**9 Een totaalbedrag van 51.527 duizend euro werd bovenop de over te dragen behoeften aan het RIZIV gestort, in het kader van de afsluiting van de lopende rekening van de verzekeringsinstellingen voor de boekjaren voorafgaand aan 2016.**



**SAMENGEVAT**

- De ontvangsten verhouden zich globaal als volgt:
  - Bijdragen: 66,10%
  - Rijkstoelage: 21,70%
  - Alternatieve financiering: 10,68%
  - Diverse ontvangsten en financiële opbrengsten: 1,52%
- De uitgaven verhouden zich als volgt:
  - Pensioenen: 57,09%
  - Geneeskundige verzorging en uitkeringen: 37,89%
  - Voorafnames en andere te financieren behoeften: 5,02%

de geneeskundige verzorging aan te passen aan de vergrijzing van de bevolking.

Sinds 1 januari 2008 behoort het Fonds voor 90 % toe aan het globaal financieel beheer van de werknemers en voor 10 % aan het globaal financieel beheer van de zelfstandigen en wordt het in naam en voor rekening van deze beide globale beheren door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) beheerd op basis van een overeenkomst.

Het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging wordt gefinancierd met de eventuele jaarlijkse overschotten inzake de geneeskundige verzorging van het globaal financieel beheer van de werknemers en/of van de zelfstandigen en met andere toegewezen bedragen. De bedragen van deze beide financieringsbronnen moeten worden vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit. Vanaf 2009 werden ook

de referentiebedragen, die het RIZIV bij de ziekenhuizen invordert, doorgestort naar het Fonds. De interesten die het Fonds genereert, maken eveneens deel uit van het Fonds.

In 2016 heeft het globaal financieel beheer van de zelfstandigen 5.101 duizend euro geboekt in het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging.

Op 31 december 2016 bedroegen de reserves van het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging die toebehoren aan het globaal financieel beheer van het sociaal statuut van de zelfstandigen 149.593 duizend euro.

De kapitaalverrichtingen: het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging

Dit Fonds werd opgericht in 2006 bij het RIZIV om ten vroegste vanaf 2012 bij te dragen aan de investeringen die nodig zijn om het systeem van





DOSSIER

# CIJFERS EN TENDENSEN

Het RSVZ bezit een uitgebreide verzameling statistische gegevens over het sociaal statuut van de zelfstandigen en de vennootschappen.

Op basis van deze rijke informatiebron beantwoordt het Rijksinstituut onder meer vragen van andere openbare instellingen, verstrekt het gegevens voor wetenschappelijke onderzoeken, voert het studies uit en maakt het simulaties op.

## EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGEN PER SOCIALEVERZEKERINGSFONDS

Toestand op 31 december

Socialeverzekeringsfonds	2012	2013	2014	2015	2016
Group S	36.860	36.870	36.975	37.031	37.494
Xerius	110.054	115.992	123.693	133.191	143.198
Zenito	165.789	167.896	172.626	177.932	183.614
Partena	142.899	142.119	140.401	139.392	138.068
Acerta	277.169	280.008	280.625	281.688	283.573
Securix Integrity	111.495	113.297	115.634	118.244	122.648
Incozina	13.367	13.054	12.756	12.617	12.563
Multipen	12.296	11.945	11.838	11.849	11.792
Steunt Elkander	15.689	15.577	15.348	15.307	15.140
Caisse Wallonne d'Assurances Sociales de l'UCM	89.060	90.864	93.095	96.102	98.829
Nationale hulpkas voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	13.889	13.479	12.911	12.116	11.603
<b>TOTAAL</b>	<b>988.567</b>	<b>1.001.101</b>	<b>1.015.902</b>	<b>1.035.469</b>	<b>1.058.522</b>

In 2016 was er opnieuw een toename van het totaal aantal aangesloten zelfstandigen, met als eindbalans een totaal van 1.058.522 (691.564 mannen en 366.958 vrouwen). Dit is een stijging met 23.053 eenheden of + 2,23 % in vergelijking met 2015.

# EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGEN (ZELFSTANDIGEN + HELP(ST)ERS)

Verdeling per taalgebied en aard van bezigheid

Taalgebieden Jaren <sup>(1)</sup>	Hoofdbezigheid			Bijkomende bezigheid			Actief na pensioen(leeftijd)			Totaal	
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal		
Nederlands taalgebied	2013	270.487	149.883	420.370	91.518	52.800	144.318	39.715	11.886	51.601	616.289
	2014	272.291	151.424	423.715	91.684	55.019	146.703	41.945	12.735	54.680	625.098
	2015	276.378	153.891	430.269	91.785	56.874	148.659	43.588	12.991	56.579	635.507
	2016	280.641	156.065	436.706	93.330	59.605	152.935	46.170	13.754	59.924	649.565
Frans taalgebied	2013	117.350	62.039	179.389	41.903	26.156	68.059	17.923	6.956	24.879	272.327
	2014	117.860	62.664	180.524	41.649	27.438	69.087	19.211	7.330	26.541	276.152
	2015	118.884	63.636	182.520	41.806	28.832	70.638	20.305	7.587	27.892	281.050
	2016	119.613	64.237	183.850	42.566	30.736	73.302	21.533	7.966	29.499	286.651
Tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad	2013	55.394	19.756	75.150	8.560	5.713	14.273	4.581	1.868	6.449	95.872
	2014	57.239	20.257	77.496	8.605	5.918	14.523	4.782	1.971	6.753	98.772
	2015	59.495	20.877	80.372	8.734	6.081	14.815	5.002	2.106	7.108	102.295
	2016	60.617	21.005	81.622	8.998	6.423	15.421	5.285	2.159	7.444	104.487
Duits taalgebied	2013	2.807	1.589	4.396	964	409	1.373	552	223	775	6.544
	2014	2.767	1.588	4.355	895	410	1.305	610	227	837	6.497
	2015	2.700	1.578	4.278	862	412	1.274	637	225	862	6.414
	2016	2.664	1.579	4.243	849	427	1.276	668	229	897	6.416
Het Rijk	2013	446.038	233.267	679.305	142.945	85.078	228.023	62.771	20.933	83.704	991.032
	2014	450.157	235.933	686.090	142.833	88.785	231.618	66.548	22.263	88.811	1.006.519
	2015	457.457	239.982	697.439	143.187	92.199	235.386	69.532	22.909	92.441	1.025.266
	2016	463.535	242.886	706.421	145.743	97.191	242.934	73.656	24.108	97.764	1.047.119
Buitenland <sup>(2)</sup>	2013	4.643	1.547	6.190	2.353	594	2.947	798	134	932	10.069
	2014	4.420	1.525	5.945	1.879	504	2.383	885	170	1.055	9.383
	2015	5.164	1.770	6.934	1.669	458	2.127	957	185	1.142	10.203
	2016	5.965	2.026	7.991	1.586	515	2.101	1.079	232	1.311	11.403
Totaal regeling	2013	450.681	234.814	685.495	145.298	85.672	230.970	63.569	21.067	84.636	1.001.101
	2014	454.577	237.458	692.035	144.712	89.289	234.001	67.433	22.433	89.866	1.015.902
	2015	462.621	241.752	704.373	144.856	92.657	237.513	70.489	23.094	93.583	1.035.469
	2016	469.500	244.912	714.412	147.329	97.706	245.035	74.735	24.340	99.075	1.058.522

(1) Toestand op 31 december

(2) Dit zijn de zelfstandigen die niet in België gedomicilieerd zijn, maar hier wel hun activiteit uitoefenen.

