



Sociale Zekerheid
Zelfstandige Ondernemers

RSVZ on the move

JAARVERSLAG 2015

CIJFERS & TENDENSEN

DOSSIER

HOEVEEL ZELFSTANDIGEN WAREN
ER IN 2015? 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 2015!**

INHOUD

VOORWOORD

P5

“WIE ZIJN WE?”

Ontdek de missie, de opdrachten,
de waarden en meer

P6

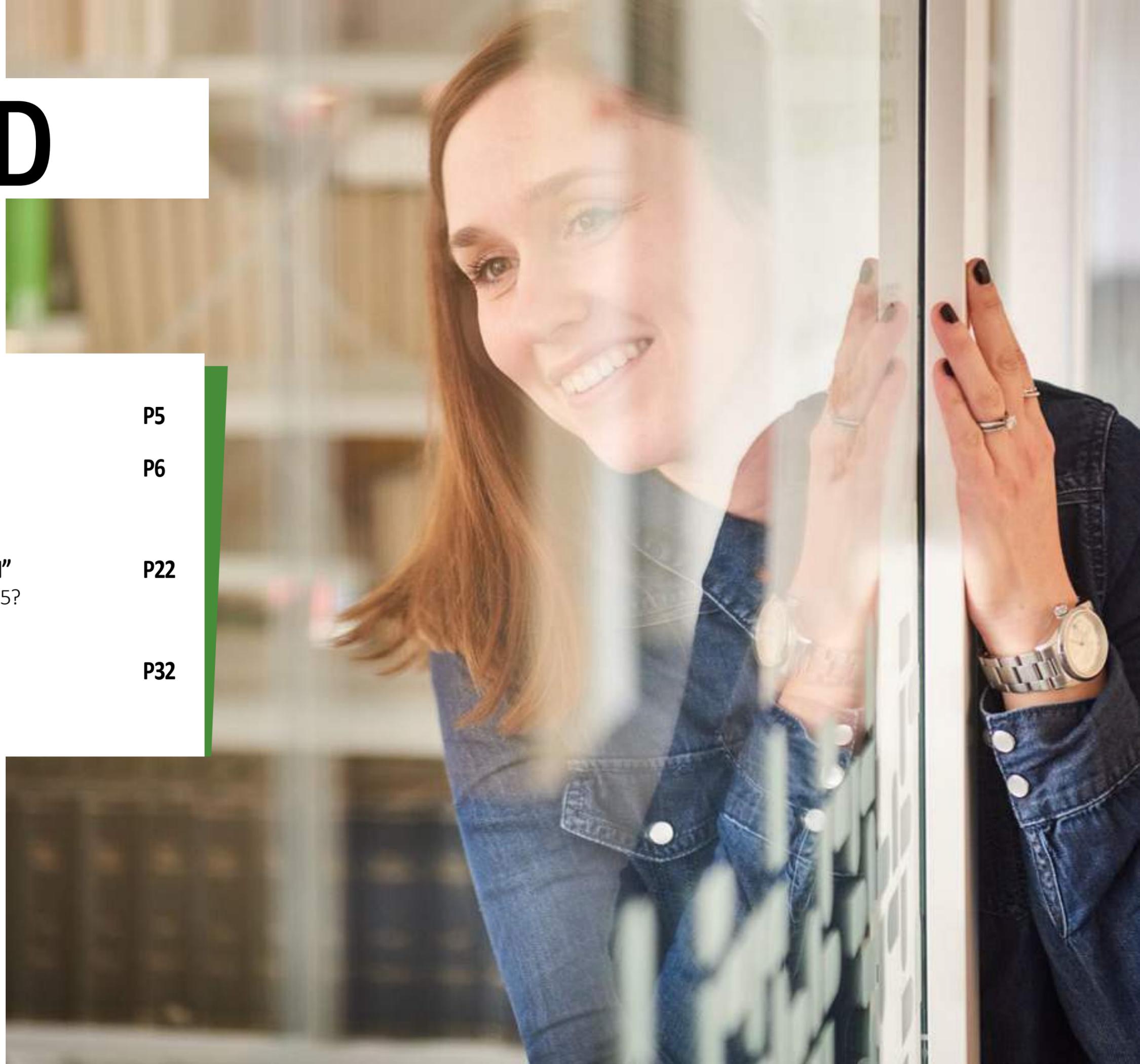
DOSSIER “CIJFERS EN TENDENSEN”

Hoeveel zelfstandigen waren er in 2015?
Meer starters? Lees er alles over!

P22

ONZE PROJECTEN

P32



2015 *voorwoord*

2015 was een jaar vol veranderingen. We namen onze intrek in het nieuw gebouw aan de Willebroekkaai te Brussel en dankzij de nieuwe omgeving en de ontwikkeling van het elektronisch dossier werd 'de New way of working' een tastbare werkelijkheid.

In 2015 was het RSVZ letterlijk en figuurlijk "on the move"!

Inderdaad "on the move", maar allemaal samen! Zo werden de verschillende fases van de verhuizing in goede banen geleid door een stuurgroep die ondersteund werd door ambassadeurs uit de verschillende diensten. Dit samenwerkingsproces heeft een "top-down" en "bottom-up" informatiestroom tot stand gebracht, die bijgedragen heeft tot het succes van de acties. Daardoor kon er bij de reflecties en de realisaties ook maximaal rekening gehouden worden met het welzijn van de personeelsleden.

De principes van de New way of working die flexibiliteit, autonomie, responsabilisering en resultaatgerichte cultuur hoog in het vaandel dragen, worden ook geleidelijk in de gewestelijke kantoren ingevoerd.

Deze nieuwe filosofie wil ook zorgen voor een beter evenwicht tussen het privé en professioneel leven: de helpt van de medewerkers die kunnen telewerken, hebben voor deze optie gekozen. 75% van de personeelsleden punt niet meer.

In 2015 werd uiteraard de realisatie voortgezet van strategische projecten zoals Sequoia, de pensioenmotor (in samenwerking met de RVP en de PDOS, nu Federale Pensioendienst), Mouseion of nog, Walina.

Dit jaar werd bovendien gekenmerkt door uitdagingen, onder meer op budgettair vlak, die dankzij de creativiteit, de beschikbaarheid en de competentie van onze medewerkers met succes werden aangegaan.

Deze kwaliteiten werden overigens extra muros erkend aangezien het RSVZ in het najaar van 2015 werd genomineerd bij de kandidaten voor de Overheidsorganisatie van het jaar 2016. Deze prijs, die een initiatief is van Ernst & Young, van de kranten De Tijd en L'Echo, en van BNP Paribas Fortis, wil de overheidsinstellingen die innoverende en performante tools ter beschikking stellen van de burger en van de ondernemingen, in de kijker plaatsen.

Ongeacht of we de prijs nu wel of niet winnen, we wensen alle medewerkers te bedanken voor hun inzet en betrokkenheid. We zijn verheugd om aan het hoofd te staan van een moderne, kwalitatieve administratie, die ten dienste staat van de zelfstandige ondernemer en die altijd ... on the move blijft!

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.

- Gegevens over zelfstandige ondernemers en vennootschappen verzamelen en beheren in databanken.
- Doelgericht informeren en communiceren.
- Beantwoorden aan nieuwe verwachtingen van onze partners door studies, initiatieven en voorstellen.
- Het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen (ABC) begeleiden, deelnemen aan zijn activiteiten en instaan voor zijn secretariaat.

“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 72,4% van alle aansluitingen bij de CNH in 2015. Voor de helft van de leden van de CNH is de zelfstandige activiteit niet de belangrijkste bron van inkomsten. Zo is het percentage werkende zelfstandigen na de pensioenleeftijd het hoogst van alle socialeverzekeringsfondsen (27,27%); de zelfstandigen in bijberoep vertegenwoordigen dan weer 23,13% van alle leden van de CNH.

Bovendien is het gemiddeld jaarlijks inkomen van de leden van de CNH het laagst van het land: 13.705,43 euro (nationaal gemiddelde: 17.566,77 euro). De CNH verkiest dus een gepersonaliseerde aanpak om haar aangeslotenen toe te laten hun bijdragen te betalen en zo toegang te geven tot een doeltreffende sociale dekking.

Die benadering is volledig tot haar recht gekomen sinds de inwerkingtreding van de hervorming van de berekening van de sociale bijdragen. Sinds 1 januari 2015 kan de zelfstandige immers onder bepaalde voorwaarden vragen om zijn bijdrage te verminderen of te verhogen, afhankelijk van zijn eigen inkomstenraming. Het gaat om een erg technische keuze die uitgaat van een volledige, duidelijke en voorafgaande informatie. Dit vergt van de beheerders een begeleiding op maat, die precies en genuanceerd moet zijn. Door deze begeleiding konden nagenoeg alle verzoeken om de bijdragen te verminderen, aanvaard worden.

De inzet voor de goede uitvoering van de hervorming werd gedurende het ganse jaar 2015 voortgezet. De betrokken documenten werden herwerkt en geleidelijk vereenvoudigd, alsook andere werkprocessen die ermee verband houden. Zo werd bijvoorbeeld de opvolging van de afbetalingsplannen gesystematiseerd, waardoor herzieningen geval per geval konden gebeuren volgens de situatie van de betrokkenen. Tot slot werd de "Only Once-filosofie" intern ruimschoots verspreid.

Andere belangrijke wijziging in het dagelijks werk was er op 1 november 2015: de overgang naar het elektronisch dossier. Dit grootschalige project vereiste de medewerking van zowel de dienst Informatica, als van de experts van het centraal bestuur en de gewestelijke kantoren. Zij brachten de analyses, tests en interactieve opleidingen tot een goed einde.

Dankzij dit elektronisch dossier kunnen de dossiers 'gedematerialiseerd' worden en kan de verwerking ervan worden 'gedelocaliseerd'. Dit maakt ook telewerk gemakkelijker voor de personeelsleden. Door de tijdswinst kunnen de klanten bovendien nog nauwgezet worden opgevolgd.

2015 was voor de Hulpkas een jaar van veranderingen wat de visuele identiteit betreft: vanaf 1 januari werd de lay-out van de documenten gemoderniseerd. De nieuwe website werd gelanceerd op de dag van de aankomst van de CNH en haar kantoor van Brussel in de nieuwe lokalen aan de Willebroekkaai. Dankzij de verhuizing van de diensten kon het project m.b.t. de elektronische archivering van de loopbaangegevens van de aangeslotenen die sinds 1956 worden bewaard, gefinaliseerd worden.



VENNOOTSCHAPPEN

In 2015 heeft de dienst Vennootschappen van de Nationale Hulpkas van het RSVZ zich toegespitst op de ontwikkeling van het elektronisch dossier - het e-dossier SOV. Het streefdoel daarbij was operationeel zijn in 2016, maar in de eerste plaats ook aan de verwachtingen van de gebruikers voldoen.

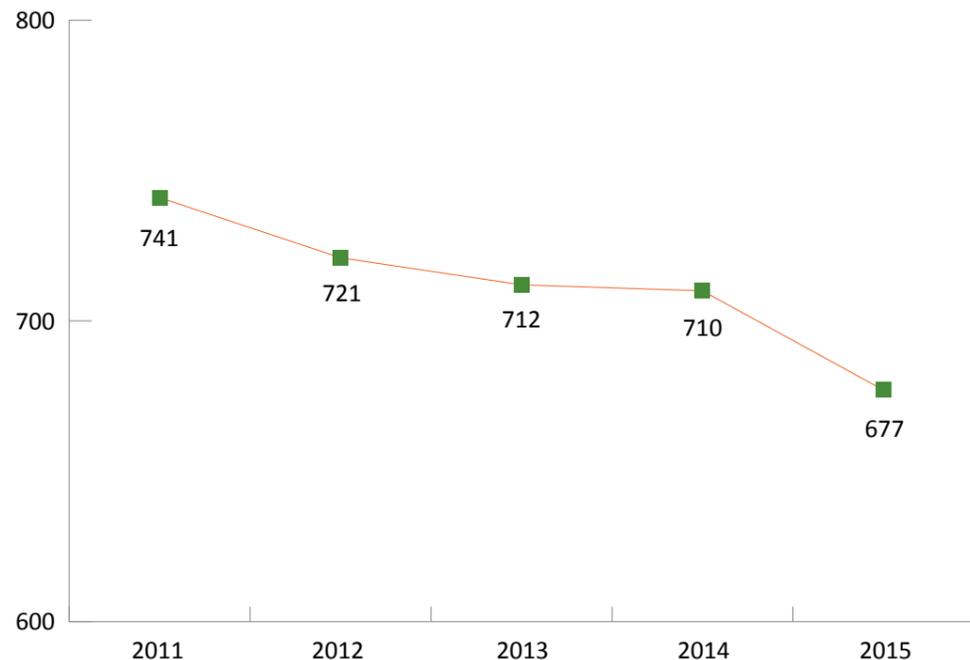
Daarbij beoogden we een duidelijke en gebruiksvriendelijke applicatie te creëren voor onze

medewerkers. Dit verliep in twee fases. In een eerste fase legde de dienst zich toe op de behoeftenanalyse van de gebruikers; in een tweede fase voerde de dienst, in samenwerking met de dienst Informatica, diepgaande tests uit om de risico's tijdens de in 2016 geplande inproductiestelling zo veel mogelijk te beperken.

