

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[C – 2016/22184]

21 APRIL 2016. — Koninklijk besluit tot goedkeuring van de vijfde bestuursovereenkomst van het Fonds voor arbeidsongevallen

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging;

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, artikel 47;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, laatst gewijzigd bij de wet van 12 mei 2014;

Gelet op het advies van het Beheerscomité, gegeven op 9 maart 2016;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 maart 2016;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 7 maart 2016;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken en de Minister van Begroting en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De bij dit besluit gevoegde bestuursovereenkomst wordt goedgekeurd.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2016.

Art. 3. De minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en de minister bevoegd voor Begroting zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 april 2016.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken,

M. DE BLOCK

De Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken,

S. VANDEPUT

De Minister van Begroting,

S. WILMÈS

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[C – 2016/22184]

21 AVRIL 2016. — Arrêté royal portant approbation du cinquième contrat d'administration du Fonds des accidents du travail

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;

Vu la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'article 47;

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, modifié en dernier lieu par la loi du 12 mai 2014;

Vu l'avis du Comité de Gestion, donné le 9 mars 2016;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 mars 2016;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 7 mars 2016;

Sur la proposition de la Ministre des Affaires sociales, du Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique et de la Ministre du Budget et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le contrat d'administration annexé au présent arrêté est approuvé.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Art. 3. Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 avril 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre des Affaires sociales,

M. DE BLOCK

Le Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique,

S. VANDEPUT

La Ministre du Budget,

S. WILMÈS



BESTUURSOVEREENKOMST 2016 - 2018

TUSSEN

DE BELGISCHE STAAT

EN

HET FONDS VOOR ARBEIDSONGEVALLEN

OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID

Inleiding	6
Definities	10
Opdracht	12
Visie.....	12

LUIK 1 DE BASISOPDRACHTEN VAN HET FONDS..... 13

AS 1 - TAKEN EN OPDRACHTEN VAN HET FONDS..... 14

Titel 1 - Taken en doelstellingen op het vlak van controleren..... 14

Hoofdstuk 1 - Technische, medische en financiële controle	14
Hoofdstuk 2 - De strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie	15
Hoofdstuk 3 - De socialefraudebestrijding	16
Hoofdstuk 4 - Bekrachtiging van de overeenkomsten die de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers hebben gesloten	17
Hoofdstuk 5 - Controle bij de werkgevers	18
Afdeling 1 - Controle van de verzekeringsplicht.....	18
Afdeling 2 - Controle van de ongevalsangifte.....	19

Titel 2 - Taken en doelstellingen op het vlak van vergoeden 20

Hoofdstuk 1 - Betaling van de jaarlijkse vergoedingen, renten en bijslagen.....	20
Hoofdstuk 2 - Terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd	20
Hoofdstuk 3 - Toekenning of intrekking van de erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie.....	21
Hoofdstuk 4 - Vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden	21
Hoofdstuk 5 - Het beheer van de ongevallen die werden aangegeven en van de aanvragen tot een verergeringsbijslag.....	22
Hoofdstuk 6 - De beroepsherinschakeling van slachtoffers van arbeidsongevallen	23
Hoofdstuk 7 - Beheer van de onverschuldigde betalingen.....	23

Titel 3 - Taken en doelstellingen op het vlak van innen 23

Hoofdstuk 1 - Inning van de kapitalen en periodieke stortingen van de verzekeringsondernemingen	24
Hoofdstuk 2 – Inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen	25
Hoofdstuk 3 – Inning van premies van de reders van de zeevisserij	25
Hoofdstuk 4 - Inning van bijdragen en bedragen van niet-verzekerde werkgevers	25
Hoofdstuk 5 - Beheer van de portefeuille	26

Titel 4 - Taken en doelstellingen op het vlak van informeren 26

Hoofdstuk 1 - Orgaan voor advies, studies en ondersteuning van de communicatie	26
Hoofdstuk 2 - Primair netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid	27
Hoofdstuk 3 - Preventie	28
Hoofdstuk 4 – Sociale bijstand aan de slachtoffers en rechthebbenden	28
 LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK TE VERWEZENLIJKE ASSEN VAN HET HUIDIGE FAO EN FBZ EN VAN DE TOEKOMSTIGE INSTELLING, DIE ZAL ONTSTAAN UIT DE FUSIE VAN BEIDE INSTELLINGEN	30
 AS 2 - KENNIS EN EXPERTISE OP HET VLAK VAN BEROEPSRISICO'S	31
Hoofdstuk 1 - Een Evidence Based Policy ontwikkelen	31
Hoofdstuk 2 - Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld	35
 AS 3 - ORGANISATIE & COMMUNICATIE	37
Titel 1 - Strategisch beheer	37
Hoofdstuk 1 - De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken	37
Hoofdstuk 2 - Een instelling met een nieuw juridisch veld	38
Hoofdstuk 3 - Begroting & boekhouding	39
Hoofdstuk 4 - Ondersteuning van het beleid	40
Hoofdstuk 5 - Duurzame ontwikkeling	40
 Titel 2 - Relatie met het publiek	41
Hoofdstuk 1 - Een instelling die zich engageert	41
Hoofdstuk 2 - Een instelling die duidelijk en correct informeert	42
Hoofdstuk 3 - Een instelling die toegankelijk is en die luistert	42
 Titel 3 - Proces- en risicobeheer en interne controle	43
 Titel 4 - Informaticabeheer	44
 AS 4 - HUMAN RESOURCES	46
Titel 1 – Change management	47
 Titel 2 - Modern personeelsbeleid	47
Hoofdstuk 1 - Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur	48
Hoofdstuk 2 - Evaluaties op basis van prestatie management	49
 Titel 3 - Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat	50
Hoofdstuk 1 - Een nieuwe infrastructuur die is aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat	50
Hoofdstuk 2 - Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé ..	50

LUIK 3 DE GEMEENSCHAPPELIJKE ASSEN.....52**Sitel 1 – Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen 53**

Hoofdstuk 1 - Juridisch kader van de overeenkomst.....	53
Hoofdstuk 2 – Beheerprincipes	53
Hoofdstuk 3 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat.....	53
Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over de wijzigingen van de overeenkomst	54
Afdeling 1 - Wijziging van de overeenkomst	54
Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaf	54
Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst.....	55
Afdeling 1 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten	55
Afdeling 2 - Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat	55
Afdeling 3 - Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten	55
Hoofdstuk 7 - Verbintenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst	56
Afdeling 1 - Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst	56
Afdeling 2 - Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst	56
Hoofdstuk 8 - Verbintenissen over veiligheidsnormen	56
Hoofdstuk 9 - Verbintenissen over de Staatsfinanciering	56
Hoofdstuk 10 - Verbintenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting	56
Hoofdstuk 11 - Overheveling van bevoegdheden	57

Titel 2 - Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ 57

Hoofdstuk 1 - Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)	57
Afdeling 1 – Loonmotor.....	57
Afdeling 2 - Studie van impact en operationele haalbaarheid van de organisatie van de Selectie, de Aanwerving, de Vorming en de Ontwikkeling via shared services	58
Afdeling 3 - Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten	58
Afdeling 4 – Werkmeting.....	58
Afdeling 5 - New Way of Working	58
Afdeling 6 - Selectie & Werving	59
Afdeling 7 - Opleiding & Ontwikkeling	59
Afdeling 8 – Diversiteit	59
Afdeling 9 - Begeleiding op de werkvloer.....	60
Afdeling 10 – Kennismanagement	60
Afdeling 11 – Crescendo.....	60
Hoofdstuk 2 - Verbintenissen over het ICT-beheer	61
Afdeling 1 - Virtualisatie en G-Cloud	61
Afdeling 2 - Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer.....	62
Afdeling 3 - Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow	62
Hoofdstuk 3 - Verbintenissen over het logistiek beheer	62

Afdeling 1 – Overheidsopdrachten.....	62
Afdeling 2 - Gebouwenbeheer / Shared Services ivm logistiek.....	63
Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over interne audit	64
Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)	65
Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid	65
Hoofdstuk 7 - Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering	65
Hoofdstuk 8 - Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën	66
Titel 3: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik	66
Hoofdstuk 1 - De beheersbegroting	66
Hoofdstuk 2 - De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT.....	67
Hoofdstuk 3 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen .	67
Hoofdstuk 4 - Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden	68
Hoofdstuk 5 - De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht.....	68
Hoofdstuk 6 - De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten	69
Hoofdstuk 7 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar	70
Hoofdstuk 8 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen	71
Hoofdstuk 9 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies	71
Hoofdstuk 10 - Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018	71
Hoofdstuk 11 - Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel.....	72
Hoofdstuk 12 - Jaarlijkse herziening	72
Afdeling 1 - Personeelskredieten	73
Afdeling 2 - Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten ...	73
Hoofdstuk 13 - Onroerende verrichtingen	73
Hoofdstuk 14 - Algemene en analytische boekhouding	74
Hoofdstuk 15 - Bezorgen van periodieke staten	74
Titel 4 - Meewerking aan transversale projecten	74
Titel 5 – Slotbepalingen	75

Inleiding

Deze bestuursovereenkomst is in een specifieke context opgesteld, aangezien het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ) en het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO) zich vrijwillig in een fusieproces begeven hebben. Op die manier wordt bijgedragen aan de optimalisatie van de organisatiestructuur van de federale overheid, zoals die werd voorzien in het regeerakkoord.

Voor deze vijfde bestuursovereenkomst hebben beide Fondsen volgende fundamentele doelen vooropgesteld: enerzijds een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burger en de belanghebbenden van beide instellingen behouden en anderzijds een nieuwe instelling gewijd aan beroepsrisico's oprichten en ontwikkelen door middel van het samengaan van beide Fondsen.

Het verenigen van het FAO en het FBZ in één enkele instelling wordt volledig gerechtvaardigd door de samenhang van hun kernopdrachten. Twee takken van de beroepsrisico's worden samengebracht in eenzelfde entiteit.

Veel van de wetgeving, de processen van de kernopdrachten, de doelpublieken, de belanghebbenden en de sociale partners van beide instellingen zijn identiek, naburig of compatibel zodat hun fusie zinvol is en dat de toe-eigening van de materie door het personeel van beide Fondsen vergemakkelijkt wordt.

Het samenvoegen van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten binnen eenzelfde instelling maakt het niet alleen mogelijk om de specificiteit van de beroepsrisico's te behouden, en binnen de beroepsrisico's de specificiteit en de organisatie van elk stelsel, maar het versterkt ook de positionering en de zichtbaarheid van het beroepsrisico. We benadrukken dat de kennis van de beroepsrisico's essentieel is, zowel inzake vergoeding, als inzake preventie en beroepsherinschakeling.