Bij de hoofdberoepen is er een stijging van 704.373 naar 714.412 eenheden (of + 1,43 %).

Deze toename geldt zowel voor de mannelijke beroepsbevolking (van 462.621 naar 469.500 eenheden of + 1,49 %), als voor de vrouwen (van 241.752 naar 244.912 eenheden of + 1,31 %).

Het aantal zelfstandigen in bijberoep stijgt ook in 2016: 245.035 tegenover 237.513 anno 2015.

De mannelijke bijberoepers kenden een stijging van 144.856 naar 147.329 (+ 1,71 %) terwijl de vrouwelijke bijberoepers een sterkere toename kenden van 92.657 naar 97.706 (+ 5,45 %).

# EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGEN (ZELFSTANDIGEN + HELP(ST)ERS)

Verdeling per taalgebied en bedrijfstak

Taalgebieden Jaren <sup>(1)</sup>	Bedrijfstak							Totaal	
	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen		
Nederlands taalgebied	2013	51.458	445	133.638	211.084	156.217	52.697	10.750	616.289
	2014	52.441	421	135.548	209.824	163.476	52.693	10.695	625.098
	2015	55.072	433	132.647	208.241	168.213	57.303	13.598	635.507
	2016	57.788	402	142.524	206.941	180.787	52.609	8.514	649.565
Frans taalgebied	2013	25.409	115	54.428	88.978	81.180	20.713	1.504	272.327
	2014	25.778	108	55.141	88.648	84.321	20.644	1.512	276.152
	2015	26.199	111	56.166	88.158	87.199	21.110	2.107	281.050
	2016	27.267	116	57.448	87.583	91.843	20.872	1.522	286.651
Tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad	2013	709	16	25.728	29.227	33.477	5.387	1.328	95.872
	2014	877	17	27.095	29.110	34.803	5.563	1.307	98.772
	2015	1.319	18	28.727	28.862	36.151	5.620	1.598	102.295
	2016	1.858	14	29.883	28.382	37.584	5.731	1.035	104.487
Duits taalgebied	2013	1.286	4	1.561	1.684	1.383	598	28	6.544
	2014	1.278	4	1.520	1.650	1.427	587	31	6.497
	2015	1.237	4	1.473	1.613	1.437	596	54	6.414
	2016	1.226	4	1.435	1.608	1.533	583	27	6.416
Het Rijk	2013	78.862	580	215.355	330.973	272.257	79.395	13.610	991.032
	2014	80.374	550	219.304	329.232	284.027	79.487	13.545	1.006.519
	2015	83.827	566	219.013	326.874	293.000	84.629	17.357	1.025.266
	2016	88.139	536	231.290	324.514	311.747	79.795	11.098	1.047.119
Buitenland <sup>(2)</sup>	2013	216	13	2.393	4.534	2.163	495	255	10.069
	2014	257	14	2.211	4.267	1.989	445	200	9.383
	2015	388	17	2.551	4.357	2.179	484	227	10.203
	2016	525	17	2.944	4.534	2.627	542	214	11.403
Totaal regeling	2013	79.078	593	217.748	335.507	274.420	79.890	13.865	1.001.101
	2014	80.631	564	221.515	333.499	286.016	79.932	13.745	1.015.902
	2015	84.215	583	221.564	331.231	295.179	85.113	17.584	1.035.469
	2016	88.664	553	234.234	329.048	314.374	80.337	11.312	1.058.522

(1) Toestand op 31 december

(2) Dit zijn de zelfstandigen die niet in België gedomicilieerd zijn, maar hier wel hun activiteit uitoefenen.

Bij de vrije beroepen is er opnieuw een sterke stijgende tendens: van 295.179 naar 314.374 of + 6,50 %.

De nijverheid kent eveneens een sterke stijging: van 221.564 naar 234.234 of + 5,72 %).

In de primaire sector ziet men opnieuw een forse stijging van 5,21 %. In de landbouw is er een toename van

5,28 % (van 84.215 naar 88.664) terwijl er in de visserij een daling is: van 583 naar 553 of - 5,15 %.

De dienstensector en de handel kenden een daling van respectievelijk - 5,61 % (van 85.113 naar 80.337) en - 0,66 % (van 331.231 naar 329.048).



# EVOLUTIE VAN HET AANTAL STARTERS

Verdeling volgens bedrijfstak

Jaar	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen	Totaal
2012	3.338	25	24.761	28.885	26.000	7.239	2.993	93.241
2013	4.022	32	22.887	28.941	26.243	7.234	1.700	91.059
2014	5.155	19	24.175	29.826	29.471	6.663	1.535	96.844
2015	6.951	19	25.595	29.626	29.052	6.563	5.394	103.200
2016	8.370	41	29.316	31.343	31.688	6.980	1.457	109.195

# EVOLUTIE VAN HET AANTAL MEEWERKENDE ECHTGENOTEN

Jaar (toestand op 31 december)	Ministatuut			Maxistatuut			Totaal		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
2012	540	8.534	9.074	3.074	21.587	24.661	3.614	30.121	33.735
2013	472	7.324	7.796	3.105	21.115	24.220	3.577	28.439	32.016
2014	421	6.310	6.731	3.115	20.645	23.760	3.536	26.955	30.491
2015	350	5.421	5.771	3.176	20.209	23.385	3.526	25.630	29.156
2016	281	4.578	4.859	3.161	19.678	22.839	3.442	24.256	27.698

De laatste jaren is het aantal aangesloten meewerkende echtgenoten gedaald. Dit is ook het geval in 2016.

Op 31 december 2016 waren 27.698 personen (3.442 mannen en 24.256 vrouwen) aangesloten als meewerkende echtgenoot [ministatuut: 4.859 (281 mannen en 4.578 vrouwen); maxistatuut: 22.839 (3.161 mannen en 19.678 vrouwen)], wat een daling van 1.458 eenheden of -5,00 % betekent tegenover 2015.

Zowel het ministatuut als het maxistatuut kennen een daling: het ministatuut - 912 eenheden of -15,80 %; het maxistatuut - 546 eenheden of -2,33 %.

# EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGEN EN HET AANTAL STARTERS

Verdeling naar nationaliteit voor de periode 2014-2016

Nationaliteiten	Aantal verzekeringsplichtigen (31 december)			Aantal starters		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
<b>Nationaliteit behoort tot de Europese Unie</b>						
België	911.935	925.294	943.299	74.417	78.380	82.437
Duitsland	2.561	2.561	2.572	318	317	307
Griekenland	1.423	1.498	1.570	235	242	258
Spanje	2.925	3.235	3.382	668	736	733
Frankrijk	11.822	12.440	12.919	1.818	1.934	1.883
Italië	10.601	10.765	10.855	1.289	1.350	1.340
Nederland	16.086	16.255	16.612	1.978	2.066	2.204
Portugal	3.614	4.152	4.564	963	1.226	1.223
Verenigd Koninkrijk	2.697	2.720	2.690	309	319	356
Polen	8.248	8.397	8.440	1.615	1.609	1.573
Bulgarije	5.269	5.360	5.363	2.099	2.133	2.256
Roemenië	18.035	20.761	23.450	6.071	7.314	8.843
Andere EU-lidstaten	2.830	2.906	3.074	622	584	650
<b>Subtotaal 1.</b>	<b>998.046</b>	<b>1.016.344</b>	<b>1.038.790</b>	<b>92.402</b>	<b>98.210</b>	<b>104.063</b>
<b>Nationaliteit behoort niet tot de Europese Unie</b>						
Marokko	2.401	2.614	2.692	643	754	734
Turkije	2.260	2.409	2.491	535	650	608
India	917	986	1.042	178	196	224
China	1.553	1.675	1.846	283	285	308
Pakistan	906	962	980	233	270	265
USA	563	559	565	71	63	78
Andere niet-EU-lidstaten	8.919	9.515	10.115	2.356	2.561	2.915
<b>Subtotaal 2.</b>	<b>17.519</b>	<b>18.720</b>	<b>19.731</b>	<b>4.299</b>	<b>4.779</b>	<b>5.132</b>
<b>Totaal aantal vreemdelingen</b>	<b>103.630</b>	<b>109.770</b>	<b>115.222</b>	<b>22.284</b>	<b>24.609</b>	<b>26.758</b>
<b>Nationaliteit niet gekend</b>						
Niet gekend	337	405	1	143	211	0
<b>Algemeen totaal</b>	<b>1.015.902</b>	<b>1.035.469</b>	<b>1.058.522</b>	<b>96.844</b>	<b>103.200</b>	<b>109.195</b>

Op 31 december 2016 noteren we 115.222 aangesloten zelfstandigen en helpers van vreemde nationaliteit.

Vergeleken met 2015 is er een stijging met 5.452 eenheden of +4,97 %. De Roemeense, Nederlandse en Franse nationaliteiten zijn het sterkst vertegenwoordigd. Het aantal Roemenen is fors gestegen vergeleken met 2015 (een stijging van +12,95 %: van 20.761 in 2015 naar 23.450 in 2016). Vergeleken met 2015 kent het

aantal Nederlanders een stijging (van 16.255 in 2015 naar 16.612 in 2016 of +2,20 %). Vergeleken met 2015 stelt men ook een stijging van het aantal Fransen vast (van 12.440 naar 12.919 of +3,85 %).

In 2016 waren er 26.758 startende vreemdelingen. Zij vertegenwoordigen 24,50 % van het totaal aantal starters (109.195 eenheden) wat bijna 1/4 is (23,01 % in 2014 en 23,85 % in 2015).

Bij de groep niet-Belgische starters bezet de Roemeense nationaliteit in 2016, de 1ste plaats in de rangschikking van "grootste vertegenwoordiging van niet-Belgische nationaliteit" met 8.843 starters.

Vergeleken met 2015 (7.314 Roemeense starters) betekent dit een toename van 20,91 %.

In dezelfde rangschikking bekleedt Bulgarije de 2de plaats (van 2.133 in 2015 naar 2.256 in 2016 of + 5,77 %) en Nederland de 3de plaats (van 2.066 anno 2015 naar 2.204 in 2016 of + 6,68 %).

## EVOLUTIE VAN DE GEMIDDELDE INKOMSTEN <sup>(1)</sup>

Per bedrijfstak

Telling op 31 december  
Inkomstenjaar = tellingsjaar -3  
In euro

Tellingsjaren / Inkomstenjaren	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen	Totaal
2012 / 2009	10.573,28	32.184,20	19.467,61	18.344,39	30.313,75	12.351,93	18.746,90	20.492,75
2013 / 2010	13.408,94	32.589,22	19.065,40	18.316,33	29.448,40	12.352,62	21.941,92	20.528,54
2014 / 2011	13.198,88	32.948,95	19.678,47	18.837,34	29.636,22	12.882,53	15.526,44	20.941,88
2015 / 2012	14.001,04	41.157,24	20.020,76	19.956,15	29.896,84	13.580,16	15.268,60	21.556,25
2016 / 2013	15.074,21	36.230,73	20.137,68	20.613,65	31.094,40	13.436,20	16.727,09	22.450,31

(1) Het gaat hier meer bepaald om de brutobedrijfsinkomsten, verminderd met de bedrijfsuitgaven en -lasten en, in voorkomend geval, met de bedrijfsverliezen, vastgesteld overeenkomstig de wetgeving op de inkomstenbelastingen.

De gemiddelde netto-inkomsten, die de basis vormen voor de berekening van de sociale bijdragen, stegen in 2016. Het gemiddeld referte-inkomen 2013 (waarop de voorlopige bijdragen 2016 berekend worden) bedroeg 22.450,31 euro.

Dit betekent een procentuele stijging van het gemiddeld referte-inkomen 2013 met + 4,15 %. Bij wijze van vergelijking: voor de referte-inkomsten 2012 (voorlopige bijdragen 2015) was dit 21.556,25 euro.

De verschillen per sector blijven groot. De hoogste gemiddelde referte-inkomsten zijn terug te vinden in de visserijsector (met daarin de rederijen): 36.230,73 euro, ondanks een daling van het gemiddelde inkomen met 4.926,51 euro (- 11,97 %).

De sector van de vrije beroepen kent als 2de sector, naast de visserijbranche, een gemiddeld referte-inkomen van 31.094,40 euro.

De gemiddelde beroepsinkomsten voor de andere bedrijfstakken kenden een stijging vergeleken met vorig jaar, behalve in de dienstensector waar er een lichte daling was:

- Landbouw: + 1.073,17 euro of + 7,66 %
- Nijverheid: + 116,92 euro of + 0,58 %
- Handel: + 657,50 euro of + 3,29 %
- Diensten: - 143,96 euro of - 1,06 %

## EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGE VENNOOTSCHAPPEN

Per socialeverzekeringsfonds

Toestand op 31 december

Socialeverzekeringsfonds	2013	2014	2015	2016
Group S	19.698	19.606	20.375	20.918
Xerius	70.423	73.059	78.980	85.028
Zenito	73.411	74.468	78.654	82.505
Partena	52.581	51.871	52.838	53.617
Acerta	111.829	110.414	114.016	116.329
Securex Integrity	51.479	51.524	52.737	54.381
Incozina	5.070	4.992	5.092	5.249
Multipen	5.298	5.256	5.487	5.570
Steunt Elkander	5.385	5.420	5.259	5.359
Caisse wallonne d'assurances sociales de l'UCM	30.518	30.646	31.321	32.108
Nationale hulpkas voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	58.539	59.064	55.983	55.710
Totaal	484.231	486.320	500.742	516.774

## EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGE VENNOOTSCHAPPEN

Per gewest

Toestand op 31 december

Gewest	2013	2014	2015	2016
Vlaams gewest	299.617	299.682	309.958	320.093
Waals gewest	111.458	112.236	114.750	118.377
Brussels gewest	72.071	73.222	74.848	77.051
Onbekend adres	1.085	1.180	1.186	1.253
Totaal	484.231	486.320	500.742	516.774

Op 2 jaar tijd bedraagt de stijging bij de verzekeringsplichtige vennootschappen die de jaarlijkse bijdrage verschuldigd zijn meer dan 30.000 eenheden (486.320 in 2014 / 500.742 in 2015 / 516.774 in 2016).