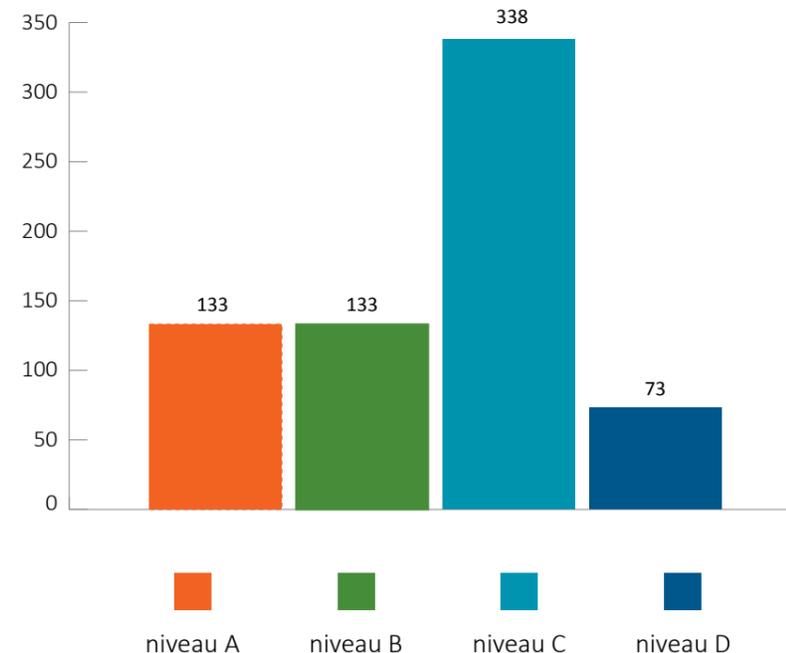
Tegelijkertijd was er bijzondere aandacht voor de verbetering van de kwaliteit van de dienstverle-

ning aan de klanten. Zo werd het werk rond de leesbaarheid van de documenten voortgezet in nauwe samenwerking met de dienst Communicatie. De leesbaarheid van nagenoeg alle documenten die we gebruiken om te antwoorden op vragen van onze leden werd verbeterd. Als gevolg daarvan verminderde het aantal reacties en vragen van onze aangeslotenen. Die tendens, die al ingezet was in 2014, werd dus sterker in 2015.

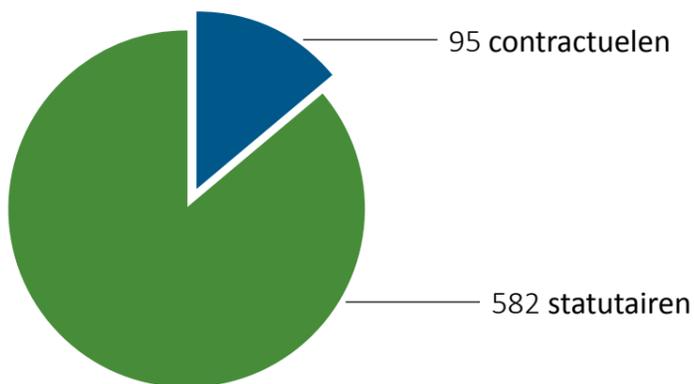
EVOLUTIE VAN HET AANTAL PERSONEELSLEDEN VAN 2011 TOT 2015



VERDELING VOLGENS NIVEAU

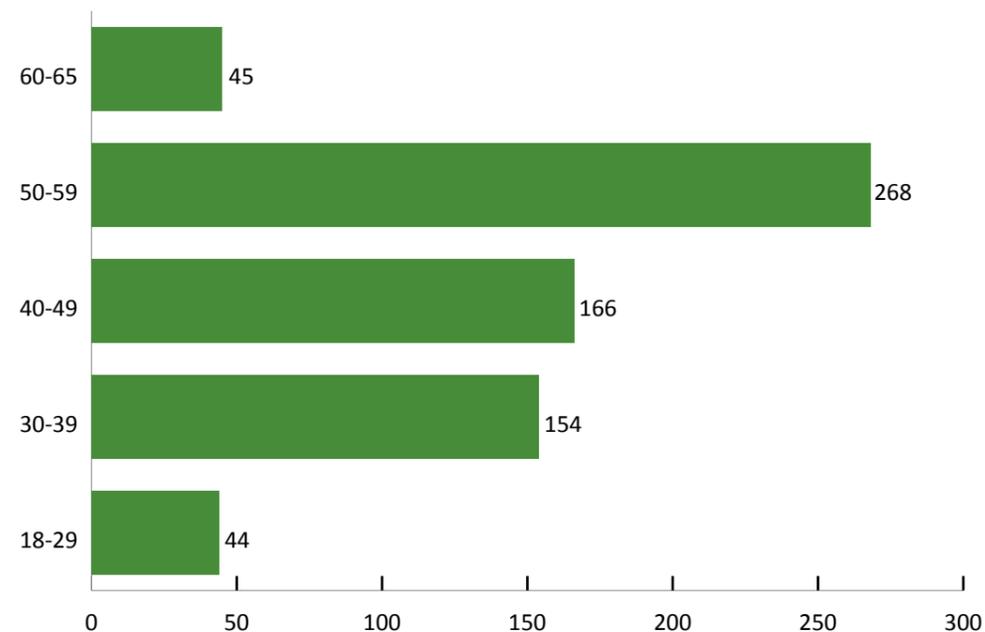


ENKELE CIJFERS OVER HET PERSONEEL



237 MANNEN
440 VROUWEN

VERDELING VOLGENS LEEFTIJD



Competentieontwikkeling

In 2015 waren er 1.797 opleidingsdagen, hetzij 140 dagen minder dan in 2014, en dit om verscheidene redenen. In 2014 zijn veel grootschalige projecten van start gegaan, waardoor er dus veel opleidingsdagen voor de personeelsleden van de operationele diensten waren. In 2015 kon de opleiding 'Zelfcoaching bij stress' bovendien niet plaatsvinden. Tot slot waren er iets minder gecertificeerde opleidingen.

TECHNISCHE COMPETENTIES

In 2015 waren de meeste opleidingsacties gericht op de ontwikkeling van de technische competenties. De personeelsleden kregen daarmee de gelegenheid om hun kennis van de wetgeving en reglementering over het sociaal statuut uit te breiden en om de applicaties waarmee zij werken, optimaal te gebruiken. Zo werden er opleidingen georganiseerd over de nieuwe berekeningswijze van de sociale bijdragen, de schijnzelfstandigen, het e-dossier PEN en CNH, Sequoia en de pensioenwetgeving van de zelfstandigen.

GENERIEKE COMPETENTIES

Op het vlak van de ontwikkeling van generieke competenties werden er opleidingen georganiseerd over de opvolging van de planning, het beheer van teams op afstand, het leiderschapstraject voor teamverantwoordelijken en de uitwisseling van goede praktijken in het kader van de New way of working.

INDIVIDUELE COMPETENTIEONTWIKKELING

In 2015 waren er 87 inschrijvingen voor opleidingen in verband met talen, management, persoonlijke effectiviteit en pc-vaardigheden.

Verder werd aan 17 personeelsleden opleidingsverlof toegekend om 's avonds of in het weekend bijscholing te volgen.

Our way of working

In 2013 werden de eerste stappen gezet om telewerk te introduceren. Ondertussen is de New way of working (NWOW) goed ingeburgerd geraakt bij het RSVZ. In 2015 werd nog meer ingezet op werken volgens de principes van NWOW, namelijk flexibiliteit, autonomie, responsabilisering en een resultaatgerichte cultuur.

De verhuis naar een arbeidsomgeving ingericht volgens het open space-principe, zorgt ervoor dat teams nauwer samenwerken en dat communicatie wordt bevorderd.

In 2015 blijft ook het aantal telewerkers stijgen. Op 31 decem-

ber 2015, deden 318 personen aan telewerk. Goed voor 50,9 % van alle personen die kunnen telewerken. Daarnaast punt nog maar 25 % van het personeel.

Om de medewerkers te helpen bij het omgaan met deze veranderende werkomgeving, werden opleidingen rond telewerk georganiseerd. 61 personen volgden de opleiding 'Telewerk' en 26 leidinggevendenden volgden de opleiding 'Telemanager'.

Al deze veranderingen vragen een aanpassing van zowel leidinggevendenden als medewerkers. Zo kunnen de leidinggevendenden niet meer vertrekken vanuit controle gelinkt

aan de tijd dat medewerkers aanwezig zijn op kantoor. Zij moeten nog meer dan vroeger de rol van coach opnemen en in staat zijn leiding te geven vanop afstand.

Het aspect gedrag van de medewerkers wint steeds meer aan belang, ook in de evaluatiecyclus. Daarom heeft het RSVZ doelstellingen en indicatoren opgesteld die van elke medewerker verwacht worden. Deze doelstellingen gaan over de bijdrage aan de teamprestaties en de beschikbaarheid voor de interne en externe klanten.

Klachtenbehandeling

Het RSVZ beschikt sinds 2009 over een klachtenregistratie- en behandelingssysteem. Om dit aspect van onze dienstverlening aan de klanten te optimaliseren, nemen we ook actief deel aan de werkzaamheden van het Federaal Netwerk Klantgerichtheid.

Het RSVZ kreeg de kans om het "geïntegreerd dossier van de zelfstandige klant" voor te stellen op de Beurs van goede praktijken die door dit netwerk werd georganiseerd.

Daarnaast hebben we samenwerkingsprotocollen afgesloten met de diensten van de Federale Ombudsman en de Ombudsman Pensioenen.

EEN DIENSTVERLENING IN BEWEGING

Daar blijft het voor het RSVZ echter niet bij: in het kader van de bestuursovereenkomst 2016-2018 organiseren we opnieuw een grote klantentevredenheidsmeting, die het ons mogelijk zal

maken om onder meer de perceptie te beoordelen die de klanten hebben van onze gemoderniseerde administratie "on the move".

DE CIJFERS VAN 2015

De benadering van het RSVZ inzake het klachtenbeheer past perfect in de globale filosofie van het Rijksinstituut, die steunt op een volledige transparantie. Hier volgen dus de cijfers van 2015. Op een totaal van 129 klachten:

- waren 15 klachten onontvankelijk, omdat het om informatievragen ging in het kader van een dossier dat in behandeling was. Deze vragen werden natuurlijk aan de betrokken diensten doorgestuurd;

- 26 andere klachten waren niet ontvankelijk, omdat zij niet tot de bevoegdheid van het Rijksinstituut behoorden. 18 van deze klachten werden doorgestuurd aan de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP, nu Federale Pensioendienst) en 8 ervan aan de Directie-generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid;
- de dienst Pensioenen heeft 12 klachten ontvangen via de Ombudsman Pensioenen.