Een dergelijke benadering zal het dus gemakkelijker maken om een gemeenschappelijke en coherente benadering van de beroepsrisico's te ontwikkelen, voornamelijk m.b.t. de aspecten "expertise", "preventie" en "beroepsherinschakeling". In de toekomst zullen andere toenaderingsmogelijkheden kunnen worden verkend, zoals de uniformisering van sommige doelpublieken in beide stelsels en de verbreding naar de publieke sector.

Door het delen van kennis en de mogelijkheden voor het voorzien van back-ups voor bepaalde functies, laat deze fusie toe om de professionaliteit van de diensten te versterken, ten voordele van de burgers en de belanghebbenden van beide huidige instellingen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een efficiëntiewinst voor de nieuwe instelling.

De fusie moet dus voornamelijk leiden tot de verwezenlijking van volgende doelstellingen:

- De zichtbaarheid van de sector beroepsrisico's vergroten en gemakkelijker een algemene en coherente benadering van de beroepsrisico's ontwikkelen, in samenwerking met de betrokken actoren, voornamelijk wat betreft preventie en beroepsherinschakeling.
- Zorgen voor een betere werking van de ondersteunende diensten, voornamelijk door het voorzien van een back-up voor functies en door de optimalisatie van 'best practices' na te streven (via de risicoanalyse).

- De toepassing van principes van goed beheer duurzaam maken door de werking van diensten te optimaliseren zoals interne controle, interne audit, analytische boekhouding, informatica-beveiliging, preventie en bescherming op het werk.
- Het professionalisme versterken in de dienstverlening aan de sociaal verzekerden en aan de belanghebbenden, ondanks de periode van budgettaire beperkingen, voornamelijk door de verbetering van de processen.
- Een grotere aantrekkelijkheid verwerven als werkgever en meer carrièremogelijkheden bieden voor het personeel door schaalvergroting, maar tegelijkertijd een organisatie op mensenmaat blijven.

De volgende aandachtspunten bepalen mee of de fusie kan slagen:

- nauw overleg met de sociale partners en de regering;
- het behoud van tewerkstelling in het kader van de fusie;
- de beschikbaarheid van mensen en budgettaire middelen, die de nodige investeringen voor de fusie mogelijk maken (met name de mogelijkheid om de eigen inkomsten van de Fondsen, zowel de bestaande huurinkomsten als de toekomstige inkomsten die zullen voortkomen uit de verkoop van het gebouw van het FAO, te gebruiken), alsook een zekere flexibiliteit in de toepassing van de budgettaire technieken betreffende het gebruik van de beschikbare middelen (mogelijkheden voor het gemeenschappelijk gebruik van de onroerend goed – investeringsbudgetten van beide Fondsen voor de fusie, mogelijkheden voor overdracht van één jaar naar een volgend in functie van de verwezenlijking van een investeringsplan...);
- een realistische timing, rekening houdend met de verschillende etappes en het beheer van de overgangperiode;
- een ondersteuning van het veranderingsproces en de creatie van een nieuwe organisatiecultuur;
- naleven van de financieringsmechanismen en de specifieke budgetten van de twee regimes (in het bijzonder moet de bijdrage betaald door de verzekeringsondernemingen voor de controleactiviteiten effectief blijven dienen voor het behoud van de personeelssterkte voor die activiteiten om een niveau van kwaliteitscontrole te garanderen en het resultaat van de gemeenschappelijke inspanningen duurzaam te maken in het kader van het EVA-LEA-project);
- huisvesting in een gebouw dat beantwoordt aan de noden van de nieuwe instelling.

De structuur van deze bestuursovereenkomst reflecteert de context waarbinnen beide Fondsen evolueren:

- het eerste luik van deze bestuursovereenkomst bevat de kernopdrachten betreffende beroepsziekten en de doelstellingen betreffende het Asbestfonds. Het gaat hier om as 1 “Kernopdrachten”.
- het tweede luik bevat de gemeenschappelijk te verwezenlijken assen van het huidige FAO en FBZ en van de toekomstige instelling, die zal ontstaan uit de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten. Het gaat hier om de as 2 “Kennis en expertise op het gebied van beroepsrisico’s”, as 3 “Organisatie en communicatie” en as 4 “Human Resources”.

- het derde en laatste luik bevat de gemeenschappelijke doelstellingen voor alle instellingen van sociale zekerheid.

OPMERKING: Met het oog op het samenvoegen van de individuele bestuursovereenkomsten FAO en FBZ tot één bestuursovereenkomst, op het moment van oprichting van de nieuwe instelling, is ervoor gekozen om hier reeds rekening mee te houden in de nummering van de artikels van de, in eerste instantie, individuele bestuursovereenkomsten. Zo bestaat het Luik 1 in de bestuursovereenkomst van het FAO uit de artikels 1 - 35 , maar begint Luik 2 pas bij nummer 49. Deze “ontbrekende” nummers bevinden zich in het Luik 1 van het FBZ, dat uit de artikels met nummers 36 - 48 bestaat. De nummering van de Luiken 2 en 3, die voor beide instellingen identiek zijn, loopt dan weer gelijk.

De datum voor de oprichting van de nieuwe instelling is op dit moment nog niet beslist. De oprichting kan ten vroegste voorzien worden op 1 januari 2017 en ten laatste op 1 januari 2018 in functie van de vooruitgang van de voorbereidende werkzaamheden voor de fusie van beide Fondsen.

Voor het jaar 2016 (en 2017 indien de fusie niet effectief is op 1 januari 2017) moet ten slotte opgemerkt worden dat binnen luik 2, dat gemeenschappelijk is voor beide Fondsen, de specifieke prestatie-indicatoren betreffende arbeidsongevallen zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor arbeidsongevallen en de specifieke prestatie-indicatoren betreffende beroepsziekten zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor de beroepsziekten.

Het Fonds voor arbeidsongevallen, een openbare instelling van sociale zekerheid

Het Fonds voor arbeidsongevallen, dat bij Koninklijk Besluit nr. 66 van 10.11.1967 werd opgericht, is ontstaan uit een fusie van verschillende instellingen die zich met slachtoffers van arbeidsongevallen bezighielden. Eén van die instellingen was de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van de arbeidsongevallenslachtoffers, die werd ingesteld bij de wet van 21 juli 1890, dus meer dan een eeuw geleden. De arbeidsongevallensector maakt sedert de wet van 29 juni 1981 weliswaar een integrerend deel van de sociale zekerheid uit, maar vertoont de bijzondere eigenschap dat de ongevallen enerzijds, via de private verzekeringsondernemingen, door de privésector worden beheerd en dat, anderzijds, de controle op die verzekeringsbranche door een openbare instelling, met name het Fonds voor arbeidsongevallen, wordt verricht. Bij Koninklijk Besluit van 8 april 2002 werd het Fonds bij de openbare instellingen van sociale zekerheid ingedeeld.

In 2014 werden in de privésector 161 829 arbeidsongevallen aangegeven. Daarvan werden er 19 964 geweigerd en 141 865 ten laste genomen. Daaronder tellen we 20 670 ongevallen op de arbeidsweg, 103 dodelijke ongevallen en 13 936 ongevallen met voorziene blijvende ongeschiktheid.

De vergoedingsbeginselen zijn omschreven in de wet van 10 april 1971, die van openbare orde is. Die wet bevat beschikkingen over de tijdelijke en de blijvende ongeschiktheden, de kosten voor medische verzorging, geneesmiddelen, hospitalisatie en prothese.

Het aantal private verzekeringsondernemingen bedraagt actueel 12 (waaronder 2 gemeenschappelijke kassen).

Die 12 verzekeringsondernemingen beheren 510 347 polissen. In 2014 hebben ze daarvoor 999 249 075 euro aan premies geïnd.

De vergoeding van de ongevallen in de publieke sector wordt geregeld bij wet van 03.07.1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

In 2014 werden er in de publieke sector 54 193 ongevallen geregistreerd, waarvan er 49 572 werden aanvaard en 4 621 geweigerd.

Sinds 01.01.2014 is de manier waarop de arbeidsongevallengegevens over de publieke sector worden verzameld fundamenteel veranderd. Sindsdien worden de gegevens via het portaal van de sociale zekerheid (door middel van Publiato) aan het Fonds doorgegeven en niet langer via de herverzekeraar van de werkgever uit de publieke sector als die is herverzekerd of via de instelling als die haar eigen verzekeraar is. Met die nieuwe methode moeten het volume en de betrouwbaarheid van de gegevens stijgen.

Definities

In deze bestuursovereenkomst verstaat men onder:

- **de wet van 10 april 1971 (AOW):** Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;
- **de wet van 3 juli 1967 (Wet 67):** de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- **het FAO:** het Fonds voor arbeidsongevallen bedoeld in Koninklijk Besluit nr. 66 van 10 november 1967 betreffende de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffen en tot wijziging van haar benaming in "Fonds voor arbeidsongevallen";
- **het FBZ:** het Fonds voor de beroepsziekten bedoeld in artikel 4 van de gecoördineerde wetten;
- **de nieuwe instelling:** de instelling die zal worden gecreëerd naar aanleiding van de fusie van het FAO en het FBZ;
- **de FOD Sociale Zekerheid:** de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
- **de FOD WASO:** de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- **de FOD P&O:** de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie;
- **het RIZIV:** het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering;
- **de KSZ:** de kruispuntbank van de sociale zekerheid, bedoeld in artikel 1 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- **het beheerscomité:** het beheerscomité, zoals bedoeld in de wet van 25 april 1963 over het beheer van de instellingen van openbaar nut van de sociale zekerheid en de sociale verzorging;
- **de boordtabellen:** de boordtabellen bedoeld in artikel 10 van het Koninklijk Besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- **het bestuursplan:** het bestuursplan bedoeld in artikel 10 van hetzelfde Koninklijk Besluit van 3 april 1997;
- **de federale ombudsmannen:** de federale ombudsmannen, bedoeld bij de wet van 22 maart 1995 tot instelling van de federale ombudsmannen;
- **dagen:** kalenderdagen, tenzij anders vermeld;

- **de teller:** een informaticatoepassing die toelaat de correcte instructietermijnen van dossierbehandeling te berekenen;
- **KPI:** een unieke mijlpaal die aantoont dat wanneer deze (binnen de opgegeven termijn) behaald is, ook de bijhorende doelstelling behaald is (Key Performance Indicator);
- **SLA:** document dat de vereiste kwaliteit van de dienstverlening vastlegt tussen een dienstverlener en een klant (Service Level Agreement);
- **BPR:** aanpak gericht op het herzien van de werkprocessen van de instelling om ze efficiënter te maken (Business Process Reengineering);
- **Flexwork:** er wordt op basis van een competentiematrix naar gestreefd om de werknemers een gevarieerder en flexibeler takenpakket aan te bieden om zo te komen tot het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats;
- **Label AnySurfer:** kwaliteitslabel, uitgereikt door het project AnySurfer, dat de algemene toegankelijkheid (voor iedereen, inclusief mensen met een beperking) van een website attesteert.