# EVOLUTIE VAN HET AANTAL GEFAILLEERDE VENNOOTSCHAPPEN

Per gewest

Toestand op 31 december

Gewest	2013	2014	2015	2016
Vlaams gewest	4.392	4.347	3.510	3.594
Waals gewest	2.225	2.249	1.688	1.407
Brussels gewest	2.046	1.953	1.731	1.594
Onbekend adres	5	3	6	6
<b>Totaal</b>	<b>8.668</b>	<b>8.552</b>	<b>6.935</b>	<b>6.601</b>



# VERDELING VAN HET AANTAL GEPENSIONEERDEN NAAR GESLACHT EN DE AARD VAN HET PENSIOEN

Evolutie 1.01.2013 - 1.01.2016

Gehuwd, rustpensioen «gezin»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	105.332	460	105.792
1.01.2014	104.343	384	104.727
1.01.2015	102.602	410	103.012
1.01.2016	99.945	421	100.366
Gehuwd, rustpensioen «alleenstaande»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	70.352	61.213	131.565
1.01.2014	75.020	63.175	138.195
1.01.2015	78.960	64.947	143.907
1.01.2016	83.304	66.279	149.583
Niet-gehuwd, rustpensioen «alleenstaande»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	63.617	47.720	111.337
1.01.2014	66.704	50.204	116.908
1.01.2015	69.071	52.279	121.350
1.01.2016	72.603	55.008	127.611
Rust- en overlevingspensioen			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	5.155	97.154	102.309
1.01.2014	5.383	97.689	103.072
1.01.2015	5.594	97.937	103.531
1.01.2016	5.649	97.320	102.969
Overlevingspensioen			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	329	58.462	58.791
1.01.2014	344	56.402	56.746
1.01.2015	358	54.238	54.596
1.01.2016	355	51.938	52.293
Totaal			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2013	244.785	265.009	509.794
1.01.2014	251.794	267.854	519.648
1.01.2015	256.585	269.811	526.396
1.01.2016	261.856	270.966	532.822

In de regeling voor zelfstandigen neemt het totaal aantal gepensioneerden toe van 526.396 in 2015 tot 532.822 in 2016 (tellingsdatum = 1 januari).

De toename weerspiegelt zich voornamelijk bij de personen die een rustpensioen met tarief als alleenstaande genieten (zowel bij de gehuwden als de niet-gehuwden).

# ONZE PROJECTEN



SEQUOIA

P40



G-CLOUD

P48



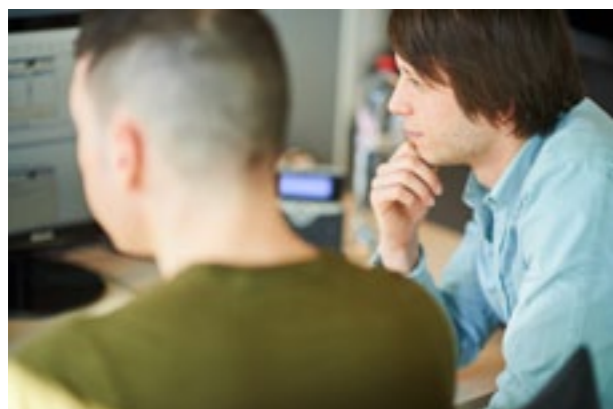
MOUSEION

P54



WALINA

P56



DE WERKMETING

P44



AGILE

P50



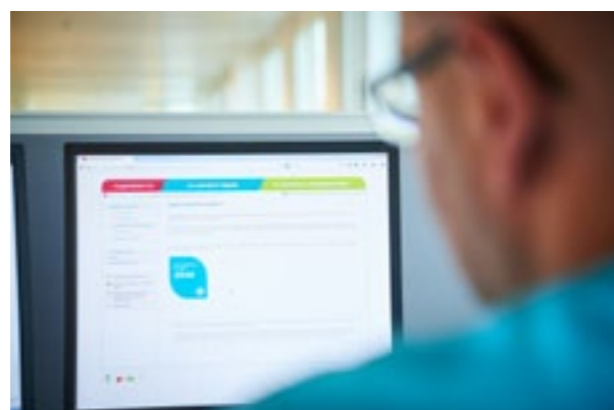
AUDITCOMITÉ EN INTERNE  
AUDIT

P58



ARNO

P46



PENSIOENMOTOR

P52



# Sequoia

**Het project Sequoia, genoemd naar de hoogste boom ter wereld, is een van de meest ambitieuze projecten van het RSVZ: vanaf 2018 zal elke zelfstandige en elke onderneming beschikken over een uniek elektronisch dossier waarin alle informatie rond zijn of haar sociaal statuut is samengebracht.**

**De doelstelling van Sequoia is meervoudig: verouderde toepassingen moderniseren, elk dubbel gebruik van gegevens en functionaliteiten elimineren en de werkprocessen versnellen. Dankzij Sequoia zullen de medewerkers van het RSVZ en die van onze partners (zoals de socialeverzekeringsfondsen of de Directie-generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid) hun taken perfect kunnen uitvoeren volgens de principes van de unieke gegevensinzameling ("Only Once"-principe).**

## **EEN PROJECT OPGEDEELD IN DRIE LUIKEN : VENNOOTSCHAPPEN, EXTERNE GEGEVENS EN ZELFSTANDIGEN**

Begin 2015 werd het Algemeen Repertorium van de Vennootschappen of het Sequoia ARV opgestart. In februari 2016 werden de interne werkprocedures vastgelegd zodat de dossierbeheerders op een elektronische manier de vragen van vennootschappen en socialeverzekeringsfondsen tijdig en professioneel kunnen beantwoorden. Dit canvas van de werkprocedures zal eveneens als voorbeeld dienen voor de dossierbehandeling van de zelfstandigen.

Het werkpakket "externe gegevens" verdient een specifieke vermelding. In dit werkpakket worden gegevens van externe databronnen toegankelijk gemaakt voor de Sequoia-gebruikers. Afhankelijk van de voorbereidingswerken op de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) wordt stelselmatig de ene na de andere externe databron in Sequoia in productie gesteld. Als eerste werden de OCMW-gegevens in 2015 ter beschikking gesteld en in 2016 konden gebruikers de Sigedis- en de RVA-gegevens in Sequoia raadplegen.

Het grootste en meest complexe onderdeel van Sequoia is zonder twijfel de modernisering van het oude Algemeen Repertorium van de Zelfstandigen (ARZA).

Gezien de omvang werd de analyse opgedeeld in verschillende werkpakketten: externe gegevens, gegevensbeheer, aansluitingsplicht, bijdrageplicht, rechten en attesten.

Hoewel oorspronkelijk beslist werd om al deze werkpakketten in hun geheel in productie te stellen na de volledige analyse en testfase, werd een deel van het werkpakket "gegevensbeheer" in 2016 al ter beschikking gesteld in Sequoia. Dit bevat de signaletieke gegevens van de zelfstandigen, met inbegrip van de aansluitingen en de inkomsten. Dit kwam tegemoet aan de noden van de dienst Pensioenen zodat ook zij hun voorbereidingen konden treffen om de overstap te maken naar het transversale dossier om een uniforme werkwijze binnen het RSVZ te verkrijgen.

In 2016 werd de analyse van het werkpakket "aansluitingsplicht" quasi volledig afgewerkt, buiten de wetsoepassing die op korte termijn voorzien zijn, zoals het statuut van de meewerkende echtgenoot. Door de scope-uitbreiding na de nieuwe wettelijke bepalingen, zal enkel de integratie van het oude ARZA in Sequoia in de loop van de tweede helft van 2018 een feit zijn met de voorziene efficiëntieverbe-



teringen met inbegrip van het luik "inkomsten" van het werkpakket "bijdrageplicht".