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 2015 is in meerdere opzichten significant. Immers, behalve de besparingsmaatregelen die door de regering beslist werden, zoals de indexsprong, en de verbeteringen die aan het sociaal statuut der zelfstandigen aangebracht werden, hadden andere essentiële wijzigingen een rechtstreekse impact op het globaal financieel beheer. Het betreft in het bijzonder:

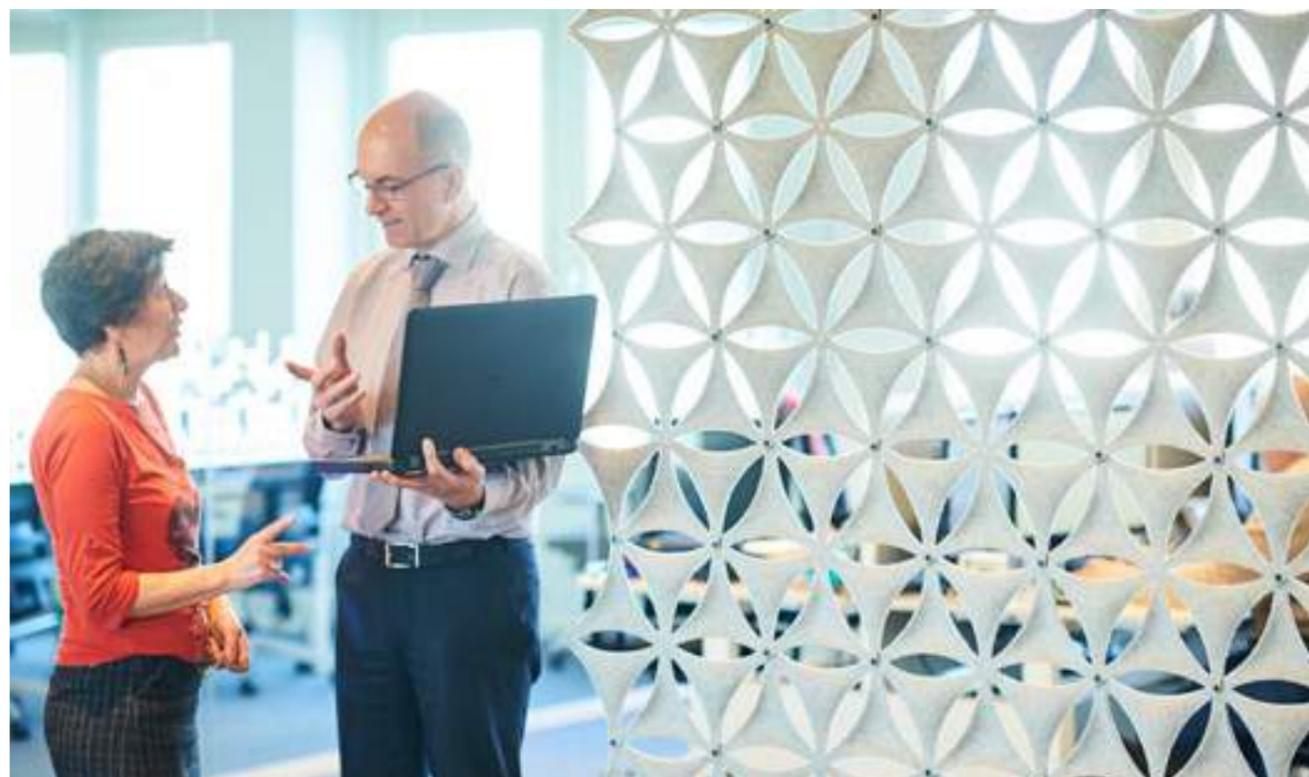
→ *de 6^{de} staatshervorming, die een weerslag heeft op de ontvangsten en op de uitgaven*

→ *de hervorming van de berekening van de sociale bijdragen van de zelfstandige, die het resultaat van het boekjaar beïnvloedt*

De precieze impact van deze maatregelen wordt verduidelijkt in de betrokken rubrieken.

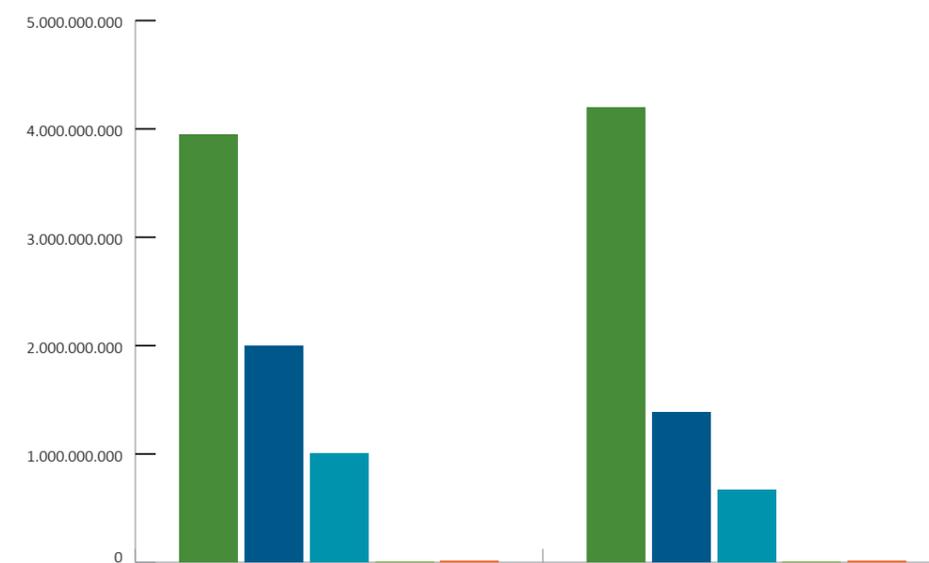
	Boekhoudkundig resultaat 2014 (in duizend euro)	Boekhoudkundig resultaat 2015 (in duizend euro)	Evolutie tussen 2014 en 2015 (in duizend euro)	Evolutie tussen 2014 en 2015 (in %)
Ontvangsten				
Bijdragen	3.946.044	4.198.833	+252.789	+6,41
Rijkstoelage	1.995.743	1.383.647	-612.096	-30,67
Alternatieve financiering	1.003.380	672.151	-331.229	-33,01
Financiële opbrengsten	9.695	16.539	+6.844	+70,59
Diverse ontvangsten	1.271	1.155	-116	-9,13
<i>Totaal ontvangsten</i>	6.956.133	6.272.325	-683.808	-9,83
Uitgaven				
Voorafnames van het sociaal statuut	225.298	242.430	+17.132	+7,60
Te financieren behoeften	6.395.729	5.722.268	-673.381	-10,53
Ziekte- en invaliditeitsverzekering - lopende rekening verzekeringsinstellingen (vorige boekjaren)	67.743	41.484	-26.259	-38,76
<i>Totaal uitgaven</i>	6.688.770	6.006.269	-682.501	-10,20
Resultaat van het globaal beheer	267.363	266.056	-1.307	-0,49
<i>Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging</i>	5.143	3.799	-1.344	-26,13
Geconsolideerd resultaat van het globaal beheer	272.506	269.855	-2.651	-0,97

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, onder voorbehoud van de middelen die nodig zijn om de dagelijkse kasbehoeften te verzekeren. In 2015 werd 266.056 duizend euro aan het Fonds toegewezen, een bedrag dat overeenstemt met het geconsolideerde resultaat van 269.855 duizend euro van het globaal financieel beheer, verminderd met een bedrag van 3.799 duizend euro dat toekomt aan het Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging.

Globaal evolueren de **ontvangsten** de laatste jaren beduidend:



in euro	2014	2015
■ Bijdragen	3.946.044.080,64	4.198.832.602,68
■ Rijkstoelage	1.995.743.000	1.383.647.000
■ Alternatieve financiering	1.003.380.478,38	672.151.337,40
■ Diverse opbrengsten	1.270.909,53	1.155.141,13
■ Financiële opbrengsten	9.694.504,72	16.538.788,49

De ontvangsten zien er als volgt uit:

- **De ontvangsten uit bijdragen bedroegen 4.198.833 duizend euro en omvatten:**
 - Sociale bijdragen van de zelfstandigen: 3.978.730 duizend euro
 - Het inningspercentage bedraagt 101,23%. Een inningspercentage dat hoger is of gelijk aan 100% werd sinds 2007 niet meer vastgesteld.
 - De netto-inkohieringen zijn aanzienlijk hoger dan de netto-inkohieringen van de voorgaande jaren.
 - Het boekjaar 2015 is het jaar waarin de nieuwe berekeningswijze van de sociale bijdragen werd ingevoerd. Hoewel de impact van de hervorming budgettair neutraal moest zijn, moet op het einde van het boekjaar echter de volgende vaststelling worden gemaakt:
 - 4% van de zelfstandigen hebben een beroep gedaan op de door deze hervorming voorgestelde aanpassingsmechanismen (zowel aanvragen tot neerwaartse of opwaartse herziening, als de opbouw van reserves). De impact in 2015 bedraagt 43.250 duizend euro.
 - Vennootschapsbijdragen: 209.022 duizend euro
 - De ontvangsten blijven in stijgende lijn gaan, onder meer dankzij een goed inningspercentage, dat 101,37% bedraagt, en dankzij een steeds groter aantal actieve vennootschappen.

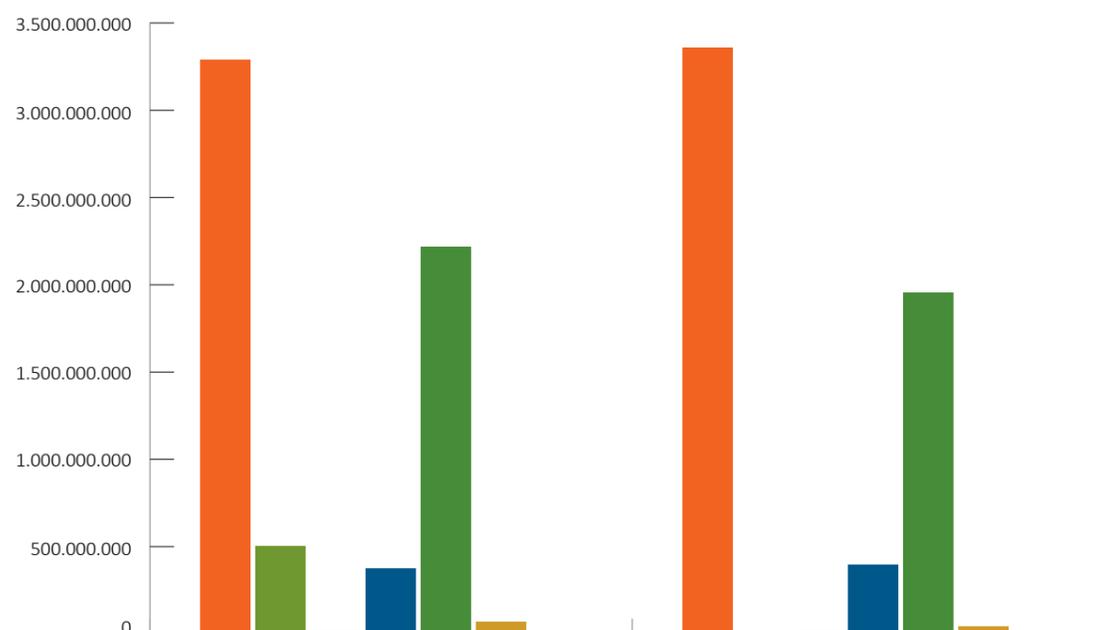
- PMP-bijdragen (bijdragen ten laste van de instellingen waarin minstens één publieke mandataris zetelt): 8.115 duizend euro. Deze realisaties stijgen licht ten opzichte van 2014.
- P2P-bijdragen (bijdragen tweede pensioenpijler): 2.965 duizend euro.
- Solidariteits-, matigings- en consolideringsbijdragen: 1 duizend euro.
- **De rijkstoelage: 1.383.647 duizend euro.** Het gaat om de klassieke bijdrage van de Staat in de financiering van de uitkeringen die betaald worden in het kader van het sociaal statuut der zelfstandigen. In afwachting van de geplande aanpassing van de financiering van de sociale zekerheid ingevolge de zesde staatshervorming, wordt het bedrag waardoor het evenwicht in de sociale zekerheid in ESR-termen bereikt kan worden, volledig toegewezen aan de alternatieve financiering afkomstig van de btw (in mindering gebracht bedrag) en wordt de evenwichtsdotatie van de Staat teruggebracht tot nul.
- **De alternatieve financiering: 672.151 duizend euro.** Die ontvangsten bestaan uit meerdere onderdelen die moeten bijdragen tot het financieel evenwicht van het globaal financieel beheer van het sociaal statuut van de zelfstandigen. Bepaalde toegewezen bedragen zijn forfaitair, andere variëren afhankelijk van de federale ontvangsten, meer bepaald de ontvangsten uit btw en uit roerende voorheffing. In die beide specifieke gevallen is wel een wettelijk minimum vastgelegd. In de realisaties van 2015 is een bedrag opgenomen dat in mindering is gebracht van de btw-ontvangsten, teneinde te komen tot een evenwicht van de sociale zekerheid in ESR-termen, zoals in de rubriek hierboven gepreciseerd wordt.
- **De financiële opbrengsten: 16.539 duizend euro.** De financiële opbrengsten bestaan uit de interesten op de zichtrekeningen van het RSVZ en uit de interesten van het beheer van twee obligatieportefeuilles die opgestart werden op 12 oktober 2015.
- **De diverse ontvangsten: 1.155 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 en uit de bankinteresten die door de socialeverzekeringsfondsen worden geïnd.