Opdracht

Als openbare instelling van sociale zekerheid wil het Fonds voor arbeidsongevallen actief bijdragen tot de optimale werking van de arbeidsongevallensector binnen de sociale zekerheid.

Visie

Als toekomstgerichte instelling stellen we alles in het werk om:

- de rechten van de verzekeringsnemers en van de verzekerden maximaal te vrijwaren door controle op de verzekeringsondernemingen en op de werkgevers uit te oefenen en door de slachtoffers en rechthebbenden sociale bijstand te verlenen;
- de bestaanszekerheid van de arbeidsslachtoffers te waarborgen door een correcte en tijdige uitbetaling van de prestaties die niet ten laste van de verzekeringsondernemingen vallen;
- als toegankelijk informatiecentrum inzake arbeidsongevallen te fungeren;
- als instelling van het primaire netwerk de optimale werking van de sociale zekerheid te ondersteunen via een efficiënte uitwisseling van gegevens langs elektronische weg;
- deskundigheid inzake beroepsrisicobescherming op te bouwen om binnen het paritair beheer beleidsadviserend te kunnen optreden;
- bij te dragen tot het financieel evenwicht in de sociale zekerheid;
- de geldmiddelen correct en tijdig te innen;
- de transfers van de sector naar het globaal financieel beheer nauwgezet uit te voeren;
- de financiële middelen op een verantwoorde manier te gebruiken en te beheren.

LUIK 1

DE BASISOPDRACHTEN VAN HET FONDS

AS 1 - TAKEN EN OPDRACHTEN VAN HET FONDS

De taken en opdrachten van het Fonds zijn opdrachten van openbare dienst die bestaan uit het controleren, vergoeden, innen, informeren en voorkomen.

Titel 1 - Taken en doelstellingen op het vlak van controleren

Hoofdstuk 1 - Technische, medische en financiële controle

Art. 1. Het Fonds voert een controleopdracht uit bij de verzekeringsondernemingen en bij de werkgevers.

Het controleert:

enerzijds het technische en het medische aspect: namelijk of de arbeidsongevalsdossiers en de verzekeringspolissen correct worden geregeld;

en anderzijds het financiële aspect: namelijk of de verzekeringsondernemingen de bijdragen die ze moeten storten aan het Fonds correct berekenen.

Voor zijn technische en medische controles behandelt het Fonds individuele aanvragen tot tussenkomst en voert het steekproeven uit. Het deelt het resultaat van de individuele aanvragen mee aan degene die de aanvraag heeft ingediend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI technische en medische controle: Het Fonds komt tussen en deelt de resultaten van zijn eerste tussenkomst in 80 % van de gevallen mee binnen de 3 weken die volgen op de ontvangst van de aanvraag, ongeacht of de ongevallen in de privésector of in de publieke sector zijn gebeurd.

KPI kwaliteitscontrole: Het Fonds vergewist zich ervan dat zijn tussenkomst bijdraagt tot de oplossing van het probleem in kwestie of dat er een degelijk antwoord wordt gegeven op de aanvraag om informatie. Daarvoor gebruikt het het meetinstrument dat werd ontwikkeld voor een vorige bestuursovereenkomst.

Het meetinstrument is gebaseerd op 2 criteria:

1. De exhaustiviteit van het onderzoek: werden alle elementen uit de aanvraag tot tussenkomst onderzocht?
2. De inhoud van het onderzoek en van het antwoord.

Art.2. Om de werking van de arbeidsongevallensector te optimaliseren en de rechten van de sociaal verzekerden maximaal te vrijwaren wil het Fonds anomalieën/fouten onderzoeken die de verzekeringsondernemingen maken in hun arbeidsongevallendossierbeheer. Daarvoor stelt het een profiel op van elke verzekeringsonderneming. Het organiseert zijn controles op basis van dat profiel. Het profiel van elke verzekeringsonderneming zal geleidelijk op punt worden gesteld.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI evaluatie van de verzekeringsondernemingen: Het Fonds verbindt zich ertoe om jaarlijks vóór het einde van de maand maart een evaluatieverslag op te maken van elke verzekeringsonderneming opdat die maatregelen kan nemen om te vermijden dat fouten terugkeren en opdat het Fonds zou kunnen controleren of de verzekeringsonderneming zich houdt aan de verbintenissen die ze is aangegaan.

KPI verslaggeving: Het Fonds legt jaarlijks een globaal verslag voor aan het beheerscomité.

KPI invoering van administratieve geldboeten: In overleg met de Adviesraad van het sociaal strafrecht onderzoeken de diensten het bestaande systeem van de administratieve geldboeten en gaan ze naar een modern systeem met de dienst voor administratieve geldboeten van de FOD WASO. Een inventaris van de inbreuken en de voorstellen zullen worden voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI controle van de arbeidsongevallen in de publieke sector: Het Fonds is ook bevoegd om de arbeidsongevallen te controleren die in de publieke sector zijn gebeurd. Het verbindt zich ertoe daarvan jaarlijks een globaal verslag voor te leggen aan het beheerscomité.

Art.3. Meer en meer verzekeringsondernemingen werken nog uitsluitend met digitale dossiers. Eind 2015 hebben 4 verzekeringsondernemingen de inspecteurs van het FAO toegang vanop afstand gegeven tot hun arbeidsongevallendossiers.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI controle vanop afstand: het Fonds zal zijn werkzaamheden voortzetten om de toegang vanop afstand tot dossiers mogelijk te maken en te optimaliseren.

Of het systeem zal worden veralgemeend zal afhangen van de medewerking van de verzekeringsondernemingen.

Art.4. Het Fonds controleert de financiële overdrachten van de verzekeringsondernemingen naar het Fonds.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI financiële controle: in 2016 zal het Fonds nagaan of het Koninklijk Besluit van 13.07.2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 30.12.1976 tot uitvoering van sommige bepalingen van het artikel 59quater van de arbeidsongevallenwet van 10.04.1971 goed wordt uitgevoerd. Dat verplicht elke verzekeringsonderneming ertoe om haar aangiftes te laten certificeren door een bedrijfsrevisor.

Nadat de bedrijfsrevisor zijn werk heeft gedaan, voert het Fonds steekproeven uit.

Hoofdstuk 2 - De strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie

Art. 5. Het Fonds verbindt zich ertoe om samen te werken met de minister van Sociale Zaken in de strijd om de vrijwaring van de rechten van de slachtoffers en tegen elke vorm van discriminatie.

Als een verzekeringsonderneming weigert een ongeval ten laste te nemen of meent dat er twijfel over bestaat of de wet van toepassing is op het ongeval, verwittigt ze het Fonds binnen de 30 dagen na de ontvangst van de aangifte. Het Fonds kan een onderzoek instellen naar de oorzaken en de omstandigheden van het ongeval en maakt daarvan een proces-verbaal op.

Om de rechten van de slachtoffers te vrijwaren, controleert het Fonds de arbeidsongevallen die de verzekeringsondernemingen weigeren ten laste te nemen en gaat het na of die weigeringen correct gemotiveerd zijn. De aanleiding voor die controle kan een aanvraag tot tussenkomst of een steekproef zijn.

In 2014 zijn de diensten 877 keer tussengekomen in 761 dossiers (inclusief rappels). Er werd vastgesteld dat de meeste opmerkingen gaan over het doorgeven van documenten tussen de diensten en de verzekeringsondernemingen.

Analoog met de verzekeringsondernemingen moeten de overheidsdiensten het Fonds op de hoogte brengen van de ongevallen in de publieke sector die zij weigeren ten laste te nemen.

Als er een aanvraag tot tussenkomst voor onderzoek wordt overgedragen aan een inspecteur of aan een geneesheer-inspecteur die de verzekeringsonderneming of de overheidsdienst moet controleren, stelt die een omstandig verslag op van zijn tussenkomst binnen de 3 weken die volgen op de overdracht van het dossier.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI controle van de geweigerde arbeidsongevallen in de publieke sector: Zodra het personeel er is waarvoor een bijkomend budget werd toegekend, zal het Fonds het aantal dossiers dat het controleert verdubbelen.

KPI controle van de geweigerde ongevallen: in minstens 95 % van de gevallen opent het Fonds een dossier en stuurt het een ontvangstbewijs binnen de 2 weken nadat de cel Geweigerde ongevallen de aanvraag heeft ontvangen.

Zodra het elektronische dossier in productie is gesteld, zal de aanvrager in 80 % van de dossiers maximaal 4 maanden na de ontvangst van de aanvraag worden geïnformeerd over het resultaat van het onderzoek of de stand van zijn dossier.

KPI gerechtelijke procedure: in uitvoering van artikel 11 van de wet van 21.12.2013 houdende dringende diverse bepalingen inzake sociale wetgeving draagt het Fonds de dossiers die volgens hem onterecht werden geweigerd binnen de 2 maanden nadat de termijn van 3 maanden is verstreken na de ter post aangetekende brief over aan zijn advocaat die de zaak voor de bevoegde rechtbank brengt. De procedure waarmee artikel 11 wordt uitgevoerd zal worden opgevolgd met een boordtabel.

KPI verslaggeving over de geweigerde ongevallen: jaarlijks legt het Fonds het beheerscomité een omstandig verslag voor van de resultaten van het onderzoek naar de motieven voor de geweigerde ongevallen en van de opvolging van de procedures waarmee artikel 11 van de bovenvermelde wet wordt uitgevoerd.

Hoofdstuk 3 - De socialefraudebestrijding

Art. 6. Het Fonds zal actief deelnemen aan de geïntensifieerde strijd tegen de sociale fraude. Het Fonds zal daarbij niet alleen de inspectiediensten ondersteunen maar ook een reeks concrete maatregelen voorstellen waarmee sociale fraude efficiënter moet kunnen worden bestreden.

Daarnaast verbindt het zich ertoe mee te werken aan elk initiatief van de federale overheid in de strijd tegen sociale fraude door te focussen op een betere "data sharing, data matching en data mining".