Daarom zal het nieuwe elektronisch dossier voor de diensten Verplichtingen en Inspectie, dat deel zal uitmaken van Sequoia, later ontwikkeld worden.

Dit wordt verder geanalyseerd in de werkpakketten "bijdrageplicht", "rechten" en "attesten".

Alle analyses, testen en voorbereidingen gebeuren in overleg met onze partners, zoals de socialeverzekeringsfondsen en de Directie-Generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid.

Een ander belangrijk aspect van het Sequoia-project is het internaliseren van de kennis en het in eigen beheer brengen van de technische ontwikkeling en het systeemonderhoud. Daarnaast wordt de transversale eigenschap van

Sequoia verder uitgewerkt in een werkpakket waarbij de security, toegangsrechten, monitoring, logging en het elektronisch behandelen van de inkomende briefwisseling vastgelegd worden. De risico's, zoals de resources en de afhankelijkheden van derde-systemen, worden uiteraard niet uit het oog verloren.

#### **GROOTSCHALIGE IMPACT**

Sequoia heeft een impact, en zal dit ook in de toekomst hebben, op alle personeelsleden, van de dienst Pensioenen tot de dienst Logistiek, en van het gewestelijk kantoor Libramont tot dat van Brugge, maar ook op onze traditionele partners (bijvoorbeeld de socialeverzekeringsfondsen).

Meer dan louter een project, is het ongetwijfeld de uitdrukking van een nieuwe cultuur die voortdurend "on the move" is...



## **KWALITEITSAUDIT BRONCODE SEQUOIA**

In september 2016 ging een Software Improvement Group (SIG) bij het RSVZ aan de slag met de resultaten van de eerder uitgevoerde risicoanalyse (Software Risk Assessment) op Sequoia uit 2015 met het oog op de huidige en toekomstige onderhoudskosten van deze applicatie. Een van de belangrijkste aanbevelingen die hier uit kwam, was het verbeteren van het onderhoud van de broncode. Dit kon pas als het ontwikkelproces van de broncode voldoende op punt stond. Daarom startte de SIG het project Development Process Assessment (DPA) op.

#### **ZELF ONDERHOUDSVRIENDELIJKE EN PERFORMANTE BRONCODE ONTWIKKELEN**

Via het DPA volgt de SIG de evolutie van Sequoia op en garandeert ze dat nieuwe broncode een onderhoudsbaarheidsscore behaalt van vier sterren volgens het SIG kwaliteitsmodel. Dit model is gebaseerd op de ISO25010 gecertificeerde normen en de SIG benchmark. Ook de bestaande broncode wordt nauwlettend opgevolgd om een minimumniveau van drie sterren te verzekeren.

Om dit te bewaken levert de SIG eerst de meetinstrumenten aan. Uiteindelijk is het de bedoeling dat het Sequoia-team de software zelf ontwikkelt met de nodige kennis op zak om die onderhoudsvriendelijk en performant te houden. Eén van de concrete doelstellingen hierbij is dat het Sequoia-team een eigen meetinstrument (gebaseerd op SonarQube) opzet in lijn met de SIG meetmethodiek.

Ondertussen zijn het proces en de technologie opgezet om wekelijkse analyses te kunnen uitvoeren. De resultaten hiervan dienen als basis voor eventuele aanpassingen. Er werd ook gestart met het definiëren van richtlijnen voor de geproduceerde code. De kennisoverdracht wordt verzekerd via de Code Enthousiasts groep, die de verbeteringsacties uitdragen naar de ontwikkelaars.







# DE WERKMETING

De werkmeting is een methodologie waarbij op een objectieve basis de personeelsbehoeften bepaald worden om geplande opdrachten tot een goed einde te kunnen brengen. Deze methodologie is uniform voor alle Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ). Het resultaat van de werkmetingen laat toe om het personeelsplan met kennis van zaken vast te leggen en om dit bij de betrokken instanties te verantwoorden (voogdijminister, minister van Begroting, regeringscommissaris, enz.). De werkmeting maakt ook een evenwichtige verdeling van de werklust mogelijk, net als een grotere transparantie in de personeelsplanning. Tot slot kan het RSVZ dankzij de werkmeting zijn human resources optimaal beheren volgens de prioriteiten en de doelstellingen van de bestuursovereenkomst.

Sinds de lancering van het project in 2013 zijn al dertien metingen gerealiseerd, hoofdzakelijk voor de operationele opdrachten. Eind 2016 was er voor 97,5 % van de operationele activiteiten al een werkmeting.

Een aantal operationele activiteiten zijn sinds 2013 toch sterk gewijzigd op het vlak van processen of organisatie. Daarom werd er in 2016 een tweede meting gehouden voor:

- de Nationale Hulpkas in de gewestelijke kantoren;
- de pensioendiensten in de gewestelijke kantoren.

Bij de ondersteunende dienst was er een eerste meeting bij de dienst Logistiek.

Om van de werkmeting een reëel sturingsinstrument te maken, is het erg belangrijk om de gegevens geregeld bij te werken, onder meer bij wijzigingen in het zakenvolume. Deze aanpassing vond plaats begin 2016 en toonde aan dat er een tekort was van 52 werkeenheden om de in de bestuursovereenkomst vastgelegde opdrachten en de strategische projecten te vervullen.

## DE TOEKOMST

In 2017 komen de andere ondersteunende diensten aan de beurt, waaronder de dienst Personeel. Verder zal ook de functie van teamchef, dus van elk personeelslid dat als evaluator optreedt, een meting krijgen.

Belangrijk hierbij is de werkmetingen aan te passen aan de belangrijke ontwikkelingen die het RSVZ zal kennen, onder meer op het vlak van de strijd tegen de sociale fraude, dumping en de nieuwe opdrachten die komen kijken bij de integratie van een deel van de diensten van de Directie-generaal Zelfstandigen (controle van de fondsen, Commissie voor Vrijstelling van Bijdragen, enz.).



# DE GEMEENSCHAPPELIJKE LOONMOTOR ARNO

De versterking van de synergieën tussen openbare instellingen van sociale zekerheid, die in de gemeenschappelijke verbintenissen van de Bestuursvereinkomst 2016-2018 zijn bepaald, heeft zich vertaald in de oprichting van een centrale loonmotor binnen de RSZ. Deze dienst waakt erover dat de loonmotor Arno correct en volgens gemeenschappelijke regels werkt. Zeven OISZ tekenden in 2016 in op de gemeenschappelijke loonmotor en vier andere instellingen, waaronder het RSVZ, hebben zich bij hen gevoegd vanaf 1 januari 2017.

De voornaamste taak van de centrale loonmotor is het berekenen van de wedden, premies en voordelen van al de personeelsleden van de OISZ, op basis van een uniek reglementair kader, en in te staan voor al de fiscale en sociale aangiftes die uit de berekening van de wedden voortvloeien.

Daarnaast verbindt de centrale weddedienst zich er toe om, in het kader van het inperken van de papierstroom, de maandelijkse loonfiches, en een fiscale fiche, elektronisch ter beschikking te stellen aan de personeelsleden via de eBox.

Bij het RSVZ is het de personeelsdienst die alle gegevens beheert die in het systeem ingevoerd worden om de loopbaan van de personeelsleden te begeleiden en de wedden te berekenen.