De voorafnames van het sociaal statuut op de ontvangsten van het globaal financieel beheer bedroegen 242.430 duizend euro. Ze betreffen:

- **De administratiekosten van het RSVZ: 52.062 duizend euro.** Het gaat om 52.423 duizend euro aan beheersuitgaven (zijnde 33.046 duizend euro aan personeelskosten en 19.377 duizend euro aan werkingskosten), verminderd met 361 duizend euro aan beheersontvangsten (zijnde de tussenkomsten van derden in de administratiekosten van het RSVZ).
- **Het tekort van de CNH: 11.654 duizend euro.** Dat tekort stemt overeen met 14.611 duizend euro werkingskosten, verminderd met 2.957 duizend euro nettobeheersontvangsten.
- **De administratiekosten voor derden: 27.543 duizend euro.** Die kosten dekken de kosten van de instellingen waarop het RSVZ een beroep doet om zijn opdrachten uit te voeren. De Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) 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.
- **De diverse uitgaven: 893 duizend euro.** Die uitgaven hebben hoofdzakelijk betrekking op de kosten voor geschillen die voortvloeien uit de uitvoering van de wettelijke opdrachten van het RSVZ.
- **De financiële lasten: 11.948 duizend euro.** Die lasten vloeien voort uit het discretionair beheer van twee obligatieportefeuilles die het RSVZ is opgestart en heeft toevertrouwd aan twee financiële instellingen.
- **De overdracht naar het RIZIV in het kader van de gemengde loopbanen: 138.330 duizend euro.**

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



in euro	2014	2015
■ Pensioenen	3.288.416.454,18	3.355.729.717,14
■ Gezinsbijslag	501.264.274,18	1.734.141,69
■ Faillissementsverzekering	8.012.754,20	7.763.566,52
■ ZIV-uitkeringen	375.447.000	394.221.000
■ ZIV-gezondheidszorgen	2.216.173.377,78	1.956.741.503,25
■ Overdrachten RIZIV - voorgaande boekjaren	67.742.622,22	41.484.402,96
■ Andere	14.427.936,67	13.928.101,67

- **Sector pensioenen: 3.355.730 duizend euro.** In deze realisaties is niet alleen de impact van oudere maatregelen opgenomen, maar ook de impact van de maatregelen die de regering in 2015 heeft ingevoerd, onder meer het principe van de eenheid van loopbaan, de hervorming van de overlevingspensioenen, de inaanmerkingneming van de kwartalen van het aanvangsjaar van het pensioen, verschillende maatregelen betreffende de toegelaten activiteit, de afschaffing van de pensioenbonus, de volledige afstemming van het minimumrustpensioen van de alleenstaande zelfstandigen en van het minimumoverlevingspen-

sioen op het minimumpensioen van de werknemers. In de realisaties zijn tevens de maatregelen van de welvaartsaanpassingen opgenomen die in werking zijn getreden op 1 september 2015.

- **Sector gezinsbijslag: 1.734 duizend euro.** Hoewel deze bevoegdheid vanaf 1 juli 2014 naar de Gemeenschappen overgedragen werd, conform de bepalingen van de 6^{de} staatshervorming, was er tot 31 december 2014 een overgangsfase. Met ingang van 1 januari 2015 zijn de Gemeenschappen volledig verantwoordelijk voor de financiering van de gezinsbijslag. De realisaties in 2015 zijn voornamelijk het gevolg van het in aanmerking

nemen van de kinderbijslag “in beraad”, “te recupereren” en de geboortepremies die voorbarig werden betaald.

- **Sector ZIV (uitkeringen en geneeskundige verzorging): 2.350.963 duizend euro.** Dat bedrag omvat de behoeften van de sector geneeskundige verzorging, namelijk 1.956.742 duizend euro, en de behoeften van de sector uitkeringen, namelijk 394.221 duizend euro. De 6^{de} staatshervorming heeft een impact op de sector geneeskundige verzorging, aangezien meerdere bevoegdheden naar de Gewesten overgedragen werden. In de realisaties 2015 van de sectoren uitkeringen en geneeskundige

verzorging is tevens het effect opgenomen van verschillende maatregelen die door de regering genomen werden, namelijk besparingsmaatregelen, enerzijds en maatregelen in het kader van de strijd tegen de sociale fraude, anderzijds.

- **Sector faillissementsverzekering: 7.763 duizend euro.** Deze verzekering werd versoepeld in haar toekenningsmodaliteiten en werd uitgebreid tot de zelfstandigen die door overmacht gedwongen worden hun activiteit te onderbreken of te stoppen en daardoor geen inkomen meer hebben. Deze uitkering wordt afgestemd op het minimumpensioen van de zelfstandige die een volledige loopbaan heeft.
- **Overdracht van pensioenrechten ten gunste van de Europese Gemeenschappen: 566 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).
- **Sector moederschapshulp: 5.482 duizend euro.** Sinds 2006 kan de vrouwelijke zelfstandige op het einde van haar zwangerschap kosteloos 105 dienstencheques aanvragen bij haar socialeverzekeringsfonds om er een hulp in het huishouden mee te betalen. Hoewel deze bevoegdheid sinds 2015 gedefederaliseerd is, werd er via de RVA tot 31 december 2015 een gedeeltelijke staatsfinanciering behouden, ten belope van 4,29 euro per gebruikte dienstencheque. De financiering door de gebruiker, nl. 9,00 euro, is steeds ten laste van het stelsel.
- **Sector palliatieve zorgen, uitkering mantelzorg geworden sinds 1 oktober 2015: 30 duizend euro.** De zelfstandige die tijdelijk zijn zelfstandige beroepsacti-

viteit onderbreekt om zorgen te geven aan een naaste, kan een forfaitaire uitkering krijgen.

- **De overdracht naar het Asbestfonds: 87 duizend euro.** In het zelfstandigenstelsel vergoedt dit Fonds de slachtoffers van asbestose. In 2015 werden dertien zelfstandigen vergoed.
- Een totaalbedrag van **41.484 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 2015**.

SAMENGEVAT

- De ontvangsten verhouden zich globaal als volgt:
 - Bijdragen: 66,94%
 - Rijkstoelage: 22,06%
 - Alternatieve financiering: 10,72%
 - Diverse ontvangsten en financiële opbrengsten: 0,28%
- De uitgaven verhouden zich als volgt:
 - Pensioenen: 55,87%
 - Geneeskundige verzorging en uitkeringen: 39,83%
 - Voorafnames en andere te financieren behoeften: 4,30%

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 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 fi-

nancieel 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 2015 heeft het globaal financieel beheer van de zelfstandigen 3.799 duizend euro geboekt in het **Fonds voor de toekomst van de geneeskundige verzorging**.

Op 31 december 2015 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 144.492 duizend euro.



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	2011	2012	2013	2014	2015
Group S	36.407	36.860	36.870	36.975	37.031
Xerius	105.295	110.054	115.992	123.693	133.191
Zenito	162.438	165.789	167.896	172.626	177.932
Partena	142.124	142.899	142.119	140.401	139.392
Acerta	271.926	277.169	280.008	280.625	281.688
Securex Integrity	109.261	111.495	113.297	115.634	118.244
Incozina	13.756	13.367	13.054	12.756	12.617
Multipen	12.396	12.296	11.945	11.838	11.849
Steunt Elkander	15.786	15.689	15.577	15.348	15.307
Caisse Wallonne d'Assurances Sociales de l'UCM	86.106	89.060	90.864	93.095	96.102
Nationale hulpkas voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	14.401	13.889	13.479	12.911	12.116
TOTAAL	969.896	988.567	1.001.101	1.015.902	1.035.469

In 2015 was er opnieuw een toename van het totaal aantal aangesloten zelfstandigen, met als eindbalans een totaal van 1.035.469 (677.966 mannen en 357.503 vrouwen). Dit is een stijging met 19.567 eenheden of + 1,93 % in vergelijking met 2014.

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

Verdeling per taalgebied

Taalgebieden Jaren ⁽¹⁾	Hoofdbezigheid			Bijkomende bezigheid			Actief na pensioen(leeftijd)			Totaal	
	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal		
Nederlands taalgebied	2012	270.417	149.245	419.662	90.812	50.803	141.615	37.054	11.024	48.078	609.355
	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
Frans taalgebied	2012	117.418	61.874	179.292	41.494	24.736	66.230	16.728	6.430	23.158	268.680
	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
Tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad	2012	54.618	19.421	74.039	8.318	5.459	13.777	4.384	1.724	6.108	93.924
	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
Duits taalgebied	2012	2.814	1.621	4.435	956	380	1.336	530	211	741	6.512
	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
Het Rijk	2012	445.267	232.161	677.428	141.580	81.378	222.958	58.696	19.389	78.085	978.471
	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
Buitenland ⁽²⁾	2012	4.583	1.508	6.091	2.614	581	3.195	699	111	810	10.096
	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
Totaal regeling	2012	449.850	233.669	683.519	144.194	81.959	226.153	59.395	19.500	78.895	988.567
	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

(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 692.035 naar 704.373 eenheden of + 1,78 %).

Deze toename geldt zowel voor de mannelijke beroepsbevolking (van 454.577 naar 462.621 eenheden of + 1,77 %), als voor de vrouwen (van 237.458 naar 241.752 eenheden of + 1,81 %).

Het aantal zelfstandigen in bijberoep stijgt ook in 2015: 237.513 tegenover 234.001 anno 2014. De mannelijke bijberoepers kenden een lichte stijging van + 0,10 % (van 144.712 naar 144.856) terwijl de vrouwelijke bijberoepers een sterkere toename kenden van + 3,77 % (van 89.289 naar 92.657).

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

Per bedrijfstak

Taalgebieden Jaren ⁽¹⁾	Bedrijfstak							Totaal	
	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen		
Nederlands taalgebied	2012	51.400	450	132.514	212.486	149.867	52.096	10.542	609.355
	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
Frans taalgebied	2012	25.262	118	53.739	89.071	78.256	20.715	1.519	268.680
	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
Tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad	2012	600	19	25.019	29.371	32.236	5.222	1.457	93.924
	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
Duits taalgebied	2012	1.312	5	1.561	1.669	1.325	610	30	6.512
	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
Het Rijk	2012	78.574	592	212.833	332.597	261.684	78.643	13.548	978.471
	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
Buitenland ⁽²⁾	2012	156	28	2.322	4.763	2.065	475	287	10.096
	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
Totaal regeling	2012	78.730	620	215.155	337.360	263.749	79.118	13.835	988.567
	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

(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 stijgende tendens: van 286.016 naar 295.179 of + 3,20 %.

De nijverheid kent een lichte stijging (van 221.515 naar 221.564 of + 0,02 %). Ook de dienstensector zit in de lift: + 6,48 % (of van 79.932 naar 85.113).

De handel kende een daling (van 333.499 naar 331.231 of - 0,68 %).

In de primaire sector ziet men een forse stijging van 4,44 %. In de landbouw is er een toename van 4,44 % (van 80.631 naar 84.215). In de visserij is er eveneens een stijging: van 564 naar 583 of + 3,37 %.

EVOLUTIE VAN HET AANTAL STARTERS

Verdeling volgens bedrijfstak

Jaar	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen	Totaal
2011	3.293	40	23.012	27.526	24.052	6.799	5.000	89.722
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

EVOLUTIE VAN HET AANTAL MEEWERKENDE ECHTGENOTEN

Jaar (toestand op 31 december)	Ministatuut			Maxistatuut			Totaal		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
2011	632	9.844	10.476	3.107	22.398	25.505	3.739	32.242	35.981
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

De laatste jaren is het aantal aangesloten meewerkende echtgenoten gedaald. Dit is ook het geval in 2015. Op 31 december 2015 waren 29.156 personen (3.526 mannen en 25.630 vrouwen) aangesloten als meewerkende echtgenoot [ministatuut : 5.771 (350 mannen en 5.421 vrouwen) ; maxistatuut: 23.385 (3.176 mannen en

20.209 vrouwen)], wat een daling van 1.335 eenheden of -4,38 % betekent tegenover 2014. Zowel het ministatuut als het maxistatuut kennen een daling: het ministatuut -960 eenheden of -14,26 % ; het maxistatuut -375 eenheden of -1,58 %.

EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGEN EN HET AANTAL STARTERS

Volgens de nationaliteit voor de periode 2013-2015

Nationaliteiten	Aantal verzekeringsplichtigen (31 december)			Aantal starters		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Nationaliteit behoort tot de Europese Unie						
België	898.912	911.935	925.294	70.075	74.417	78.380
Duitsland	2.597	2.561	2.561	275	318	317
Griekenland	1.366	1.423	1.498	189	235	242
Spanje	2.675	2.925	3.235	513	668	736
Frankrijk	11.373	11.822	12.440	1.631	1.818	1.934
Italië	10.504	10.601	10.765	1.090	1.289	1.350
Nederland	16.045	16.086	16.255	1.725	1.978	2.066
Portugal	3.284	3.614	4.152	805	963	1.226
Verenigd Koninkrijk	2.751	2.697	2.720	250	309	319
Polen	8.096	8.248	8.397	1.572	1.615	1.609
Bulgarije	5.459	5.269	5.360	2.184	2.099	2.133
Roemenië	16.233	18.035	20.761	5.325	6.071	7.314
Andere EU-lidstaten	2.602	2.830	2.906	490	622	584
Subtotaal 1.	981.897	998.046	1.016.344	86.124	92.402	98.210
Nationaliteit behoort niet tot de Europese Unie						
Marokko	2.267	2.401	2.614	682	643	754
Turkije	2.180	2.260	2.409	554	535	650
India	868	917	986	161	178	196
China	1.383	1.553	1.675	292	283	285
Pakistan	860	906	962	240	233	270
USA	575	563	559	53	71	63
Andere niet-EU-lidstaten	10.814	8.919	9.515	2.869	2.356	2.561
Subtotaal 2.	18.947	17.519	18.720	4.851	4.299	4.779
Totaal aantal vreemdelingen	101.932	103.630	109.770	20.900	22.284	24.609
Nationaliteit niet gekend						
Niet gekend	257	337	405	84	143	211
Algemeen totaal	1.001.101	1.015.902	1.035.469	91.059	96.844	103.200

Op 31 december 2015 noteren we 109.770 aangesloten zelfstandigen en helpers van vreemde nationaliteit. Vergeleken met 2014 is er een stijging met 6.140 eenheden of + 5,92 %. De Roemeense, Nederlandse en Franse nationaliteiten zijn het sterkst vertegenwoordigd. Het aantal Roemenen is fors gestegen vergeleken met

2014 (een winst van + 15,12 %: van 18.035 in 2014 naar 20.761 in 2015). Vergeleken met 2014 kent het aantal Nederlanders een lichte stijging (van 16.086 in 2014 naar 16.255 in 2015 of + 1,05 %). Vergeleken met 2014 stelt men ook een stijging van het aantal Fransen vast (van 11.822 naar 12.440 of + 5,23 %). In 2015 waren er

24.609 startende vreemdelingen. Zij vertegenwoordigen 23,85 % van het totaal aantal starters (103.200 eenheden) wat meer is dan 1/5 (22,95 % in 2013 en 23,01 % in 2014).

Bij de groep niet-Belgische starters bezet de Roemeense nationaliteit in 2015 de 1ste plaats in de rangschikking van "grootste vertegenwoordiging van niet-Belgische nationaliteit" met 7.314 starters. Vergeleken met 2014 (6.071 Roemeense starters) betekent dit een toename van 20,47 %.

In dezelfde rangschikking bekleedt Bulgarije de 2de plaats (van 2.099 in 2014 naar 2.133 in 2015 of + 1,62 %) en Nederland de 3de plaats (van 1.978 anno 2014 naar 2.066 in 2015 of + 0,45 %).

EVOLUTIE VAN DE GEMIDDELDE INKOMSTEN ⁽¹⁾

Per bedrijfstak

Telling op 31 december
Inkomstenjaar = tellingsjaar -3
In euro

Tellingsjaren / Inkomstenjaren	Landbouw	Visserij	Nijverheid	Handel	Vrije beroepen	Diensten	Diversen	Totaal
2011 / 2008	12.427,12	39.935,03	20.458,14	19.157,60	31.474,30	12.685,60	20.277,52	21.439,52
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

(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 2015. Het gemiddeld referte-inkomen 2012 (waarop de voorlopige bijdragen 2015 berekend worden) bedroeg 21.556,25 euro. Dit betekent een procentuele stijging van het gemiddeld referte-inkomen 2012 met + 2,93 %. Bij wijze van vergelijking: voor de referte-inkomsten 2011 (bijdragen 2014) was dit 20.941,88 euro.

De verschillen per sector blijven groot. De hoogste gemiddelde referte-inkomsten zijn er in de visserijsector (met daarin de rederijen): 41.157,24 euro. Dit betekent een toename van het gemiddelde inkomen met 8.208,29 euro.

De sector van de vrije beroepen kent als 2de sector, naast de visserijbranche, een hoog gemiddeld referte-inkomen (29.896,84 euro).

De gemiddelde beroepsinkomsten voor alle andere bedrijfstakken kenden een stijging vergeleken met vorig jaar:

- Landbouw: + 802,16 euro of + 6,08 %
- Nijverheid: + 342,29 euro of + 1,74 %
- Handel: + 1.118,81 euro of + 5,94 %
- Diensten: + 697,63 euro of + 5,42 %

EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGE VENNOOTSCHAPPEN

Per socialeverzekeringsfonds

Toestand op 31 december

Socialeverzekeringsfonds	2012	2013	2014	2015
Group S	19.516	19.698	19.606	20.375
Xerius	67.018	70.423	73.059	78.980
Zenito	71.606	73.411	74.468	78.654
Partena	52.905	52.581	51.871	52.838
Acerta	110.231	111.829	110.414	114.016
Securex Integrity	50.472	51.479	51.524	52.737
Incozina	5.076	5.070	4.992	5.092
Multipen	5.202	5.298	5.256	5.487
Steunt Elkander	5.297	5.385	5.420	5.259
Caisse wallonne d'assurances sociales de l'UCM	30.106	30.518	30.646	31.321
Nationale hulpkas voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen	60.050	58.539	59.064	55.983
Totaal	477.479	484.231	486.320	500.742

EVOLUTIE VAN HET AANTAL VERZEKERINGSPLICHTIGE VENNOOTSCHAPPEN

Per gewest

Toestand op 31 december

Gewest	2012	2013	2014	2015
Vlaams gewest	295.167	299.617	299.682	309.958
Waals gewest	110.039	111.458	112.236	114.750
Brussels gewest	71.217	72.071	73.222	74.848
Onbekend adres	1.056	1.085	1.180	1.186
Totaal	477.479	484.231	486.320	500.742

Op 2 jaar tijd bedraagt de stijging bij de verzekeringsplichtige vennootschappen die de jaarlijkse bijdrage verschuldigd zijn meer dan 15.000 eenheden (484.231 in 2013 / 486.320 in 2014 / 500.742 in 2015).

EVOLUTIE VAN HET AANTAL GEFAILLEERDE VENNOOTSCHAPPEN

Per gewest

Toestand op 31 december

Gewest	2012	2013	2014	2015
Vlaams gewest	4.060	4.392	4.347	3.510
Waals gewest	1.842	2.225	2.249	1.688
Brussels gewest	1.871	2.046	1.953	1.731
Onbekend adres	5	5	3	6
Totaal	7.778	8.668	8.552	6.935



SPREIDING VAN HET AANTAL GEPENSIONEERDEN VOLGENS HET GESLACHT EN DE AARD VAN HET PENSIOEN

Evolutie 1.01.2012 - 1.01.2015

Gehuwd, rustpensioen «gezin»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	106.432	322	106.754
1.01.2013	105.332	460	105.792
1.01.2014	104.343	384	104.727
1.01.2015	102.602	410	103.012
Gehuwd, rustpensioen «alleenstaande»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	68.096	61.183	129.279
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
Niet-gehuwd, rustpensioen «alleenstaande»			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	59.811	44.024	103.835
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
Rust- en overlevingspensioen			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	4.825	96.187	101.012
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
Overlevingspensioen			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	308	60.190	60.498
1.01.2013	329	58.462	58.791
1.01.2014	344	56.402	56.746
1.01.2015	358	54.238	54.596
Totaal			
Jaren	Mannen	Vrouwen	Totaal
1.01.2012	239.472	261.906	501.378
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

In de regeling voor zelfstandigen neemt het totaal aantal gepensioneerden toe van 519.648 in 2014 tot 526.396 in 2015 (tellingsdatum = 1 januari).

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

ONZE PROJECTEN



VERHUIZING EN INRICHTING VAN
DE NIEUWE CENTRALE ZETEL **P34**



UNIFIED COMMUNICATIONS **P38**



SEQUOIA **P44**



PENSIOENMOTOR **P46**



HUISSTIJL **P40**



WEBSITE **P42**



MOUSEION **P48**



WALINA **P50**



ONLY ONCE **P43**



AUDITCOMITÉ EN
INTERNE AUDIT **P52**

Verhuizing

EN INRICHTING VAN DE NIEUWE CENTRALE ZETEL

Het RSVZ is op 4 mei 2015 naar zijn nieuwe centrale zetel verhuisd. De verschillende fases van de verhuizing werden in goede banen geleid door een stuurcomité, ondersteund door de dienst Logistiek en een groep ambassadeurs uit de verschillende diensten van het RSVZ. Het aspect “welzijn van het personeel” werd niet vergeten en opgenomen in elke stap van het proces: vóór, tijdens en na de verhuizing.

- Laurent Tenteniez, Philippe Defraene, Jean-Noël Funtowicz -

De verhuizing van het centraal bestuur kwam tegemoet aan meerdere ambitieuze doelstellingen:

- Een nieuwe cultuur creëren gebaseerd op transparantie, communicatie en samenwerking: het volledige gebouw werd ontworpen en ingericht om de uitwisselingen tussen de medewerkers en tussen de teams te stimuleren, in een esthetische en open omgeving.
- De gebouwoppervlakte verminderen: de overgang van een centrale zetel met twee afzonderlijke gebouwen naar een enkel gebouw, is een reële meerwaarde voor het onthaal van de zelfstandigen. Deze geografische eenheid versterkt ook de samenwerking tussen de diensten en het samenhorigheidsgevoel onder alle medewerkers. Overigens kon de gebouwoppervlakte van de centrale zetel van het RSVZ door de verhuizing met 30% worden verminderd.
- Energiebesparingen waarborgen: een gebouw aankopen dat, hoewel het niet volledig passief is,

toch voor een deel in zijn eigen energie voorziet dankzij zonnepanelen en een warmtekrachtkoppelingssysteem. De afkoeling van het gebouw gebeurt dan weer via een systeem van koude plafonds. Dankzij een gecentraliseerd technisch beheer wordt de temperatuur constant gehouden en wordt de lucht permanent ververst. Daardoor hebben we een B-score kunnen halen op ons energieprestatiecertificaat.

- Een werkkader invoeren dat verzoenbaar is met de principes van de New way of working: de realisatie van de “flex desk”- en “clean desk”- principes, laat toe om een aangenaam werkkader te creëren, dat aanpasbaar is en de omschakeling naar het “paperless office” ondersteunt. Bovendien kon dankzij de betrokkenheid en de ondersteuning van het management een werkstructuur worden geïmplementeerd die een strikte gelijkheid van de ruimte toelaat, ongeacht de functie of het hiërarchisch niveau. Tot slot bestaan alle werkposten van de centrale zetel uit nieuw en identiek meubilair.



DE “3 B’S”

De nadruk werd gelegd op de “3 B’s” van de New way of working: *bricks, bytes and behaviour*.

BRICKS

Aanpassing van het gebouw en het architecturaal concept aan de specificiteiten van de diensten van het Rijksinstituut en aan de verzoeken van de ambassadeurs (lokalen voor de ontvangst van de bezoekers, ter beschikking stellen van een “zen room”, behoud van een technische bibliotheek en van een ontspanningsbibliotheek, behoud van een paar archieflokalen, implementatie van een polyvalent bedrijfsrestaurant met een loungeroimte...). De werkplateaus zijn opgebouwd rond een centrale coffeecorner en bestaan uit groepjes van werkposten die afgewisseld worden door beglaasde ruimtes waarin men zich, indien nodig, kan afzonderen. Daardoor worden transparantie en ruimtes voor concentratie of lokalen voor vertrouwelijke gesprekken met elkaar verbonden, ongeacht overigens of ze voor privé- of professionele doeleinden zijn.