Met het uniforme elektronische verbaliseringssysteem (ePV) wordt het onder meer mogelijk om kwaliteitsvolle pro-justitia op te maken en wordt het gemakkelijker om gegevens uit te wisselen met andere inspectiediensten. Dankzij ePV zullen de controles ook efficiënter en gericht worden en zullen de recidivisten onder de werkgevers systematisch kunnen worden aangepakt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI gebruik van ePV: De dienst Controle gaat e-pv gebruiken. In 2016 zal hij het toelatingsdossier aanmaken en alle inbreuken en sancties oplijsten. De diensten zullen dat platform in 2017 in gebruik nemen als dat op informaticavlak in orde is.

Art. 7. Dolsis is een onlinetoepassing waarmee werkgevers, werknemers of gedetacheerden gemakkelijk kunnen worden opgezocht in slechts één gegevensbank.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI Dolsis: in 2016 zal het Fonds de ontwikkeling blijven opvolgen en de toepassing gebruiken als de planning van de andere partners dat mogelijk maakt.

KPI informatie aan het arbeidsauditoraat: voor dossiers over arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers informeert het Fonds de arbeidsauditor schriftelijk, telkens wanneer het vermoedt dat werknemers die niet onder de sociale Belgische wetgeving vallen worden uitgebuit.

Hoofdstuk 4 - Bekrachtiging van de overeenkomsten die de verzekeringsondernemingen en de slachtoffers hebben gesloten

Art. 8. De partijen zijn ertoe verplicht elke overeenkomst over vergoedingen die verschuldigd zijn voor een arbeidsongeval ter bekrachtiging voor te leggen aan het Fonds. Een overeenkomst wordt pas bekrachtigd nadat alle gegevens van het dossier zijn gecontroleerd.

De overeenkomsten hebben pas uitwerking nadat het Fonds ze heeft bekrachtigd.

Het Fonds streeft twee doelen na met die opdracht. Door de dossiers snel te behandelen wil ze enerzijds vermijden dat slachtoffers lang in onzekerheid leven over de definitieve regeling van hun arbeidsongeval.

Anderzijds wil de dienst Bekrachtiging het dossierbeheer helpen te optimaliseren door systematisch met de verzekeringsondernemingen te bekijken hoe tekortkomingen in de regeling van arbeidsongevallen in de toekomst kunnen worden vermeden. Met die tussenkomsten wil het Fonds de kwaliteit van de overeenkomsten-vergoeding ook proactief verbeteren.

Voor de uitvoering van zijn opdrachten is het Fonds soms afhankelijk van de samenwerking met de verzekeringsondernemingen en/of de slachtoffers.

In 2014 werden 5 826 dossiers ter bekrachtiging ingediend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI bekrachtiging: het Fonds bekrachtigt 92 % van de niet-geschorste dossiers binnen de 90 dagen.

Art.9. De resultaten van de controles van de dossiers die ter bekrachtiging werden voorgelegd zullen voor elke verzekeringsonderneming afzonderlijk worden geïnventariseerd, geanalyseerd en opgevolgd. Er zal daarbij bijzondere aandacht uitgaan naar onvolledige dossiers, niet-geschorste bekrachtigde dossiers, de schorsingstermijnen en de wijzigingen die in de overeenkomsten-vergoeding werden aangebracht.

KPI verslaggeving bekrachtiging: de resultaten worden jaarlijks aan het beheerscomité meegedeeld in de loop van het 1^e trimester dat volgt op het jaar waarover het overzicht gaat.

KPI controle van de kwaliteit van de bekrachtiging: het Fonds wil de kwaliteit van de regeling van arbeidsongevallen voortdurend verbeteren. Daarom zal het de resultaten en de punten die bijzondere aandacht vragen, jaarlijks bespreken met de verzekeringsondernemingen vóór het einde van het 1^e semester.

Art.10. Tijdens de bekrachtigingsprocedure worden de medische aspecten van de regeling van het ongeval onderzocht, voornamelijk op basis van het consolidatieverslag. Steeds vaker zijn die consolidatieverslagen onvolledig of onsamenhangend en moeten de diensten ontbrekende verslagen vragen en in de dossiers laten opnemen. Dat is een procedure op papier die zeer tijdrovend is.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI het consolidatieverslag verbeteren: Het Fonds verbindt zich ertoe de huidige problemen met het consolidatieverslag te onderzoeken met de verzekeringsondernemingen in een werkgroep. Die besprekingen leiden tot een aanpassing van de structuur van het consolidatieverslag en een inhoudelijke precisering van de huidige ministeriële aanschrijving nr. 254 over de toepassing van het Koninklijk Besluit van 10.12.1987 houdende vaststelling van de wijze en de voorwaarden van de bekrachtiging van de overeenkomsten door het Fonds voor arbeidsongevallen. Het resultaat van de besprekingen wordt tegen eind 2016 verwacht.

KPI elektronische uitwisseling van medische gegevens: het Fonds zal onderzoeken of de elektronische uitwisseling van medische gegevens tussen de raadsgeneesheren, de behandelende geneesheren en het Fonds via e-Health de procedure kan vereenvoudigen en versnellen.

Hoofdstuk 5 - Controle bij de werkgevers

Afdeling 1 - Controle van de verzekeringsplicht

Art.11. Sedert 01.01.1972 is elke werkgever verplicht zijn werknemers tegen arbeidsongevallen te verzekeren bij een toegelaten verzekeringsonderneming. Deze verplichting geldt niet alleen voor het personeel dat onder de toepassing van het socialezekerheidsstelsel valt, maar ook voor de personen tot wie de wet werd uitgebreid, zoals de studenten met een specifiek studentencontract.

Het Fonds gaat na of de werkgevers hun verzekeringsplicht zijn nagekomen om te vermijden dat werknemers niet verzekerd zouden zijn en dat het Fonds vergoedingen moet gaan terugvorderen van niet-verzekerde werkgevers.

Werkgevers die geen verzekering hebben afgesloten, worden ambtshalve aangesloten en moeten een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhankelijk is van de periode van niet-verzekering en het aantal personen die ze tijdens die periode hebben tewerkgesteld.

De opdracht van het Fonds bestaat er in de eerste plaats in om niet-verzekering te voorkomen en, in voorkomend geval, de niet-verzekering te beperken en de werkgevers indien nodig ambtshalve aan te sluiten.

Het Fonds heeft bij een vorige bestuursovereenkomst een project opgestart om de niet-verzekering van startende ondernemingen te voorkomen. Die ondernemingen krijgen automatisch een brief toegestuurd wanneer er geen enkele verzekeringspolis terug te vinden is in het polissenrepertorium bij de ontvangst van de "identificatieaanvraag" bij de RSZ.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI webservices: in 2016 integreert het Fonds de toegang tot de webservice Dolsis in het REAT-programma om het automatische ophalen van gegevens over werknemers van wie de werkgever ambtshalve moet worden aangesloten voor de periode van niet-verzekering verder te optimaliseren.

KPI preventie van het risico op niet-verzekering: in 2016 onderzoekt het Fonds hoe het de werkmethode moet aanpassen om het risico op niet-verzekering zo veel mogelijk te beperken in de tijd. Daarvoor moet niet-verzekering sneller kunnen worden opgespoord, recidive worden aangepakt, moeten de termijnen voor het onderzoek worden ingekort en voorlopige ambtshalve aansluitingen worden ingevoerd. Het Fonds implementeert die werkmethode in 2017.

Het Fonds stelt tegen werkgevers met verschillende periodes van niet-verzekering systematisch een pro-justitia op. Dat engagement gaat in zodra het FAO is togetreden tot ePV, zoals bepaald in artikel 6.

Afdeling 2 - Controle van de ongevalsaangifte

Art. 12. Naar een beter aangiftebeleid

Werkgevers moeten elk ongeval dat aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet aangeven aan hun arbeidsongevallenverzekeringsonderneming. Als hij dat nalaat, kan het slachtoffer of een rechthebbende de aangifte invullen, eventueel met de hulp van het Fonds.

De diensten controleren de toepassing van de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19.03.2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 12.03.2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval.

De strijd tegen de onderaangifte van arbeidsongevallen zal worden geïntensifieerd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI bewustmaking voor de nieuwe reglementering over de arbeidsongevallenaangifte: Op basis van de vaststellingen in het verslag aan het beheerscomité over de bewustmakingscampagne over de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 12.03.2003 tot vaststelling van de wijze en van de termijn van aangifte van een arbeidsongeval ondernemen de diensten in 2016 actie om de bekendheid van die wetgeving te vergroten.

KPI "aangepast werk": Als de werkgever aangepast werk voorstelt (in een andere functie of een ander arbeidsstelsel) aan een werknemer die het slachtoffer is geweest van een arbeidsongeval, gaat het Fonds na of de verzekeringsonderneming correct vergoedt en de periodes van ongeschiktheid correct meedeelt. Daarvoor maakt het tegen eind 2016 duidelijke richtlijnen op met de verplichtingen van de werkgevers en de verzekeringsondernemingen.

In 2017 zal het Fonds ook het "aangepaste werk" onderzoeken, opdat de arbeidsongevallenstatistieken de werkelijke situatie zouden weerspiegelen en de rechten van het slachtoffer gewaarborgd zouden zijn. Ten laatste in 2018 zal het Fonds, in voorkomend geval, voorstellen tot wetswijziging doen.

KPI controle van de aangifteverplichting: in 95 % van de dossiers waarin het slachtoffer erover klaagt dat zijn werkgever het ongeval niet heeft aangegeven, stuurt het Fonds het slachtoffer en de werkgever een eerste reactie binnen de 7 dagen nadat het dossier werd aangemaakt.

Art. 13. Sinds 2003 heeft het Fonds 4 scenario's ontwikkeld voor elektronische ASR, maar ze worden amper gebruikt.

De ASR zal vaker worden gebruikt. Daarvoor richt het Fonds in 2016 een werkgroep op met de sociale partners. Die moet de huidige scenario's evalueren en een actieplan opstellen op basis van de resultaten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI elektronische ASR: overeenkomstig advies nr. 1901 van 25.03.2014 van de NAR en op basis van de resultaten van de werkgroep ASR doet het Fonds voorstellen om de ASR-scenario's te rationaliseren en veralgemeent het de elektronische ASR-aangiftes.

Titel 2 - Taken en doelstellingen op het vlak van vergoeden

Hoofdstuk 1 - Betaling van de jaarlijkse vergoedingen, renten en bijslagen

Art. 14. Het Fonds betaalt de jaarlijkse vergoedingen en renten voor de blijvende ongeschiktheden tot en met 19 %.