## EEN HELE KLUS OM UIT TE VOEREN...

Deze overgang van het ene naar het andere systeem vereiste een zorgvuldige analyse en voorbereiding. Een van de voornaamste moeilijkheden in de loop van de uitvoering was het migreren van de gegevens van de software Peoplesoft naar de loonmotor Arno. De berekeningsverschillen werden geïdentificeerd, geanalyseerd en verduidelijkt, om eventuele discrepanties op te sporen in de interpretatie

van de wettelijke regels, onder meer rond bedrijfsvoorheffing. Een andere uitdaging was om de software op maat te ontwikkelen.

## ... VOOR EEN STEEDS NAUWERE SAMENWERKING TUSSEN DE OISZ

Het nieuwe systeem gaat uit van een nauwe samenwerking tussen de personeelsdienst van het RSVZ en de centrale weddedienst. Voor het RSVZ is er een dubbele meerwaarde: de problemen bij de interpretatie van de wettelijke bepalingen kunnen vooraf met de andere OISZ overlegd worden, en daarnaast wordt het werk rond de verschillende parameters en de bijwerking van het gemeenschappelijke reglementaire kader, voor de OISZ-klanten voortaan door de centrale weddedienst gerealiseerd. Toch blijft er nog een aanzienlijk takenpakket dat door de personeelsdienst van het RSVZ voor en na de berekening van de wedden wordt uitgevoerd. De gegevens voor de berekening moeten namelijk correct zijn, wat ook geldt voor het resultaat.

De OISZ die een beroep doen op de loonmotor Arno hebben zich ertoe verbonden om geleidelijk de bevoegdheden van de centrale dienst uit te breiden, zodat deze op middellange termijn rapporteringsopdrachten zou kunnen vervullen (zoals Pdata, Fed 20, gegevens van Medex en van OFO) en aan de managers van de OISZ betrouwbare indicatoren zou kunnen aanleveren die vanuit een en hetzelfde systeem geëxporteerd worden.





# G-CLOUD

NAAR EEN  
NIEUW  
OPSLAG-  
PLATFORM

In de zoektocht naar een nieuw opslagplatform en om te anticiperen op prestatieproblemen, opteerde het RSVZ voor Storage-as-a-Service in de G-Cloud, het opslagplatform van de federale overheid.

## DE OVERSTAP NAAR EEN GEMEENSCHAPPELIJK OPSLAGPLATFORM

De G-Cloud is een hybride cloud die bestaat uit gemeenschappelijke ICT-infrastructuur voor de federale overheidsdiensten, instellingen van de Sociale Zekerheid en de zorgsector, maar met duidelijk afgescheiden omgevingen. Zo blijft de veiligheid en vertrouwelijkheid van de gegevens toch gegarandeerd.

Het RSVZ maakt binnen deze G-Cloud gebruik van Storage-as-a-Service en verhuisde meer dan 200 terabyte. Storage-as-a-Service wordt aangeboden in vier dienstenpakketten waarbij een bepaalde schijfruimte en prestatie verzekerd worden.

Het RSVZ werkt nauw samen met het operationele team van de G-Cloud om het opslagplatform te onderhouden. Het beheer van de Storage-as-a-Service is in handen van de G-Cloud. De informatici van de G-Cloud staan in voor het installeren van nieuwe platformversies, het onderhoud en de beschikbaarheid van het platform. Het RSVZ waakt over de prestatie- en capaciteitsvereisten.

## KOSTENOPTIMALISATIE

Door tegelijk met andere overheidsinstellingen over te stappen naar de G-Cloud, is er voor het RSVZ sprake van een kostenbesparing dankzij de schaalvoordelen en de synergiën. De G-Cloud verwezenlijkt dit door apparatuur aan te kopen die door meerdere overheidsinstellingen kan worden gebruikt. Dit maakt de overstap naar de G-Cloud budgetneutraal en betekent een besparing in de kosten op langere termijn. Bovendien is de levertermijn voor extra opslag veel kleiner. Op dit moment onderzoekt RSVZ de mogelijkheid om in te stappen in een volgende G-Cloud service, namelijk Hypervisor-as-a-Service, waarbij de servers van het RSVZ zullen vervangen worden.





# AGILE

FLEXIBELE INFORMATICATOEPASSINGEN SPELEN IN OP DE FLEXIBELE WERKOMGEVING

Om het RSVZ toe te laten snel en efficiënt in te spelen op veranderingen, ontwikkelt de dienst Informatica applicaties volgens een "agile" (flexibele) werkwijze. Deze applicaties worden vanaf nu niet enkel vóór maar samen mét de eindgebruiker ontwikkeld.

Kleine multidisciplinaire teams tekenen samen de behoeftes duidelijk op en kijken hoe die kunnen vertaald worden in een applicatie. Korte ontwikkelingscycli met aandacht voor transparante communicatie en continue leren staan hierbij centraal.

## PILOOTPROJECT "BUILD 4"

Het startschot voor het ontwikkelen van de "agile" werkwijze werd in 2016 gegeven met het pilootproject "Build 4", dat het takenopvolgingssysteem voor de pensioendossiers herwerkte in moderne technologie.

Het projectteam bestond uit zowel informatici als medewerkers van de dienst Pensioenen. De medewerkers van de dienst Pensioenen werkten samen met de informatici, die op hun beurt, binnen een tweewekelijkse cyclus, de toepassing analyseerden, ontwikkelden en testten. Na elke cyclus werd de ontwikkelde toepassing voorgesteld aan de medewerkers van de dienst Pensioenen. Op die manier bleef de gebruiksvriendelijkheid verzekerd en verliep de communicatie zeer transparant. Dit droeg op zijn beurt bij tot de positieve ontwikkeling van de eindtoepassing met een positief verloop voor alle betrokkenen.

## VOORDELEN VAN "AGILE" WERKWIJZE

Deze nauwe samenwerking tussen de dienst Informatica en de applicatiegebruikers brengt verschillende voordelen met zich mee:

- De toepassing bevat minder fouten bij de oplevering.
- De doorlooptijd tussen de effectieve vraag en de realisatie van de software is veel korter.
- De betrokkenheid en samenwerking tussen de applicatiegebruikers en de dienst Informatica verhoogt.
- De projectstatus is tijdens de volledige projectduur transparant voor alle partijen.
- De projectleden kunnen zich doelgericht focussen op het werk.

In 2017 zet de dienst Informatica deze "agile" werkwijze verder en is er ruimte voorzien voor een zevental "agile" teams.



# PENSIOENMOTOR



Al naargelang een burger, opeenvolgend of tegelijkertijd, gewerkt heeft als werknemer, ambtenaar of zelfstandige, kan hij te maken krijgen met drie pensioenstelsels. Deze drie stelsels worden beheerd door twee instellingen: het RSVZ en de Federale Pensioendienst.

Om zijn loopbaan, de vroegst mogelijke pensioendatum, of zijn dossier te raadplegen, moest de burger zich vroeger tot elke instelling afzonderlijk richten.

Het project Pensioenmotor (gestart in 2013) zal dit alles geleidelijk aan vergemakkelijken via twee modules: een gemeenschappelijke databank verbonden aan de drie stelsels en een elektronische interface, MyPension, gedoopt.