BYTES

Invoering van een informatica- en telefoniearchitectuur die een virtuele werkpost mogelijk maakt en die de telewerkers en de personeelsleden op kantoor toegang geeft tot dezelfde hulpmiddelen. Overall in het gebouw is er wifi. De meeste vergaderzalen zijn uitgerust met aanraakschermen die aangepast zijn aan collectief werk.

BEHAVIOUR

De begeleiding van de verandering was een hoofdbezorgdheid van bij de aankondiging van de verhuizing en werd verwezenlijkt dankzij de ondersteuning van de groep ambassadeurs die het personeel vertegenwoordigde. Dankzij dit co-creatief proces konden richtlijnen worden opgesteld en een nieuwe werkbenadering worden vastgelegd die uitgaat van de principes van de new way of working. Er werd in het bijzonder aandacht besteed aan een voortdurende “top-down” en “bottom-up” communicatie.

VERHUIZEN OP EIGEN KRACHT

In de praktijk gebeurde de eigenlijke verhuizing volledig intern dankzij de medewerking van alle personeelsleden: van schoonmaak van de dossiers, het digitaliseren van een aanzienlijk deel ervan tot het vullen van dozen. De verhuizing werd verspreid over twee weekends waardoor de continuïteit van de dienstverlening aan de burger werd gewaarborgd. Tijdens die procedure werden de teams over de twee locaties verspreid en kon de informatica-infrastructuur progressief worden ontmanteld.

De dienst Logistiek zorgde voor het transport van alle dozen, het materiaal en het meubilair naar het nieuwe gebouw. Dankzij deze bijdrage en betrokkenheid moest er geen private dienstenverlener ingeschakeld worden en kon een aanzienlijke besparing worden verwezenlijkt.

De timing van de verhuizing werd volledig nageleefd en op 4 mei 2015 kon – zoals gepland – de nieuwe centrale zetel in gebruik worden genomen.

De groep ambassadeurs is nog altijd actief om eventuele problemen, mogelijke verbeteringen of suggesties van het personeel over te brengen. Periodiek wordt de situatie van deze verzoeken en suggesties geëvalueerd, in samenwerking met de groep ambassadeurs.



EN WAT MET DE DUURZAAMHEID IN DIT ALLES?

Een verhuizing betekent uiteraard niet dat de EMAS-acties (Eco-Management and Audit Scheme) worden stopgezet. Zo werd er op 29 oktober 2015 opnieuw een dag van de duurzame ontwikkeling georganiseerd in alle vestigingen van het RSVZ. Het bedrijfsvervoerplan van het RSVZ werd eveneens herzien. Dat plan, dat opgesteld wordt op verzoek van het Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM), draagt bij tot een betere mobiliteit en luchtkwaliteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het omvat een actieplan voor 2016 en 2017 en zal in 2016 aan het personeel worden meegedeeld.

We hebben ook deelgenomen aan de cross audits van de milieubeheerssystemen van andere federale administraties. Dit gaat om interne audits, maar die in een andere administratie dan die van de auditor worden uitgevoerd.

Omdat het milieubeheer uiteraard grotendeels afhangt van de betrokken vestiging, zal tot slot vanaf 2016 een analyse worden gerealiseerd van de impact van de diverse aspecten van het gebouw Up 35 op de omgeving. Die analyse zal onder meer toelaten om de prioriteiten te identificeren en om nieuwe milieudoelstellingen en een aangepast actieplan vast te leggen.



UNIFIED COMMUNICATIONS

In het verlengde van de verhuizing van het centraal bestuur naar zijn nieuwe kantoren aan de Willebroekkaai, werd nagedacht over de beste manier om de oude telefooncentrale te vervangen door een moderner en meer up-to-date communicatieplatform. Van bij de start was het duidelijk dat dit geen gemakkelijk project zou worden, aangezien de oude centrale tegelijk betrouwbaar en gebruiksvriendelijk was. Het nieuwe platform moest bovendien de nieuwe bedrijfscultuur uitstralen en beantwoorden aan de almaar groeiende behoeften aan mobiliteit en flexibiliteit van de administratie.

- Filip De Koninck -

Het nieuwe platform ondersteunt het flexdeskconcept en de telewerkinitiatieven: waar een medewerker zich ook bevindt, je kan hem altijd bereiken via zijn persoonlijk telefoonnummer. Met andere woorden, of hij nu een dag in een gewestelijk kantoor werkt en de volgende dag op het centraal bestuur, hij zal altijd bereikbaar zijn via hetzelfde telefoonnummer. Onze medewerkers zijn dus meer beschikbaar voor de zelfstandige ondernemer.

Alle oude telefoontoestellen werden vervangen door nieuwe toestellen, die niet specifiek zijn geconfigureerd voor een medewerker in het bijzonder, maar wel voor elke medewerker die zich aanlogt. Dit is een fundamentele wijziging ten opzichte van het oude systeem en kon sommige medewerkers wat problemen bezorgen omdat een aantal gewoontes moesten aangepast worden: een oproep voor een collega overnemen is plots ingewikkelder geworden. Het is immers het communicatieplatform dat de oproepdoorschakeling beheert.

TEN DIENSTE STAAN VAN DE ZELFSTANDIGE

De volgende fase van het project voorziet in nieuwe functionaliteiten. Dankzij het platform kunnen de medewerkers nu weten wie beschikbaar is, korte berichten sturen, en ook eenzelfde nummer koppelen aan meerdere toestellen.

Het project zal zich nu focussen op het verbeteren van de dienstverlening aan de zelfstandige ondernemer, door het ontwikkelen van functionaliteiten van het type “contact center”.

We willen dat een inkomende oproep snel bij de “juiste” medewerker terecht komt zodat de beller op de

meest efficiënte wijze kan geholpen worden. Met dit doel zullen we, op basis van de beschikbaarheid en de competenties, een geavanceerd systeem van oproepdoorschakeling gebruiken. Een meetsysteem zal er bovendien voor zorgen dat het systeem op elk moment kan bijgesteld worden. Op termijn willen we dat deze middelen niet enkel voor de telefonische contacten gebruikt worden, maar ook voor elke communicatie met de zelfstandige ondernemer. Het opslaan van al de communicatie op dit platform zal er voor zorgen dat de informatie gecentraliseerd wordt en dat de “Unified Communication” aan de “Only Once-principes” kan voldoen.

TELEWERKEN ONDERSTEUNEN

Sinds de opkomst van het telewerken, worden we geconfronteerd met nieuwe uitdagingen voor het plannen van vergaderingen: medewerkers worden tot op vandaag geacht fysiek aanwezig te zijn om vergaderingen bij te wonen en moeten in dat geval hun telewerkdag verplaatsen. In de toekomst willen we telewerk en vergaderingen meer met elkaar verzoenen door het ontwikkelen van virtuele vergaderruimten en van videoconferencing. Het uiteindelijke doel is om van de “Unified Communication” een platform te maken dat maximale mogelijkheden biedt om telewerk zo goed mogelijk te ondersteunen.

Een technologische vooruitgang van deze omvang vereist ten aanzien van de eindgebruiker een duidelijke en nauwkeurige uitleg van de mogelijkheden: voor alle medewerkers zijn er dus de gepaste opleidingen.

Het is vandaag de dag moeilijk om op een dynamische manier te communiceren in twee kleuren en zonder grafische elementen. In 2012 werd er dus beslist om de huisstijl van het RSVZ te moderniseren en uit te breiden. Het project werd afgerond op 4 mei 2015, de dag waarop het centraal bestuur is verhuisd en de vernieuwde websites van het RSVZ en van de Nationale Hulpkas online gingen.

- Floriane De Muyter -

HUISSTIJL

Het invoeren van een nieuwe huisstijl was voor het RSVZ een noodzaak. Onze huisstijl was verouderd en niet aangepast aan de huidige communicatiebehoeften. We moesten dus iets hebben dat uitgebreider en moderner was, evenwel zonder te ontkennen waar we voorheen voor stonden. De nieuwe stijl is een evolutie en een uitbreiding van de oude. Hij biedt een breder palet, waarmee we een dynamische en heldere communicatie kunnen ontwikkelen naar onze verschillende doelpublieken: de zelfstandigen natuurlijk, maar ook de socialeverzekeringsfondsen of nog onze personeelsleden. En dat op om het even welke drager: intranet, website, brochures, of zoals hier het jaarverslag.

Er was ook de wil om de klemtoon te leggen op wat het RSVZ doet. Ons nieuwe logo bestaat dus uit twee elementen. Ten eerste het gemoderniseerde beeldmerk van de brug dat, zoals voorheen, onze functie van band met de zelfstandigen weergeeft. En vervolgens de vermelding "Sociale Zekerheid Zelfstandige Ondernemers", die duidelijk weergeeft wat we doen en tot wie we ons richten. Bovendien bevat al onze briefwisseling een baseline die aangeeft wat we willen zijn: een moderne overheid, die een kwalitatieve service biedt.

EEN LOGO VOOR DE NATIONALE HULPKAS

De studie die voorafging aan de ontwikkeling van de nieuwe stijl, bracht het gebrek aan identiteit van de Nationale Hulpkas naar voren. Voortaan heeft deze dus een logo dat op dat van het RSVZ is gebaseerd, maar dat naast het beeldmerk van de brug "Nationale Hulpkas" vermeldt. De baseline ervan geeft duidelijk haar rol binnen het RSVZ aan: zijn socialeverzekeringsfonds zijn.

EEN TRANSVERSAAL PROJECT

Een uniforme look-and-feel hebben in alles wat verband houdt met het RSVZ, impliceert een samenwerking met de diensten om hun behoeften te begrijpen en te proberen eraan te beantwoorden, met behoud van een rode draad. Die opdracht

bleek niet altijd even gemakkelijk, maar liet toe om af en toe de vinger te leggen op kleine problemen en de globale coherentie van onze administratie op het vlak van communicatie te verbeteren.

EEN PIJLER VAN DE BEDRIJFSCULTUUR

De huisstijl is ontwikkeld op basis van de waarden en de opdrachten van het RSVZ en wil hiervan de grafische representatie zijn. De huisstijl is dus een pijler om een bedrijfscultuur te ontwikkelen. Onze administratie is evenwel sinds enkele jaren volop aan het veranderen, wat zich weerspiegelt in de diversiteit van de opgestarte projecten die onze dienstverlening aan de zelfstandigen moeten verbeteren. De modernisering van de stijl heeft zich onder andere goed geïntegreerd in het project "Verhuizing", dat hij in zekere zin heeft geïllustreerd. Vandaag straalt zelfs de inrichting van onze Brusselse kantoren de huisstijl uit. De uitdaging voor 2016 zal erin bestaan om de huisstijl uit te breiden naar de gewestelijke kantoren, zodat de zelfstandigen een echte visuele coherentie aangeboden krijgen.



Website

Met de komst van de nieuwe huisstijl ondergingen ook de websites van het RSVZ en de Nationale Hulpkas een metamorfose. De sites kregen niet alleen een nieuwe look, maar ook een grondige inhoudelijke restyling, afgestemd op de bezoeker. Voor het beheer werd er voor een nieuw content management systeem gekozen.

- Sofie Jacobs, Katleen Van Muylers -

De websites kregen een nieuwe duidelijke – thematische – indeling en werken meer vraaggestuurd. Toptaken – of beter topvragen van ons doelpubliek – krijgen zo dus een prominente plaats op onze websites.

De leesbaarheid is ook een stuk beter. De teksten die we van de oude website hebben overgenomen, werden dan ook volledig herschreven. We proberen zoveel mogelijk de terminologie te gebruiken die overeenstemt met het woordgebruik van de bezoeker.

We zijn ook voor toegankelijke websites gegaan en hebben bij de bouw extra aandacht besteed aan de usability-richtlijnen en de voorwaarden om het AnySurfer label te behalen. Hierdoor is de site bruikbaar voor iedereen, ook voor mensen met een beperking.