Daarnaast kent het Fonds verschillende bijslagen toe aan slachtoffers en rechthebbenden: aanvullende bijslagen, bijzondere bijslagen, aanpassingsbijslagen, herwaarderingsbijslagen, verergeringsbijslagen en overlijdensbijslagen.

Die vergoedingen worden beperkt als ze worden gecumuleerd met een pensioen.

In 2014 bedroeg het totale aantal begunstigten 192 640. Voor hen worden elk jaar 811 856 betalingen uitgevoerd en dat aantal stijgt elk jaar.

Afhankelijk van het soort vergoeding en het bedrag ervan gaat het om jaarlijkse, driemaandelijks of maandelijks betalingen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI betaling: Het Fonds voert 97 % van de betalingen uit op de reglementaire vervaldag, ongeacht de redenen waarom sommige betalingen niet worden uitgevoerd.

Hoofdstuk 2 - Terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd

Art. 15. Het Fonds heeft als opdracht de medische en farmaceutische kosten en de verplegingskosten terug te betalen die nodig zijn als gevolg van het ongeval. Het betaalt ook de onderhouds- en vernieuwingskosten voor prothesen en orthopedische toestellen terug. Het

is belangrijk dat de uitgaven of prestaties van slachtoffers en prestatieverstrekkingen snel worden terugbetaald. Slachtoffers en prestatieverstrekkingen moeten er snel van worden op de hoogte gebracht dat de vernieuwing of het onderhoud van prothesen en orthopedische toestellen is goedgekeurd.

In 2014 heeft het Fonds 20 035 aanvragen tot tussenkomst gekregen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI terugbetaling van de medische kosten en prothesekosten: Het Fonds betaalt de slachtoffers of de prestatieverstrekkingen (of deelt de goedkeuring van de levering van een prothese mee) of deelt de weigeringsbeslissing mee binnen de 2 maanden na ontvangst van de aanvraag in 85 % van de gevallen.

Hoofdstuk 3 - Toekenning of intrekking van de erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie

Art. 16. Het Fonds verleent erkenning aan orthopedisten en aan medische centra voor prothesen en orthopedie. Alleen orthopedisten en medische centra die erkend zijn door het Fonds mogen toestellen die door het Fonds of door de verzekeringsondernemingen worden geleverd onderhouden of vernieuwen. Die erkenning wordt verleend op aanvraag aan prestatieverstrekkingen die erkend worden door het RIZIV en die zich ertoe verbinden een aantal regels te respecteren die het Fonds oplegt. De belangrijkste daarvan zijn dat ze de derdebetalersregeling toepassen en akkoord gaan met de voorafgaande goedkeuring voor de levering.

Die erkenning wordt verleend voor maximaal 5 jaar en kan worden verlengd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI erkenning van orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie: jaarlijks updatet het Fonds de lijst met erkende orthopedisten en medische centra voor prothesen en orthopedie en stuurt het die naar de verzekeringsondernemingen.

KPI optimalisatie van de procedure: in 2016 baseert het Fonds zich op de problemen die zijn opgedoken bij de erkenning om te bepalen hoe de procedure kan worden verbeterd. Concreet formaliseert het Fonds de procedures om prestatieverstrekkingen te straffen die de erkenningsvoorwaarden niet naleven.

In 2018 analyseert het Fonds de resultaten van die procedures. Die analyse moet duidelijk maken welke nieuwe erkenningsvoorwaarden nodig zijn.

Hoofdstuk 4 - Vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden

Art. 17. Het Fonds vergoedt de tijdelijke arbeidsongeschiktheden van de zeelieden (van de zeevisserij en de koopvaardij), van werknemers van wie de werkgever niet is verzekerd en de tijdelijke verergeringen van blijvende letsels voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd.

Vanuit maatschappelijk oogpunt, namelijk om de inkomsten te waarborgen van arbeidsongevallenslachtoffers, is het zeer belangrijk dat er zo weinig mogelijk tijd verstrijkt tussen de aanvaarding van het arbeidsongeval of de mededeling van een periode van herval en de datum waarop de vergoeding wordt uitbetaald.

Bij het bepalen van de doelstellingen daarvoor moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de bepalingen uit het protocol over de elektronische gegevensuitwisseling tussen de arbeidsongevallensector en de sector van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI vergoeding van tijdelijke ongeschiktheden: 85 % van de betaalopdrachten voor de vergoeding van een eerste periode van tijdelijke ongeschiktheid (na het arbeidsongeval) of voor een hervat wordt binnen de 60 dagen gegeven. Die termijn gaat in op de dag waarop het Fonds erover wordt geïnformeerd dat de ziekteverzekering niet tussenkomt.

Als de ziekteverzekering zich beroept op haar subrogatierecht en de terugbetaling vordert, begint de termijn te lopen op de dag waarop het Fonds werd geïnformeerd over de einddatum van de tussenkomst van de ziekteverzekering.

Als de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid is afgelopen vóór de datum waarop het einde van de tussenkomst van de ziekteverzekering wordt meegedeeld, begint de termijn pas te lopen op de dag waarop het Fonds wordt geïnformeerd over de bedragen die de ziekteverzekering heeft gestort.

De termijn begint niet te lopen zolang het Fonds geen medisch attest heeft ontvangen waarop de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt vermeld.

Hoofdstuk 5 - Het beheer van de ongevallen die werden aangegeven en van de aanvragen tot een verergeringsbijslag

Art. 18. Het Fonds treedt op als verzekeringsinstelling voor de zeevissers en de zeelieden ter koopvaardij.

Daarnaast vergoedt het Fonds slachtoffers van wie de werkgever heeft nagelaten een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten, hoewel hij daartoe verplicht is.

Tot slot onderzoekt het Fonds de aanvragen tot een verergerings- of overlijdensbijslag. Die bijslagen worden toegekend wanneer de verergering van de letsels een blijvend karakter heeft of leidt tot het overlijden van het slachtoffer na de herzieningstermijn (voor ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd).

De specificiteit van die dossiers heeft te maken met de bijzondere omstandigheden waarin zeelieden werken. Ze werken vaak in marginale omstandigheden als de werkgever niet verzekerd is en het is soms moeilijk om een dossier voor een verergeringsaanvraag samen te stellen. Dat mag echter niet verhinderen dat slachtoffers snel worden op de hoogte gebracht van de aanvaardings- of weigeringsbeslissing.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de ongevallen die werden aangegeven en de aanvragen tot verergeringsbijslag: 75 % van de beslissingen om de ongevallen die werden aangegeven te aanvaarden of te weigeren en over de aanvragen tot verergeringsbijslag wordt binnen de 4 maanden na de ontvangst van de aanvraag genomen.

Voor de verergeringsbijslagen worden de termijn waarin de letsels niet kunnen worden geconsolideerd, de termijn die nodig is om een medisch verslag te krijgen van het slachtoffer als dat in het buitenland woont en de termijn die nodig is om het advies in te winnen van het medisch-technisch comité niet meegeteld.

Art. 19. Het Fonds is afhankelijk van de medewerking van de slachtoffers om de aanvragen uit de hoofdstukken 2, 4 en 5 te kunnen behandelen.

Hoofdstuk 6 - De beroepsherinschakeling van slachtoffers van arbeidsongevallen

Art. 20. De beroepsherinschakeling van personen die arbeidsongeschikt zijn, maakt deel uit van de werkzaamheden van de NAR en is één van de belangrijke actiepunten van het regeerakkoord.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beroepsherinschakeling: Het Fonds werkt actief mee aan de aanpassing van de reglementering om evenwichtige voorwaarden vast te stellen die bijdragen tot de vrijwillige beroepsherinschakeling van slachtoffers in tijdelijke arbeidsongeschiktheid, in samenwerking met de sociale partners en de instanties die daarbij betrokken zijn.

Tegen eind 2017 definieert het Fonds de evaluatiecriteria en de gegevens die een duidelijk beeld kunnen scheppen van de bestaande maatregelen voor de beroepsherinschakeling en de effectiviteit ervan. Als de gegevens niet beschikbaar zijn, lijst het Fonds de problemen op en stelt het oplossingen voor.

Hoofdstuk 7 - Beheer van de onverschuldigde betalingen

Art.21. Zodra het Fonds een onverschuldigde betaling vaststelt, brengt het de betrokkene daarvan op de hoogte met correcte informatie, een duidelijke en precieze berekening en een gepaste motivering. De verjaringstermijn wordt er duidelijk in gemotiveerd.

Van de +/- 812 000 betalingen (van renten en bijlagen) die elk jaar worden uitgevoerd, worden er voor ongeveer 480 dossiers (0,05 %) onverschuldigde betalingen uitgevoerd.

Daar zijn verschillende oorzaken voor: de regels voor de cumulatie met een pensioen worden te laat toegepast, het recht is gewijzigd (de graad van blijvende ongeschiktheid is gewijzigd, er werd een derde in kapitaal uitbetaald, het slachtoffer is hervallen in volledige tijdelijke ongeschiktheid, een weeskind dat ouder is dan 18 jaar, er zit een fout in de berekening).

Het Fonds wil dat voorkomen met een preventiemechanisme: het vergelijkt zijn begunstigden met de begunstigden van de instellingen die pensioenen uitbetalen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de onverschuldigde betalingen: het Fonds verbindt zich ertoe om elk jaar op 31 december voor niet meer dan 500 dossiers nog onverschuldigde betalingen te moeten terugvorderen.

Titel 3 - Taken en doelstellingen op het vlak van innen

Het Fonds maakt een onderscheid tussen het repartitie- en het kapitalisatiestelsel.

Het repartitiestelsel van het Fonds maakt deel uit van het Globaal Beheer van de sociale zekerheid. In dat stelsel is de financiering gebaseerd op de thesauriebehoeften. Maar het Fonds ontvangt ook fondsen van verzekeringsondernemingen en werkgevers. Die stort het aan het Globaal Beheer. Het kapitalisatiestelsel maakt geen deel uit van het Globaal Beheer.

Hoofdstuk 1 - Inning van de kapitalen en periodieke stortingen van de verzekeringsondernemingen

Art. 22. Het Fonds int ten laste van de verzekeringsondernemingen de volgende kapitalen:

- de kapitalen voor de jaarlijkse vergoedingen en renten voor ongevallen met een graad van blijvende ongeschiktheid tot en met 19 %;
- de kapitalen voor de renten van de ascendenten die niet bewijzen dat het slachtoffer hun belangrijkste kostwinner was.
De ascendent houdt zijn recht op een lijfrente ook na de datum waarop het slachtoffer 25 jaar zou zijn geworden als hij kan bewijzen dat het slachtoffer zijn belangrijkste kostwinner was.