Ook voor de medewerkers zorgt dit voor een efficiëntere werkwijze, aangezien zij voortaan de volledige loopbaan van een burger en de aanvragen en dossiers bij andere stelsels kunnen raadplegen. Op termijn zal dit project toelaten om in het berekeningsprogramma automatisch zowel de loopbaangegevens als de berekeningsgegevens in te voeren.

Een project van dergelijke omvang spreidt zich over verschillende jaren. Het werd daarom opgesplitst in fasen:

- 2014 - De gemeenschappelijke databank werd in productie gesteld. Hij bevat de loopbanen van alle burgers, ongeacht de tewerkstellingssector.
- 2015 - De burger kan via zijn elektronische identiteitskaart inloggen op myPension.be en het overzicht van zijn loopbaan en zijn pensioendossier raadplegen (indien hij een aanvraag heeft gedaan of indien een ambtshalve onderzoek van zijn rechten gaande was). Zo kan hij ook de briefwisseling raadplegen die de twee instellingen hem hebben

gestuurd, zijn persoonlijke gegevens bijwerken (telefoon, e-mail, correspondentietaal, ...) en proactief loopbaanrechtzettingen aanvragen.

- 2016 - Via myPension.be kan de burger zijn vroegst mogelijke pensioendatum per stelsel raadplegen. Deze datum wordt berekend door de al gepresteerde loopbaan te extrapoleren.
- 2017 - Naast de vroegst mogelijke pensioendatum, zal er al voor elk stelsel een netto- en brutopensioenbedrag aangekoppeld worden. Normaliter zou deze fase begin 2017 in productie moeten zijn gesteld. Gezien er echter in 2018 nieuwe wettelijke bepalingen in werking treden, en

om de burger geen verkeerde informatie te geven, leek het aangewezen de inproductiestelling uit te stellen totdat de berekeningsprogramma's aan de nieuwe regels zijn aangepast. De inproductiestelling staat daarom eind 2017 gepland.

- 2018 - De burger zal het vervolg van zijn loopbaan kunnen simuleren en de impact van deze simulatie op de ingangsdatum van zijn pensioen en op het bedrag ervan kunnen vaststellen (bv.: momenteel ben ik loontrekkende, maar ik overweeg om mij binnen enkele maanden/jaren te vestigen als zelfstandige).

- 20XX - Het zal via de Pensioenmotor mogelijk worden om de pensioendossiers te berekenen en door middel van één document het verkregen bedrag mee te delen, ongeacht het stelsel waarin de gepensioneerde voorheen heeft gewerkt.

Wanneer bij het onderzoek van een dossier inlichtingen van de burger moeten worden verkregen, zullen de vragen hem slechts eenmaal worden gesteld en zullen de antwoorden aan alle belanghebbende instellingen worden gestuurd (toepassing van het "Only once" principe). De burger kan hierbij ook opteren voor een elektronische vragenlijst.

# MOUSEION



**Met het project Mouseion ontwikkelt het RSVZ een uniek centraal rapporteringssysteem. Dit beslissingsondersteunend systeem haalt gegevens uit de basistoepassingen van het RSVZ en integreert ze in een grote databank, om ze vervolgens maximaal te gebruiken. Dankzij deze tool worden nuttige rapporten snel en op maat gegenereerd, om de kwaliteit van de informatie te optimaliseren en om snel aan verschillende interne en externe vragen te kunnen voldoen. Met Mouseion zal onder meer de nadruk kunnen worden gelegd op de sterke en zwakke punten van de werking van het RSVZ en zal de impact van nieuwe maatregelen kunnen geanalyseerd worden (onder meer in het domein van de strijd tegen de sociale fraude, ...).**

Mouseion heeft de ambitie een centraal rapporteringssysteem te zijn, waarin de beheerders gemakkelijk informatie kunnen terugvinden en visualiseren, die afkomstig is van basistoepassingen en in een dynamisch rapporteringssysteem geconverteerd wordt.

De eerste, technische fase van het proces is de Extraction, Transform & Load (ETL) van de basisgegevens uit de productiesystemen van het RSVZ. Dit wil zeggen dat de gegevens worden geëxtraheerd, verwerkt en opgeslagen in een gecentraliseerde databank, Datawarehouse genoemd.

Tijdens de tweede fase worden de geregistreerde gegevens tot nuttige gegevens omgevormd dankzij de tool OBIEE (Oracle Business Intelligence Enterprise Edition). Men spreekt over business intelligence (BI). Het einddoel is om synergieën tussen de rapportering van de diensten te creëren en aan transversale informatiebehoeften te voldoen. Mouseion moet ook toelaten om metingen uit te voeren en om waarschuwingsberichten uit te sturen, zodra een doelstelling in gevaar komt.

#### **DE DOELSTELLINGEN VAN MOUSEION**

- Een performante business intelligence gericht op de kwaliteit van de gegevens. De beheerders kunnen zich bijgevolg meer op hun kerntaken concentreren en verliezen geen kostbare tijd meer om cijfers en statistieken in te zamelen;
- Een mature business intelligence bereiken : een flexibel, betrouwbaar, volledig en altijd beschikbaar systeem, waarin de analyse van de informatie gebeurt op een uniforme wijze en dat toelaat binnen zeer korte termijnen te antwoorden;
- Een business intelligence Competence Center maakt het de gebruikers mogelijk om een groot deel van hun BI-behoeften te beheren. Dankzij een gebruiksvriendelijk systeem waarbij de raadpleging op maat van de beschikbare informatie in Mouseion iets is dat binnen het bereik ligt van de gebruikers;
- Een kostenefficiënte business intelligence (drukken van de kosten): de grote hoeveelheid oude toepassingen

en licenties van allerlei aard, kost niet alleen veel maar, impliceert bovendien dat het RSVZ afhankelijk is van externe dienstleveranciers. Het nieuwe systeem vervangt en vereenvoudigt de huidige systemen.

#### **DE VERSCHILLENDE TRAJECTEN VAN MOUSEION**

Het project Mouseion is opgesplitst in een aantal trajecten. Verschillende onder hen werden al in het nieuwe systeem ontwikkeld. In 2015 en 2016 lag de focus van Mouseion onder meer op de pensioengegevens, op de gegevens van de aangeslotenen bij de Nationale Hulpkas, op de aspecten "Security & logging" en op het Repertorium van de Vennootschappen. Deze trajecten verlopen gelijktijdig met het project Sequoia en in overleg met de experten van de betrokken diensten en directies, om te zorgen voor de juiste interpretatie van de informatie en het doel ervan.

Verder was een van de belangrijkste trajecten van 2016 de remake in Mouseion van de business intelligence rapporten die in het verleden werden ontwikkeld. Er werden immers verschillende datawarehouses gecreëerd, en de remake in Mouseion van deze rapporten liet toe om ze te verbeteren en om de historische rapporten samen te brengen in een en dezelfde applicatie.

2016 werd daarnaast gekenmerkt door de aanzienlijke stijging van het aantal gebruikers van de OBIEE-applicatie. De gebruikers van de gewestelijke kantoren hebben zo een directe toegang tot verschillende primordiale gegevens voor de uitoefening van hun taken. Verder werden de kanalen van de informatieverspreiding business intelligence uitgebreid (bv. de boordtabellen). Deze inspanning om de informatie op verschillende manieren te verspreiden, zal in 2017 worden voortgezet.