UITGEBREID VOORTRAJECT

We wilden vooral die informatie aanbieden die de bezoekers willen vinden en dat op de plaats waar ze deze info zoeken. Daarom werd er gekozen voor een uitgebreid vooronderzoek. Zo waren er een online enquête en interviews om een beeld te krijgen van

wie welke informatie waar zoekt en of ze die daar vinden. Op basis hiervan werd een nieuwe structuur uitgewerkt die ook werd getest bij een proefpubliek.

De grootste uitdaging was dus ons te laten leiden door de ervaringen en de behoeften van de bezoekers van onze site. Het zijn zij die bepaald hebben welke richting we zijn uitgegaan. Ook al betekende dat een hele ommezwaai voor de structuur van onze website.

Een andere grote uitdaging was het schrijven van de teksten. Het succes van een website valt of staat ook met de kwaliteit van de teksten. Dus werd ervoor geopteerd de teksten die werden overgenomen te herschrijven of te vereenvoudigen. Niet alleen om ze in de nieuwe structuur te laten passen, maar ook om ze leesbaarder te maken. Dit betekende soms ook dat niet alle informatie van op de oude site werd overgenomen.

Tot slot moesten we ook – om het AnySurfer label te behalen – elke aanpassing aftoetsen aan de richtlijnen.

VOORTDUREND ON THE MOVE

Een website is niet statisch, maar blijft constant evolueren. In ieder geval moeten we een aantal rubrieken van de RSVZ-website nog verder uitbreiden. Daarnaast verandert de wetgeving voortdurend en dus ook de vragen van de bezoekers. Daar proberen we zo goed mogelijk op in te spelen. Verder zullen we er over waken dat onze website toegankelijk blijft en we het AnySurfer label waardig blijven.

De site van de Nationale Hulpkas zal ook nog verder uitgebreid worden. De Nationale Hulpkas heeft een eigen doelpubliek en – als socialeverzekeringsfonds – ook een specifiek karakter. Hier zien we mogelijkheden om op termijn eigen, specifieke content aan te bieden en bepaalde dienstverlening of producten in de kijker te plaatsen. En natuurlijk willen we ook voor deze site het AnySurfer label halen.

Bezoek onze website:
www.rsvz.be

ONLY ONCE

“Only Once” slaat op het principe van de unieke gegevensinzameling, onder meer bij de authentieke bronnen. Deze praktijk vereenvoudigt de administratieve procedures die aan de burgers en de ondernemers worden opgelegd doordat ze niet meer voortdurend dezelfde informatie aan de verschillende overheidsinstanties moeten meedelen.

Het “Only Once”-principe maakt weliswaar al deel uit van onze bestuursovereenkomsten sinds 2002, maar is pas verplicht sinds de wet van 5 mei 2014. Het gebruik van de unieke identificatiesleutels (rijksregisternummer of ondernemingsnummer) en van de gegevens die bij authentieke bronnen beschikbaar zijn, is dus de regel voor alle federale overheidsinstellingen. Tot slot plaatst de wet de papieren en de elektronische formulieren op strikte voet van gelijkheid.

- Thierry Elsoucht -

EEN PRAGMATISCHE BENADERING

In 2015 werd de bestaande situatie grondig geanalyseerd en werd een interne communicatiecampagne op touw gezet die uit drie centrale elementen bestaat: de organisatie van info- en opleidingssessies, zowel voor het management als voor de operationele diensten of stakeholders van het Rijksinstituut, het opstellen van een vademecum, dat als een echte gebruiksaanwijzing fungeert om de “Only Once”-principes in de dagelijkse praktijk om te zetten, of nog de aanwezigheid van een interne consultant om de diensten te adviseren wanneer ze de formulieren aan de “Only Once”-normen aanpassen.

Tot slot is ook de toepassing van de “Only Once”-principes op de zuiver interne processen van start gegaan in 2015.

ON THE MOVE... NAAR DE KLANT TOE

Net zoals de administratieve vereenvoudiging of de leesbaarheid, zijn de zoektocht naar nieuwe informatiebronnen en het invoeren van nieuwe stromen een constante uitdaging. Die uitdaging dagelijks aangaan laat het Rijksinstituut toe om naar een hechtere en duidelijk minder administratieve band met de zelfstandige ondernemer te evolueren.



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.

- Frieda Olbrechts -

De doelstelling van “Sequoia” is meervoudig: verouderde toepassingen moderniseren, elk dubbel gebruik van gegevens en functionaliteiten elimineren, of nog 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”).

EEN GOED AFGEBAKEND PROJECT

De eerste fase van het project, namelijk de integratie van de gegevens van het Algemeen Repertorium van de Vennootschappen (ARV), was al enige tijd met succes bekroond door de inproductiestelling van “Sequoia ARV”. In 2015 werden de analyse en de testen voor de uitbreiding naar ARV+ of het e-dossier van de dienst Vennootschappen succesvol afgerond om vanaf februari 2016 in productie te gaan.

Verder bouwend op dit succes, werd er beslist om voor de dienst Pensioenen dezelfde basis te gebruiken. Zo staan we weer een stap dichterbij het concept van het “transversale dossier”, de uniforme manier van werken binnen het RSVZ en de bijhorende efficiëntieverbeteringen.

Het grootste en meest complexe onderdeel van Sequoia is zonder twijfel de modernisering van het oude Algemeen Repertorium van de Zelfstandigen (ARZA) en het e-dossier van de diensten Verplichtingen en Inspectie.

Dit onderdeel van het project werd opgesplitst in zes werkpakketten: externe gegevens, gegevensbeheer, aansluitingsplicht, bijdrageplicht, rechten en attesten.

Al deze werkpakketten zullen ten laatste begin 2018 in productie gaan. In 2015 werden de “to be”-analyse en het migratieplan van het werkpakket “gegevensbeheer” afgerond en de eerste testen voorbereid. De “to be”-analyse en het migratieplan van het werkpakket “aansluitingsplicht” konden

nog niet afgerond worden omwille van een aantal niet-gefinaliseerde interpretatieverduidelijkingen. Eind 2015 werd gestart met het werkpakket “bijdrageplicht”. Deze voorbereidingen gebeuren in overleg met onze partners, zoals de socialeverzekeringsfondsen en de Directie-generaal Zelfstandigen van de FOD Sociale Zekerheid.

Het werkpakket “externe gegevens” verdient een specifieke vermelding. In dit werkpakket worden gegevens van externe databronnen toegankelijk gemaakt voor de gebruikers van “Sequoia”. In tegenstelling tot de andere werkpakketten wordt hier wel een onmiddellijke inproductiestelling voorzien. Zo werden in september 2015 de OCMW-gegevens ter beschikking gesteld. In 2016 zullen de Sigedis- en de RVA-gegevens worden opgenomen.

Een ander belangrijk aspect van het “Sequoiaproject” is het internaliseren van de kennis en het in eigen beheer brengen van de technische ontwikkeling en het onderhoud van het systeem.

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.

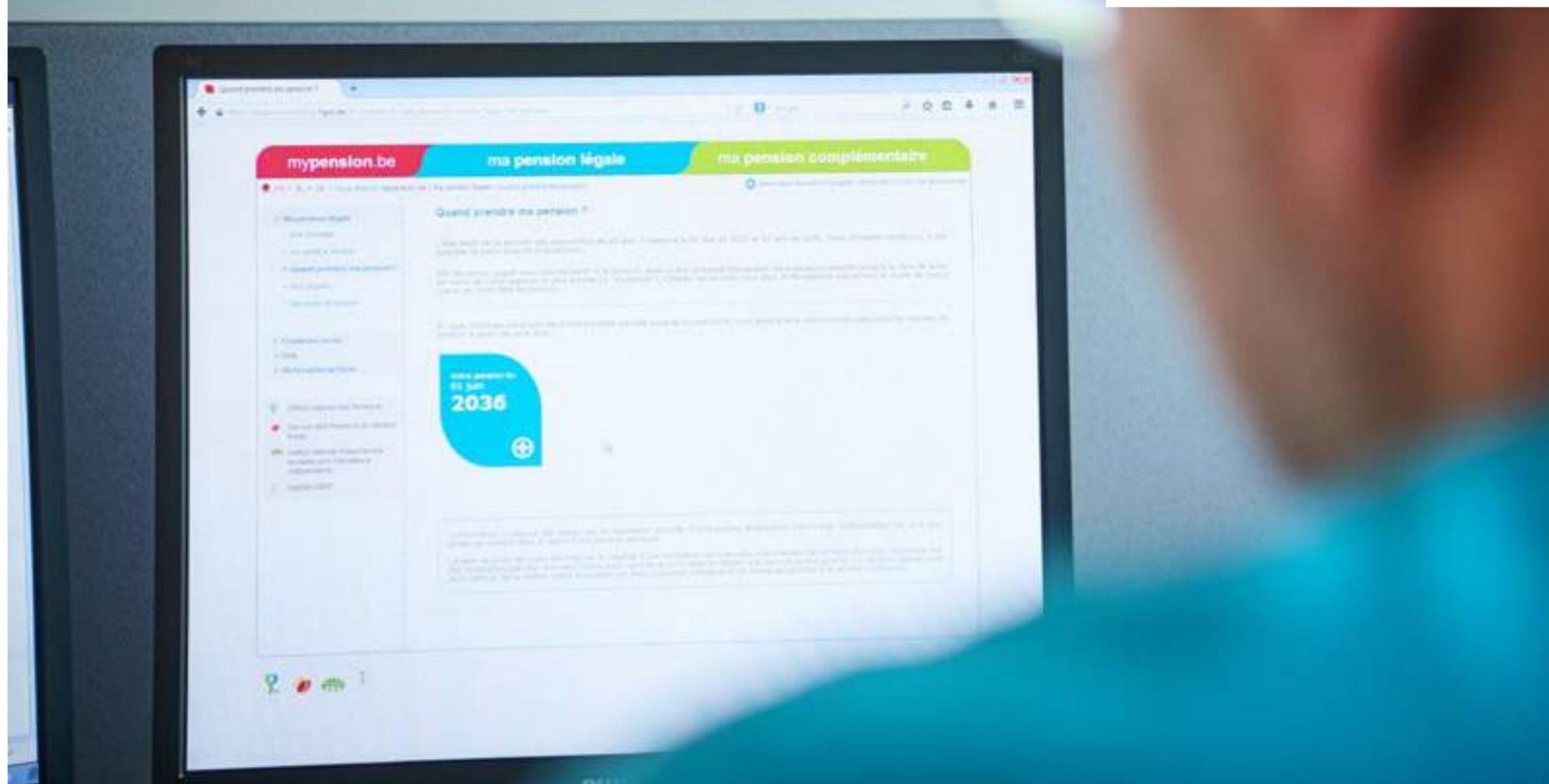
De risico's, zoals de resources en de afhankelijkheden van derde-systemen, worden uiteraard niet uit het oog verloren.

EEN 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... .

PENSIOENMOTOR



Al naargelang een burger, opeenvolgend of tegelijkertijd, gewerkt heeft als werknemer, ambtenaar of zelfstandige, zal hij te maken krijgen met drie pensioenstelsels. In 2015 werden deze drie stelsels beheerd door drie instellingen: het RSVZ, de RVP en de PDOS (sinds 1/4/2016 zijn de RVP en de PDOS gefusioneerd tot een enkele instelling: de Federale Pensioendienst; de stelsels blijven echter onderscheiden).

Tot voor kort kon de burger, dankzij een project dat door het RSVZ was opgezet, al een enkele pensioenaanvraag indienen voor de drie stelsels, en dat op elektronische wijze.

Om zijn loopbaan, de datum waarop hij met pensioen kon gaan, of de informatie over het onderzoek van zijn dossier te kennen, moest de burger zich tot elke instelling afzonderlijk richten.

Het project "Pensioenmotor" (gestart in 2013) wil dit verlies van tijd en energie geleidelijk wegwerken door zich te baseren op twee modules: een aan de drie instellingen gemeenschappelijke databank en een elektronische interface, "My Pension".

- Philippe Bleus -

De voornaamste uitdaging bij het realiseren van de "Pensioenmotor" was het begrijpen van de werking van de andere stelsels. Dit om aan de gemeenschappelijke databank de nodige informatie te kunnen leveren om de geplande doelstellingen te behalen. Hiervoor waren er talrijke vergaderingen met de personeelsleden en de functionele verantwoordelijken van de drie stelsels. Bovendien houdt een project van dergelijke omvang risico's in:

- de onbeschikbaarheid van het nodige budget;
- de ontoereikende informaticamiddelen;
- de personeelsvermindering;
- de wetwijzigingen in de loop van het project, die afbreuk zouden doen aan de al tot stand gebrachte ontwikkelingen;
- ...