Als hij dat niet kan bewijzen, stort de verzekeringsonderneming het rentekapitaal aan het Fonds na de 25^e verjaardag van het slachtoffer of onmiddellijk na het overlijden van het slachtoffer als het ouder was dan 25 jaar op het moment van het ongeval.

- de kapitalen uit de besparing als gevolg van de maatregelen die de cumulatie met pensioenen beperken. Met die maatregelen wil men de cumulatie beperken van vervangingsinkomens die door de sociale zekerheid worden uitgekeerd. Ze brengen het bedrag van de vergoedingen en renten terug tot een forfaitair bedrag dat door het Fonds wordt uitbetaald.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI controle van de kapitalen: het Fonds deelt 90 % van de fouten en vertragingen in de betalingen van de kapitalen (≤ 19 %, cumulatie en ascendenten) mee binnen de 4 weken.

KPI periodieke stortingen: het Fonds deelt 90 % van de fouten en vertragingen in het cumuleerbare gedeelte waarvoor de verzekeringsondernemingen periodieke stortingen verrichten mee binnen de 4 maanden na een halfjaarlijkse afsluiting.

KPI aanvragen tot vrijstelling: de aanvragen tot vrijstelling van opslagen en verwijlinteressen voor kapitaaloverdrachten voor de blijvende ongeschiktheden tot en met 19 %, de kapitalen cumul, de kapitalen ascendenten en de prothesekapitalen worden 3 keer per jaar aan het beheerscomité voorgelegd.

Art. 23. Het Fonds is belast met de opsporing van de gevallen van cumulatie met pensioenen die zich na de regeling van het ongeval voordoen.

Daarvoor heeft het een systeem op punt gesteld voor de vergelijking met de bestanden van de betalingsinstellingen van pensioenen voor het Belgische pensioenstelsel. Het systeem is nauwelijks bruikbaar voor buitenlandse stelsels.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI opsporing pensioen: het Fonds deelt in 89 % van de gevallen de data van oppensioenstelling tijdig mee aan de verzekeringsondernemingen.

KPI administratieve vereenvoudiging: het Fonds onderzoekt en formuleert voorstellen om de opsporing en de toepassingsregels voor cumulaties administratief te vereenvoudigen.

Hoofdstuk 2 – Inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen

Art. 24. Het Fonds int van de verzekeringsondernemingen een bijdrage op de definitieve technische voorzieningen voor de ongevallen die vóór 01.01.1988 zijn gebeurd en een bijdrage van 20 % op de premies voor de personen tot wie de wet werd uitgebreid.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI inning van bijdragen van de verzekeringsondernemingen: het Fonds deelt 90 % van de opslagen en eventuele interesten mee binnen de 4 weken na ontvangst van de bijdragen op basis van de gegevens in de jaarlijkse aangifte van de verzekeringsondernemingen.

Hoofdstuk 3 – Inning van premies van de reders van de zeevisserij

Art. 25. Het Fonds int de verzekeringspremies ten laste van de reders van de zeevisserij. Om die premies correct te kunnen berekenen moeten de diensten de prestaties van de zeelieden ontvangen van de sociale secretariaten waarbij de reders zijn aangesloten.

Omdat het Fonds economische doelstellingen nastreeft, moeten de premies snel en correct worden geïnd.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI inning van premies van de reders van de zeevisserij: Het Fonds gaat na of de premies die de reders storten juist zijn. Het deelt 90 % van de foute of laattijdige betalingen binnen de maand mee aan de reder.

Hoofdstuk 4 - Inning van bijdragen en bedragen van niet-verzekerde werkgevers

Art. 26. Werkgevers die niet verzekerd zijn worden ambtshalve aangesloten en moeten een bijdrage betalen waarvan het bedrag afhangt van de periode van niet-verzekering en het aantal personen dat de werkgever tijdens die periode tewerkstelde. Het Fonds moet zijn beslissingen tot ambtshalve aansluiting zo snel mogelijk meedelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI mededeling van de ambtshalve aansluiting: Het Fonds deelt 85 % van de ambtshalve aansluitingen mee binnen de 10 weken die volgen op de ontvangst van het bericht dat de periode van niet-verzekering is afgelopen.

Art. 27. Als de werkgever de bijdrage voor ambtshalve aansluiting niet betaalt, kan het Fonds, nadat het de opslagen en interesten heeft meegedeeld, het dossier voor invordering overdragen aan de FOD Financiën.

KPI beheer van de ambtshalve aansluitingen: het Fonds draagt 90 % van de dossiers over aan de FOD Financiën binnen de 16 weken die volgen op de mededeling.

Art. 28. Het Fonds heeft een protocol afgesloten met de FOD Financiën om de invordering van schuldvorderingen te activeren.

KPI protocol Financiën: het Fonds organiseert elk jaar een overlegvergadering met de FOD Financiën.

Art. 29. Het Fonds streeft ook een economische doelstelling na. Daarom moet het alles in het werk stellen om de uitgaven voor arbeidsongevallen bij niet-verzekerde werkgevers terug te vorderen. Zo moet het de werkgever die nalaat terug te betalen snel aanmanen, afbetalingsplannen goed opvolgen en wanneer nodig een beroep doen op de FOD Financiën.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI beheer van de terugvordering van de uitgaven: het Fonds:

- deelt 90 % van de schuldvorderingen van minimaal € 250 1 keer per trimester mee aan de werkgever;
- draagt 90 % van de dossiers over aan de FOD Financiën nadat het een uitvoerbare titel heeft ontvangen en wanneer de terugbetaling uitblijft binnen de 16 weken na de verzending van de laatste herinneringsbrief of binnen de 16 weken na de niet-uitvoering van het goedgekeurde afbetalingsplan.

Hoofdstuk 5 - Beheer van de portefeuille

Art. 30. Het Fonds wil zijn portefeuille optimaal laten renderen. Daarvoor heeft het het beheer van de voorzieningen die zijn aangelegd in het kapitalisatiestelsel toevertrouwd aan meerdere financiële instellingen. Het is het Fonds dat de liquiditeiten beheert in het kapitalisatiestelsel. Het Fonds streeft naar een maximaal rendement van zijn liquiditeiten door de concurrentie te laten spelen tussen de financiële instellingen.

De prestaties van de beheerders worden vergeleken en geëvalueerd. Op basis daarvan kunnen delen van de portefeuille worden herverdeeld over de financiële instellingen.

KPI beheer van de portefeuille: het Fonds volgt het beheer van de portefeuille nauwgezet op en deelt het resultaat ervan 1 keer per trimester mee aan het beheerscomité.

Titel 4 - Taken en doelstellingen op het vlak van informeren

Hoofdstuk 1 - Orgaan voor advies, studies en ondersteuning van de communicatie

Art. 31. Via zijn beheerscomité beschikt het Fonds over advies- en studiebevoegdheid en kan het op eigen initiatief aan zijn voogdijminister voorstellen doen in verband met wijzigingen van wetten en besluiten die het moet toepassen of adviezen verstrekken over allerlei bij het Parlement ingediende wetsvoorstellen en amendementen met betrekking tot de wetgeving die het comité moet toepassen.

De voogdijminister vraagt ook het advies van het beheerscomité van het Fonds over elk voorontwerp van wet of besluit over de wetgeving die het comité moet toepassen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI adviesbevoegdheid: De adviesaanvragen van de minister worden aan het beheerscomité van het Fonds voorgelegd tijdens de tweede vergadering die volgt op het indienen van de aanvraag, behalve wanneer het advies van een technisch comité vereist is.

Hoofdstuk 2 - Primair netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid

Art. 32. Binnen het netwerk van de Kruispuntbank van de sociale zekerheid moet het Fonds het secundaire netwerk van de verzekeringsondernemingen beheren. Het Fonds oefent er toezicht op uit en waakt over de beveiliging ervan.

Het Fonds heeft zich ertoe verbonden het e-government van de sociale zekerheid dat de regering gepland heeft mee te helpen uitwerken.

Het Fonds zal samen met de verzekeringsondernemingen blijven zoeken en het aantal toepassingen voor dat e-government blijven uitbreiden.

Het volgt daarom de werkzaamheden van het Coördinatiecomité van de KSZ en ontwikkelt informaticaprojecten die fundamenteel zijn voor de verschillende instellingen van sociale zekerheid.

Samen met de verzekeringsondernemingen blijft het Fonds de gegevensstromen naar, van en binnen de arbeidsongevallensector analyseren en legt het prioriteiten vast.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

Belangrijke opmerking: de verschillende KPI zijn ook afhankelijk van de prioriteiten die de regering stelt. De middelen die de regering toekent, worden daarbij zo goed mogelijk gebruikt, zowel voor de ontwikkeling als het onderhoud van de programma's. Verder hangen de resultaten af van de voortgang van de werkzaamheden bij de partners van het project.

KPI mededeling aan de ziekenfondsen: in de loop van 2016 worden de gegevens over de regeling van het ongeval doorgegeven aan de ziekenfondsen.

KPI pensioenkadaster: het pensioenkadaster wordt geraadpleegd met behandeling van de mutaties tegen het einde van de bestuursovereenkomst.

KPI raadpleging van de gegevens van het Fonds: het CARBONAT-project (waarmee andere OISZ online attesten kunnen opvragen) wordt gedeeltelijk uitgewerkt tegen eind 2018 (nog niet alle opgevraagde gegevens zijn beschikbaar).

KPI CADAF: tegen eind 2018 wordt het repertorium van Famifed geraadpleegd om de rechten van kinderen van arbeidsongevallenslachtoffers te kunnen waarborgen.

KPI welvaart: de arbeidsongevallenvergoedingen worden aangepast aan de welvaart.

KPI verbindingsorgaan: het Fonds neemt als verbindingsorgaan deel aan het EESSI-project voor de uitwisseling van digitale formulieren binnen de Europese ruimte.

KPI onderhoud/ontwikkeling: het Fonds breidt de toepassingen die in productie zijn waar nodig uit, onderhoudt ze en waakt erover dat ze beschikbaar blijven.

Hoofdstuk 3 - Preventie

Art. 33. In navolging van het regeerakkoord, het advies 1918 van de NAR van 25.11.2014 en de mededeling van 06.06.2014 van de Europese Commissie inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2014-2020, zal het Fonds meewerken aan een geïntegreerde preventieketen met onder meer primaire preventie (van schade) om een preventiecultuur te ontwikkelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI uitvoering van het protocol: Jaarlijks houdt het Fonds 2 vergaderingen met de FOD WASO om het samenwerkingsprotocol dat op 19.02.2009 werd ondertekend in overleg te updaten.