In 2017 zal Mouseion gelijktijdig blijven evolueren met het project Sequoia. Het Algemeen Repertorium van de Zelfstandigen, de strijd tegen de sociale fraude en de sociale dumping zullen dus aandachtspunten zijn. Daarnaast zal de nadruk gelegd worden op het bijschaven van de trajecten die al in productie zijn en op de voortgezette opleiding van de gebruikers.





# Walina

Walina staat voor Waver, Libramont, Namen, en symboliseert de symbiose die tussen deze drie gewestelijke kantoren in september 2016 het licht zag. Het idee is om hun diensten Verplichtingen, Inspectie, Pensioenen, Nationale Hulpkas, de Algemene Diensten, en het beheer van de toekomstige Front Office te verenigen in vier grote operationele coördinaties.

Als pilootproject maakt Walina deel uit van een groter project van het RSVZ. Op termijn is het de bedoeling een transversale dienst per materie uit te bouwen die zal functioneren als backoffice, alsook een eerste, gemeenschappelijke lijn die de rol van frontoffice zal vervullen.

Dit concept moet onze nieuwe manier van werken inspireren en onze manier om de bezoekers te ontvangen om hun vragen doeltreffend, snel en uniform te beantwoorden vergemakkelijken, enz. En dit alles om het even waar het personeelslid zich bevindt (in de centrale zetel, een gewestelijk kantoor of thuis).

## AL ONMISKENBARE VOORDELEN VOOR DE OPERATIONELE DIENSTEN

De aanwezigheid van een enkele verantwoordelijke per materie, de coördinator, maakt het mogelijk om de diensten op uniforme wijze te leiden en het dubbel werk te vermijden op vlak van communicatie of interpretatie van de beslissingen van het centraal bestuur. De administratieve formaliteiten die eruit voortvloeien, worden dan ook eenvoudiger, zowel voor de centrale diensten als voor de personeelsleden ter plaatse.

Aangezien de diensten gefuseerd zijn in een coördinatie, wordt er beter geanticipeerd op de moeilijkheden die er soms zijn bij afwezigheden van lange

duur of pensioneringen. De werklast kan namelijk beter gespreid worden over een groter aantal personeelsleden. De solidariteitsprincipes tussen collega's worden dus gestimuleerd en, indien nodig, beter benut.

### IN 2016 EN IN 2017

De symbiose die in september 2016 tussen de drie gewestelijke kantoren gerealiseerd werd, wordt voortgezet in de werkzaamheden om de diensten te integreren en de procedures te uniformiseren, maar ook in de voorbereiding van een pilootproject Front Office.

#### *Procedures integreren en uniformiseren*

Binnen de drie kantoren wordt blijvend gewerkt aan de uniformisering van de procedures en de werkwijzes.

Het grootste voordeel van dit nieuwe systeem voor onze klanten is dat de reglementering van de drie operationele materies op een uniforme en eenduidige manier wordt toegepast.

#### *De realisaties van een pilootproject Front Office voorbereiden*

In 2017 zal binnen Walina een pilootproject Front Office van start gaan met als doel dit op het einde van het jaar ook al te evalueren.

Als deze tests succesvol blijken, betekent dit een efficiënter expertisebeheer en dossierbeheer voor de medewerkers, gezien ze in alle rust kunnen werken. Minstens even belangrijk is het onthaal van de burger op een algemener niveau, en dit zowel ter plaatse, per telefoon of per

e-mail. Daarbij blijft het een prioriteit om de vragen van de burger zo snel mogelijk te behandelen.

Tezelfdertijd zou de burger in de drie vestigingen van Walina op dezelfde manier moeten kunnen ontvangen worden, met een identieke dienstverlening.

De evalueeractie van deze tests wordt gepland voor het laatste kwartaal 2017.



# AUDIT- COMITÉ EN INTERNE AUDIT

**Sinds 2015 ondersteunt het Auditcomité de beheerders in hun toezichtsfunctie door het monitoren en beoordelen van de effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit van de organisatiebeheersing. Hiermee wil het Auditcomité bijdragen tot de realisatie van de strategische en operationele doelstellingen en tot het garanderen van de dienstverlening aan de zelfstandige ondernemer. Het comité ondersteunt de permanente verbeteringscyclus van onze organisatie.**

Het Auditcomité bestaat uit twee onafhankelijke deskundigen: Mark Vandersmissen en Gerrit Sarens, en drie vertegenwoordigers van de Raad van Beheer: Niki Luyten, Renaud Francart en Jan Steverlyncx.

De dienst Interne Audit beschikte over een halftijdse auditeur, die sinds november 2016 voltijds voor audit werd ingezet.

In 2016 kwam het Auditcomité vier keer samen. Het besliste over de uit te voeren audits, volgde gedurende het jaar de realisatie van de audits op (koepel fraude en gegevensuitwisseling met de meewerkende instellingen) en communiceerde zijn bevindingen hierover aan de Raad van Beheer.

Het comité kon vaststellen dat de audits wel degelijk impact hebben op het risicobeheer.

Uit de opvolging bleek namelijk dat de auditaanbevelingen worden uitgevoerd en daardoor de risico's onder controle gehouden worden. Resultaat: de doelstellingen kunnen efficiënter worden gehaald.

Het Auditcomité evalueerde de middelenvoorziening van de dienst interne audit, de werking van de interne auditeur en voerde eveneens een zelfevaluatie uit van de werking van het Auditcomité. Dit leverde een positieve evaluatie op, maar is er altijd ruimte voor verbetering.

Er werd verder ook aangestuurd op overleg met het Gemeenschappelijk Auditcomité van de OISZ om tot een duidelijke afbakening van taken te komen.

## HOOFDREDACTEUR

Floriane De Muyter  
Thierry Elsoucht

## EINDREDACTIE

Katleen Van Muylers  
Shavawn Somers  
Sofie Jacobs

## GRAPHIC DESIGN

Stephanie Ansenne

## WERKTEN MEE AAN DIT JAARVERSLAG

Annelies Zegels, Bertrand Baivier, Brigitte Saussez, Erwin Tavernier, Filip De Koninck, Frieda Olbrechts, Godelieve Vande Moortel, Greet De Cat, Guy Wetz, Hedwig Billiet, Isabelle Duroy, Jo Verspeet, Jorge Van der Straten, Julie Devlaminck, Katelijne Minnaert, Laurent Tenteniez, Leentje Motte, Luc Crucifix, Luc Lievens, Marc Trifin, Marie Lejeune, Marie-Thérèse Beckers, Marina Geeraert, Nathalie Catoire, Pascale Van Glabeke, Patrick Vanderbauwede, Paul Verelst, Peter Arryn, Philippe Bleus, Philippe Defraene, Philippe Etienne, Priscilla Baras, Quentin Lequeu, Sacha Bourque, Sinda Schelfhout, Stephan De Rouck, Steven Engelen, Sven Verheyden, Thierry Elsoucht, Thomas Van den Eynde, Vicky Leyn.

## FOTO'S

© RSVZ

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Anne Vanderstappen

## ADRES

Willebroekkaai 35  
1000 Brussel

## TELEFOON

+32 546 42 11

## E-MAIL

[info@rsvz-inasti.fgov.be](mailto:info@rsvz-inasti.fgov.be)

## WEBSITE

[www.rsvz.be](http://www.rsvz.be)

## WETTELIJK DEPOT

D/2017/1683/10







Moderne overheid, kwalitatieve service