Deze risico's konden worden vermeden en we hopen dat de toekomst geen onaangename verrassingen in petto heeft. Vanaf nu wordt het werk van de personeelsleden vergemakkelijkt door het feit dat zij de volledige loopbaan van een burger, de bij de aanvraag betrokken stelsels en de evolutie van het dossier in de andere stelsels, kunnen raadplegen. De evolutie van het project zal toelaten om in ons berekeningsprogramma zowel de gegevens "Loopbaan" als de gegevens "Berekening" automatisch in te voeren.

OVERZICHT VAN EEN GEFASEERD PROJECT

Het project loopt over verschillende jaren en is in fases opgedeeld.

- 2014: De gemeenschappelijke databank werd in productie gesteld. De databank bevat de loopbanen van alle burgers, in welke sector ze ook hebben gewerkt.
- 2015: De burger kan (via zijn elektronische identiteitskaart) inloggen op de site "My Pension"

en het overzicht van zijn loopbaan, alsook de stand van zaken van zijn dossier "Pensioen" raadplegen (indien hij een aanvraag had gedaan of indien een ambtshalve onderzoek van zijn rechten gaande was). Op dezelfde manier kan hij de briefwisseling raadplegen die de drie instellingen hem hebben gestuurd, zijn persoonlijke gegevens bijwerken (telefoon, e-mail, correspondentietaal, ...) en proactief loopbaanrechtzettingen vragen.

- 2016: Nog steeds via de site "My Pension", kent de burger de datum waarop hij ten vroegste met pensioen zal kunnen gaan, en dat in elk stelsel. Deze datum wordt berekend door de al gepresteerde loopbaan te extrapoleren.
- 2017: Naast de datum waarop de burger met pensioen zal kunnen gaan, zal er ook een netto- en brutobedrag, dat elk stelsel dekt, aan gekoppeld worden.

- 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 (Bijvoorbeeld: Momenteel ben ik loontrekkende, maar ik overweeg om mij binnen enkele maanden/jaren te vestigen als zelfstandige).
- Op termijn zal het met de tool "Pensioenmotor" mogelijk worden om de dossiers "Pensioenen" te berekenen en door middel van een enkel document het verkregen bedrag mee te delen, wat ook het stelsel is waarin de gepensioneerde voorheen heeft gewerkt.

Wanneer voor het dossieronderzoek nog informatie aan de burger moet gevraagd worden, zullen de vragen hem nog maar eenmaal gesteld worden en zullen de antwoorden aan alle belanghebbende instellingen worden gestuurd (toepassing van het principe "Only Once"). Indien hij het wenst, zal de burger kunnen kiezen voor een elektronische vragenlijst.

MOUSEION

“Mouseion”, een van de strategische projecten van het RSVZ, is een beslissingsondersteunend systeem, dat de gegevens uit de basistoepassingen van het Rijksinstituut haalt, ze integreert en ze samenbrengt in een grote databank, om ze vervolgens maximaal te gebruiken. Dankzij deze tool worden nuttige rapporten snel en op maat gegenereerd. Met het oog op een voortdurende zorg om de kwaliteit van de informatie te optimaliseren en om aan uiteenlopende interne en externe vragen snel te kunnen voldoen, zal het RSVZ beschikken over een uniek en professioneel centraal rapporteringssysteem, waarmee onder meer de nadruk kan worden gelegd op de sterke en zwakke punten van de werking van het Rijksinstituut, een nieuwe maatregel geanalyseerd kan worden, ...

- Marina Geeraert -

De ontwikkeling van dit project verloopt gelijktijdig met een ander grootscheeps strategisch project: Sequoia. “Mouseion” werd opgestart eind 2013 en zal volledig operationeel zijn eind 2017.

“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 (DWH) genoemd, waarin bijgevolg de “businessgegevens” en historische gegevens worden bewaard.

De gebruikte methode is gebaseerd op de Data-Vaultbenadering, die toelaat om zich te concentreren op de integratie van gegevens uit verschillende bronnen.

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 het bereiken van een doelstelling in gevaar komt.

DE DOELSTELLINGEN VAN “MOUSEION”

- Een performant BI die gericht is op de kwaliteit van de gegevens (vaste rapporten en dynamische rapporten, die sneller en gemakkelijker zijn in gebruik): de beheerders kunnen zich hierdoor meer op hun kerntaken concentreren en verliezen geen kostbare tijd meer om cijfers en statistieken in te zamelen;
- Een matuur BI (betrouwbaar, volledig, altijd beschikbaar en goed beveiligd systeem): het is een flexibel systeem, waarin de analyse van de informatie gebeurt op een uniforme wijze en dat toelaat binnen zeer korte termijnen te antwoorden;

- Een BI Competence Center (BICC) (opleiding van ‘powerusers’ of primaire gebruikers): het systeem is gebruiksvriendelijk en de raadpleging van de beschikbare informatie in “Mouseion” is iets dat binnen het bereik ligt van alle beheerders;
- Een kostenefficiënt BI (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 dienstenleveranciers. Het nieuwe systeem vervangt en vereenvoudigt de huidige systemen.

In dit stadium zijn al meerdere gegevensstromen in het nieuwe systeem opgeladen. In 2015 lag de focus van “Mouseion” op de pensioengegevens, de gegevens van de zelfstandigen die aangesloten zijn bij de Nationale Hulpkas, de gegevens van de ‘Security & logging’, het Repertorium van de Vennootschappen (ARV)... Deze ontwikkelingen verlopen gelijktijdig met het project “Sequoia” en in overleg met de experts van de betrokken diensten en directies. Dit om te zorgen voor de juiste interpretatie van de informatie en het doel ervan.

“Mouseion” zal zich in 2016 en 2017 hoofdzakelijk richten op het Algemeen Repertorium van de Zelfstandigen (ARZA), de dienst Verplichtingen, de Inspectie, de koepel Sociale Fraude, en zal de ontwikkeling van de in 2015 opgestarte dossiers voortzetten. Het managementstartscherm zal een dashboard (boordtabel) tonen, ofwel een overzichtstabel die zal functioneren als portaal naar gedetailleerdere informatie, zoals interactieve OLAP-rapporten (online analytical processing voor online analytische verwerking). Met deze rapporten kan de informatie gefilterd worden, bijvoorbeeld volgens chronologische criteria, en kan onder meer een beeld van de operationele directies van het Rijksinstituut gegeven worden. Bovendien zullen we ons concentreren op bijkomende manieren van informatieverspreiding, zoals de ‘briefing books’ (rapporten met een verzameling gewenste informatie in één pdf, verstuurd via mail), de ‘balanced scorecards’ en andere ‘alerts’ (automatische verwittigingen).



Walina

WALINA staat voor **Waver, Libramont, Namen**, en symboliseert de symbiose die tussen deze 3 gewestelijke kantoren moet ontstaan. Het idee is om hun diensten **Verplichtingen/Inspectie, Nationale Hulpkas, Pensioenen, Algemene diensten** en toekomstig beheer van de **Front office** te verenigen in 4 grote operationele maar ook ondersteunende coördinaties.

Dit pilotproject, dat in mei 2015 opgestart werd, past in het kader van een groter project op het niveau van het RSVZ. Op termijn wenst men een transversale dienst per materie uit te bouwen die zal functioneren als “backoffice”, en ook een eerste, gemeenschappelijke lijn die de rol van “frontoffice” zal vervullen.

- Sacha Bourque -

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

INTERNE EN EXTERNE VOORDELEN

De aanwezigheid van een enkele verantwoordelijke per materie, de coördinator, moet het mogelijk maken om de diensten op uniforme wijze te leiden en zo dubbel werk te vermijden op het vlak van communicatie of interpretatie van de beslissingen van het centraal bestuur. De administratieve formaliteiten die eruit voortvloeien moeten

ten dan ook eenvoudiger worden, zowel voor de centrale instanties als voor de personeelsleden ter plaatse.

Een medewerker die bijvoorbeeld in de buurt van een gewestelijk kantoor woont, maar er niet werkt, zal zijn taken kunnen uitvoeren in een kantoor dicht bij zijn woonplaats, op een vereenvoudigde manier en zonder een aanvraag tot mutatie te moeten doen.

Aangezien de diensten gefusioneerd zijn in een coördinatie, zal er eveneens geanticipeerd kunnen worden op de moeilijkheden die er soms zijn bij afwezigheden van lange duur of pensioneringen. De werklast kan immers gespreid worden over een groter

aantal personeelsleden. De principes van solidariteit tussen collega's zullen dus gestimuleerd en, indien nodig, beter benut kunnen worden.

Het voornaamste voordeel van dit systeem voor onze klanten zal zijn dat de reglementering van de drie operationele materies uniform en ondubbelzinnig op hen wordt toegepast.

DE TOEKOMST

Om dit project uit te voeren werden nauwe banden aangehaald met de centrale operationele directies. In de herfst van 2016 zullen er, met het oog op de ontwikke-

ling van dit project, werkgroepen worden opgericht met vertegenwoordigers van elk gewestelijk kantoor.

De conclusies van deze werkgroepen zullen door de diensten van WALINA worden toegepast. Ze zullen ten slotte ook ten goede komen aan alle gewestelijke kantoren. De gelijke behandeling van alle zelfstandigen zal erdoor versterken.

Uiteraard zal deze nieuwe operationele structuur worden getest en geëvalueerd voor er wordt overgegaan naar de volgende fase: de oprichting en de validering van het Front- & Backoffice en - op het vlak van informatica - het gemeenschappelijke Callcenter.

AUDIT- COMITÉ EN INTERNE AUDIT

In 2015 heeft het RSVZ als één van de weinige instellingen van sociale zekerheid een eigen onafhankelijk auditcomité opgericht. Dit auditcomité ondersteunt de beheerders in hun toezichtsfunctie door het monitoren en beoordelen van de effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit van de interne controlesystemen.

- Greet De Cat -

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

In 2015 werd een halftijdse interne auditeur tewerkgesteld bij het RSVZ.

Tijdens de eerste vergaderingen van het Auditcomité werd de noodzakelijke basis gelegd voor de verdere werking van het comité. Zo werden een verklaring op e.e.a. belangenconflicten en confidentialiteit ondertekend, de charters van de interne auditfunctie en het instellingspecifiek

auditcomité opgemaakt en een huishoudelijk reglement opgesteld.

Het Auditcomité wil enerzijds bijdragen tot het proces van permanente verbetering van de kwaliteit van onze dienstverlening en anderzijds tot de realisatie van de strategische en operationele doelstellingen van het RSVZ.

In 2015 werden de onderwerpsplicht van fysieke personen, het proces van de overheidsopdrachten en de werking van de koepel fraude bekeken. Het Auditcomité formuleerde hierbij een standpunt en aanbevelingen en communiceerde deze naar de Raad van Beheer.

HOOFDREDACTEUR
Thierry Elsoucht

EINDREDACTIE
Floriane De Muyter
Katleen Van Muylders

GRAPHIC DESIGN
Stephanie Ansenne

REDACTIE
Filip De Koninck, Floriane De Muyter, Frieda Olbrechts, Greet De Cat, Isabelle Duroy, Jean-Noël Funtowicz, Katleen Van Muylders, Klaartje Renette, Laurent Tenteniez, Leentje Motte, Marie Lejeune, Marina Geeraert, Philippe Bleus, Priscilla Baras, Sacha Bourque, Sofie Jacobs, Thierry Elsoucht.

WERKTEN MEE AAN DIT JAARVERSLAG
Annelies Zegels, Chantal Leroy, Erwin Tavernier, Godelieve Vande Moortel, Guy Wetz, Hedwig Billiet, Julie Devlaminck, Luc Crucifix, Luc Lievens, Marc Trifin, Nathalie Catoire, Nathalie Weiland, Pascale Van Glabeke, Peter Arryn, Philippe Defraene, Quentin Lequeu, Sinda Schelfhout, Stephan De Rouck, Sven Verheyden, Vicky Leyn.

FOTO'S
© RSVZ

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
Anne Vanderstappen

ADRES
35 Willebroekkaai
1000 Brussel

TELEFOON
+32 546 42 11

E-MAIL
info@rsvz-inasti.fgov.be

WEBSITE
www.rsvz.be

WETTELIJK DEPOT
D/2016/1683/6