KPI identificatie van de verzwaarde risico's: jaarlijks identificeert het Fonds de ondernemingen waarvan de risico-index bovenmaats afwijkt van de gemiddelde index van de ondernemingen in die activiteitssector. Het put daarvoor uit de arbeidsongevallengegevensbank. Het analyseert het effect van de nieuwe criteria om verzwaarde risico's op te sporen en evalueert de manieren uit de reglementering om in beroep te gaan.

Voor werknemers voor wie de DmfA niet kan worden gebruikt en de bepalingen over de verzwaarde risico's bijgevolg niet kunnen worden toegepast, onderzoekt het Fonds of er andere oplossingen bestaan.

KPI bevordering van de preventie: het Fonds helpt een tool voor een globale analyse van de preventie uit te werken die moet worden bepaald door het beheerscomité en gaat het systeem evalueren dat een alternatief kan zijn voor het initiële project van de premiedifferentiatie. De bedoeling is om werkgevers aan te zetten om een preventiebeleid uit te werken.

Art. 34. Een betere kennis van het arbeidsongevallenrisico maakt het mogelijk om de preventie bij kwetsbare groepen te verbeteren.

KPI bescherming van gedetacheerde werknemers: het Fonds onderzoekt de mogelijkheid om een verplichting in te voeren in de wetgeving om arbeidsongevallen aan te geven die in België zijn gebeurd en waarvan gedetacheerde werknemers het slachtoffer zijn geworden.

Het onderzoekt ook of het mogelijk is om de identificatie van de gebruikende onderneming van uitzendkrachten te verplichten in de arbeidsongevalsaangifte en de identificatie van de werkgever bij wie het slachtoffer zich bevond voor werken die een externe onderneming deed.

Hoofdstuk 4 – Sociale bijstand aan de slachtoffers en rechthebbenden

Art. 35. Het Fonds verleent de slachtoffers en de rechthebbenden sociale bijstand door zitdagen te houden in een groot aantal arrondissementen van het land. In sommige gevallen doet het huisbezoeken.

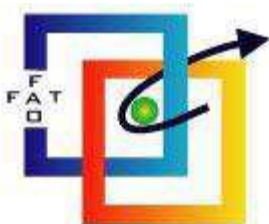
De voorbije jaren heeft het Fonds gezocht naar indicatoren die kunnen helpen om de maatschappelijke kwetsbaarheid van slachtoffers na te gaan.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI toepassing van de indicatoren: het Fonds past de indicatoren steeds vaker toe om gerichtere mailings te kunnen sturen. Die mailings moeten het Fonds bekender maken bij de sociaal kwetsbaarste groepen opdat ze de stap zouden zetten om contact op te nemen met het Fonds om tijdig en behoorlijk te worden geïnformeerd.



**LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK
TE VERWEZENLIJKE ASSEN
VAN HET HUIDIGE FAO EN FBZ EN
VAN DE TOEKOMSTIGE INSTELLING,
DIE ZAL ONTSTAAN UIT DE FUSIE
VAN BEIDE INSTELLINGEN**



AS 2 - KENNIS EN EXPERTISE OP HET VLAK VAN BEROEPSRISICO'S

We leven in een wereld in verandering waarin nieuwe beroepsrisico's, zowel op het gebied van beroepsziekten als op het gebied van arbeidsongevallen, opduiken. Het verzamelen en analyseren van informatie over deze onderwerpen heeft belangrijke gevolgen. Door de gegevens over beroepsziekten en arbeidsongevallen nauwgezet op te volgen kunnen we de beleidsmakers helpen de verschillende maatregelen of acties voor de preventie of vergoeding van schade door beroepsrisico's helpen bij te sturen en de werking van de beide Fondsen verbeteren. Anderzijds kunnen we met een degelijke analyse van de gegevens bepaalde evoluties in het werkgebied voorzien en erop anticiperen. De nieuwe instelling zal daarover een nieuw protocol afsluiten met de FOD WASO.

De instelling die zal ontstaan uit de fusie van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen zal zich in een geprivilegieerde positie bevinden om zijn eigen, gespecialiseerde kennis- en expertisecentrum over beroepsrisico's uit te bouwen.

De nieuwe instelling zal bovendien de preventieopdracht AO en BZ voortzetten en verder ontwikkelen zoals beschreven in as 1.

Hoofdstuk 1 - Een Evidence Based Policy ontwikkelen

Het beleid van de sector is, in samenwerking met de sociale partners, een bevoegdheid van de overheid. Deze laatste heeft hierbij ondersteuning nodig van de nieuwe instelling in de vorm van feedback over de doeltreffendheid van het huidige beleid of advies over het geplande beleid. Aangezien de wetgeving over de preventie van beroepsrisico's in het algemeen en beroepsziekten en arbeidsongevallen in het bijzonder technisch ingewikkeld is, moeten we blijven streven naar een eenvoudiger, transparanter en harmonieuzere wetgeving.

Het FAO en het FBZ plegen overleg met verschillende experts in verschillende comités, commissies en raden. Zo breiden ze hun kennis over preventie en het medische en sociale werkveld verder uit. Op basis daarvan kunnen ze adviezen en voorstellen formuleren aan de wetgever.

Zo bestaan er binnen het huidige FAO vier technische comités:

- Het technisch comité voor de preventie geeft advies over de preventie van arbeidsongevallen, over de samenwerking tussen de verschillende preventiediensten en -organismen en over eventuele financiële bijdragen van het FAO in preventieprojecten.
- Het medisch-technisch comité kan op eigen initiatief of op vraag van het beheerscomité adviseren over elk medisch probleem als gevolg van een arbeidsongeval, over de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, de bijlagen en de sociale bijstand die worden toegekend op basis van de arbeidsongevallenwet (art. 58, § 1). Daarnaast beslist dit comité ook over de erkenning van de medische en farmaceutische diensten, de verplegingsdiensten, de orthopedisten en de medische centra voor prothesen en orthopedische toestellen en over de jaarlijkse aanpassing van de prijzen, de duur en de onderhoudskosten van prothesen en orthopedische toestellen. Op basis daarvan leggen de verzekeringsondernemingen hun voorzieningen aan.

- Het technisch comité voor de zeevissers geeft advies over de basislonen van de zeelieden, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en de aanvragen tot schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.
- Het technisch comité voor de zeelieden van de koopvaardij geeft advies over de basislonen van de zeelieden, de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en de aanvragen tot schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.

Analoog daarmee beschikt het huidige FBZ over:

- een technisch comité voor de preventie dat voorstellen formuleert over de preventie-opdrachten van het FBZ.
- een Wetenschappelijke Raad die advies geeft over de lijst van de beroepsziekten en de meest geschikte middelen om beroepsziekten te behandelen en te voorkomen. De Wetenschappelijke Raad wordt daarbij ondersteund door acht medische commissies die zijn samengesteld uit academici en experts in de desbetreffende pathologieën:

Commissie aandoeningen van de ademhalingswegen

Commissie beroepskankers

Commissie bewegingsapparaat

Commissie biologische agentia

Commissie chemische en toxische agentia

Commissie fysische agentia

Commissie huidziekten

Commissie nieuwe ziekten.

Art. 48. Statistische jaarverslagen opmaken waarmee het huidige beleid optimaal kan worden geëvalueerd of het toekomstige beleid kan worden uitgetekend.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ jaarverslag: De jaarlijkse statistische analyse over de evolutie van het aantal aanvragen in functie van verschillende parameters (pathologie, geslacht, gewest, sector...) wordt in maart gepubliceerd.

KPI BZ technische bijlage: Een jaarlijkse technische bijlage met de financiële gegevens wordt in juni toegevoegd aan het statistische jaarverslag.

KPI BZ geschillen: Jaarlijks worden de geschillen geanalyseerd en de eventuele punten van verbetering worden aan het beheerscomité en de Wetenschappelijke Raad meegedeeld.

KPI AO jaarverslag privé: Een statistisch jaarverslag over de arbeidsongevallen wordt gepubliceerd voor eind september van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het verslag, op voorwaarde dat de correcte en volledige gegevens beschikbaar zijn voor 1 juni en zo niet binnen de 3 maanden na de ontvangst van de correcte gegevens van de laatste verzekeringsonderneming.

KPI AO jaarverslag privé - publiek: Een statistisch jaarverslag over de arbeidsongevallen van de werknemers uit de privésector en de publieke sector wordt gepubliceerd vanaf de ongevallen van 2015.

KPI AO jaarstatistiek regelingen: In de loop van het jaar dat volgt op het jaar van de regeling worden jaarstatistieken opgemaakt over de regelingen van de ongevallen.

KPI AO jaarverslag wet: Er wordt een statistisch jaarverslag gepubliceerd over de uitvoering van de wet op basis van de jaarverslagen van afzonderlijk beheer. Dit verslag bevat de statistieken over de begunstigten en de betalingen.

KPI AO jaarlijkse fiches: De jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen worden gepubliceerd voor minstens 30 activiteitensectoren. Deze fiches geven per sector de evolutie van de indicatoren weer voor de afgelopen 5 jaar en de analyse van de dodelijke ongevallen en de ongevallen die tot een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben geleid.

KPI BR jaarlijkse fiches: Vanaf 2017 worden de jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen geleidelijk omgevormd tot fiches over beroepsrisico's die zowel indicatoren over arbeidsongevallen als over beroepsziekten bevatten.

KPI AO ongevallen op de arbeidsweg: Het FAO heeft bijgedragen aan een verslag over de ongevallen op de arbeidsweg van het Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid (BIVV). Er wordt onderzocht of de gegevens uit de gegevensbanken van het FAO en het BIVV kunnen worden gekruist om de statistieken over deze materie te verbeteren.

KPI AO KSZ: Samen met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid wordt onderzocht of er terugkerende statistieken kunnen worden opgemaakt over het verdere verloop van het socio-professionele parcours van slachtoffers die na de regeling van het arbeidsongeval blijvend arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 17 van de wet van 25.04.2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid opgericht dat onder meer gestandaardiseerde methoden voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid moet voorstellen om de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid te kunnen harmoniseren.

Het FAO en het FBZ zullen een vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aanduiden die actief zullen moeten bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en daarbij de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's zullen moeten verdedigen, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Art.49. Actief bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en daarbij de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's verdedigen, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: Er wordt een effectieve vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aangeduid die de beide Fondsen moeten verdedigen.

KPI Tussenkomsten Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: de vertegenwoordigers van beide Fondsen zijn tussengekomen en hebben de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigd, met name voor de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

KPI verslag aan het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: in 2016 stelt het FAO het verslag van de werkgroep medische synergieën voor over het consolidatieverslag, de wijziging van de OBSI en de andere activiteiten van de werkgroep.

Net als de geneeskunde evolueert dat werk voortdurend, meer bepaald door de nieuwe technologieën die worden ontdekt en gebruikt. Die evoluties brengen nieuwe risico's voor de arbeidsgezondheid aan het licht die soms tot nieuwe beroepsziekten of arbeidsongevallen leiden. Het is dus essentieel dat de kennis over de beroepsrisico's voortdurend wordt bewaakt en verbeterd om een aangepast beleid te kunnen voeren, zowel op het vlak van vergoeding als op dat van preventie en beroepsinschakeling.

Art. 50 De kennis over arbeidsongevallen en beroepsziekten verder bewaken en uitbreiden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ Adviezen: De wetenschappelijke raad geeft regelmatig advies over nieuwigheden en herzieningen over beroepsziekten.

KPI kadaster: In samenwerking met de RSZ en de FOD WASO wordt een haalbaarheidsstudie gemaakt over de uitwerking van een globaal kadaster van beroepsrisico's.

KPI samenwerking: De samenwerkingsverbanden, contacten en uitwisseling van gegevens met universiteiten en wetenschappelijke verenigingen over verzekerings- en arbeidsgeneeskunde worden versterkt.

Art. 51 De evoluties van de geneeskunde en de RIZIV-nomenclatuur opvolgen en zorgen dat de specifieke nomenclatuur deze weerspiegelt voor de context beroepsziekten, om zo een aangepaste dienstverlening te garanderen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI BZ analyse zorgbehoefte: De zorgbehoefte van de slachtoffers van beroepsziekten wordt vergeleken met de verstrekkingen die volgens de RIZIV-nomenclatuur worden vergoed. Op basis hiervan kunnen wijzigingen van de specifieke nomenclatuur worden voorgesteld aan de beleidsmakers.

Het erkennen van de zwaarte van het werk maakt deel uit van de huidige debatten, met name in het kader van de pensioenhervorming. De regering heeft onlangs besloten de Nationale Pensioencommissie op te richten. Een orgaan voor sociaal overleg dat als opdracht heeft een duidelijk kader vast te leggen waarbinnen een aantal belangrijke, structurele hervormingen kunnen worden doorgevoerd. Het gaat onder meer om het in rekening brengen van de zwaarte van het werk. Om haar opdracht tot een goed einde te kunnen brengen zal dat overlegorgaan een beroep doen op de expertise die binnen de verschillende administraties aanwezig is. Met haar expertise op het vlak van beroepsrisico's zal de nieuwe instelling haar bijdrage kunnen leveren aan de reflectie over de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Binnen deze optiek vormt de individuele preventierekening voor de zwaarte van het werk in Frankrijk een interessante gevalsstudie. Die moet meer gelijkheid scheppen tussen werknemers op het gebied van beroepsrisico's. Zo moet ze werkgevers ertoe aansporen hun werknemers slechts beperkt bloot te stellen aan zware arbeidssituaties en het voor werknemers die eraan werden blootgesteld mogelijk maken om zich om te scholen voor een nieuwe functie, hun arbeidstijd te verminderen of vervroegd met pensioen te gaan. Dit systeem berust op jaarlijkse blootstellingsdrempels en beroepsrisicofactoren. Aangezien die maatregel vernieuwend is, is het interessant om te bekijken of hij omgezet kan worden naar de Belgische context en zo ja, onder welke voorwaarden.

Art. 52. Met onze expertise bijdragen aan de reflectie over de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI blootstellingscriteria: Er wordt een analyse gemaakt van de criteria op basis waarvan de blootstelling aan arbeidsverzwarende factoren kan worden bepaald.

Sinds 2010 moet het FBZ de werkverwijdering van zwangere vrouwen opvolgen en analyseren. Deze opdracht vervangt de vergoedingsopdracht die vanaf 2010 werd overgenomen door de verzekeringsondernemingen. Het doel bestaat erin de gegevens te centraliseren en te analyseren zodat een algemeen overzicht kan worden gegeven over het profylactische verloop. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid.

Om de aspecten voor de opvolging van de verwijderingprocedures zo goed mogelijk te ontwikkelen moet het FBZ informatie verzamelen van de verzekeringsondernemingen enerzijds en van de werkgevers anderzijds. Die informatie wordt vervolgens periodiek geanalyseerd. Op die manier moet het FBZ tijdig evoluties en anomalieën kunnen op merken en gerichte beleidsinformatie kunnen verstrekken.

Met de informatie die het FBZ momenteel ter beschikking heeft, kan het dit bevoegdheidsdomein onvoldoende opvolgen. Daarom moet er binnen deze bestuursovereenkomst niet alleen een jaarlijks opvolgingsverslag worden voorgelegd. Deze opdracht moet ook diepgaand worden geanalyseerd om er een efficiëntere invulling aan te geven. Het zal met name van groot belang zijn om de betrouwbaarheid van de gegevens te analyseren en om daarnaast ook op zoek te gaan naar pistes om het kader van deze opdracht uit te breiden.

Art 53. Tijdig evoluties en anomalieën opmerken en gerichte beleidsinformatie verstrekken over de verwijderde zwangere vrouwen op basis van een analyse van de informatie die werd verzameld.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ gegevensverzameling: In 2016 wordt de gegevensverzameling over de verwijdering van zwangere vrouwen uitgebreid tot alle verloven die verband houden met de moederschapsbescherming.

KPI BZ verslag zwangere vrouwen: Vanaf 2017 wordt jaarlijks, ten laatste in maart, aan het beheerscomité een verslag voorgelegd met de resultaten van de analyse over de zwangere vrouwen en eventuele beleidsaanbevelingen.

KPI BZ analyse zwangere vrouwen: Deze opdracht en de invulling ervan worden grondig geanalyseerd.

Hoofdstuk 2 - Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld

Aandachtig blijven voor mogelijke klachten over het werk kan, naast de risicoanalyse, bijdragen tot het sneller identificeren van nieuwe risico's. Opdat de geneesheren nieuwe risico's systematischer zouden signaleren, werd een online loket (SIGNAAL) ontwikkeld binnen een pilootproject van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, de KULeuven en IDEWE. Via dit loket dat al gedeeltelijk werd geïmplementeerd in Vlaanderen kunnen geneesheren hun vermoedens communiceren over een nieuw verband tussen een blootstelling en/of een werksituatie en gezondheidsproblemen.

Deze signalen kunnen op een gestructureerde manier worden geëvalueerd door een groep experts. Een signaal geven via dit loket garandeert de anonimiteit van de werknemer.

Aangezien deze aanpak aansluit bij de huidige opdrachten van het FBZ, is het opzet om dit loket geleidelijk uit te breiden tot het hele land in samenwerking met de initiatiefnemers. Het loket zal worden ontwikkeld en beheerd door de commissie nieuwe ziekten die SIGNAAL zal moeten implementeren en de nieuwe signalen na de pilootfase zal moeten evalueren, sorteren en opvolgen. Op die manier kan de geneesheer feedback krijgen over het risico dat hij heeft gesignaleerd.

Art. 54. Het signaleren van nieuwe werkgerelateerde gezondheidsrisico's vergemakkelijken door een online loket te ontwikkelen voor de geneesheren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI BZ PILOOTFASE: De pilootfase die een geleidelijke ontplooiing van een online loket voorbereidt, wordt in 2017 afgerond.

KPI BZ SIGNAAL: Een online loket voor het anoniem signaleren van nieuwe beroepsziekerisico's wordt eind 2017 beschikbaar gesteld.

KPI BZ verslag SIGNAAL: Een evaluatieverslag van het project SIGNAAL wordt aan de wetenschappelijke raad voorgesteld in 2018.

Voor zowel het huidige FBZ als het huidige FAO is de preventie van beroepsrisico's één van de hoofdopdrachten. Die houdt onder meer in dat de actoren op het terrein en de burgers worden bewustgemaakt en geïnformeerd. De twee Fondsen, en later de nieuwe instelling, plannen dan ook om hun expertise te verspreiden door gebruik te maken van verschillende bewustmakingsmogelijkheden. Op dit vlak vormt de medische wereld, of het nu gaat over arbeidsgeneesheren, specialisten, huisartsen of raadsgeneesheren, een geprivilegieerde gesprekspartner.

Art. 55. Bewustmaken van en informeren over beroepsrisico's, met name door de kennis beter ter beschikking te stellen en via publicaties.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI beroepsrisico's website: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de kennis over beroepsrisico's verspreid via de website van de nieuwe instelling.

KPI opleiding beroepsrisico's: Jaarlijks wordt een opleidingsdag over beroepsrisico's georganiseerd in samenwerking met de medische wereld.

KPI thematische campagne: Vanaf 2018 wordt jaarlijks een informatiecampaagne voor een bepaald doelpubliek of over een specifiek thema georganiseerd.

KPI AO campagne bedrijven: Er wordt een jaarlijkse bewustmakingscampagne georganiseerd voor bedrijven die, hoewel het niet gaat over verzwaarde risico's, een verhoogd risico vertonen in vergelijking met de risico-index van de sector.

KPI AO informatie controle welzijn: De verschillende inspectiediensten voor de controle van welzijn op het werk die erom vragen, krijgen de informatie op basis waarvan ze campagnes kunnen organiseren en bedrijven kunnen selecteren die in aanmerking komen voor een bezoek.

KPI AO verzwaard risico: De lijst van ondernemingen met een verzwaard risico wordt jaarlijks gelijktijdig aan de verzekeringsondernemingen en aan de de FOD WASO doorgegeven, zodat de FOD WASO kan nagaan of de preventiemaatregelen die de verzekeringsondernemingen hebben voorgesteld effectief worden genomen.

As 3 - ORGANISATIE & COMMUNICATIE

De nieuwe instelling wil haar diensten, procedures en middelenbeheer verbeteren. Er zal daarbij bijzondere aandacht gaan naar de communicatie en het informatiebeheer.

Titel 1 - Strategisch beheer

Hoofdstuk 1 - De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken

De nieuwe instelling zal het statuut van openbare instelling van sociale zekerheid hebben in de zin van het Koninklijk Besluit van 03.04.1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26.07.1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels. Ze zal de opdrachten van de twee huidige Fondsen voortzetten. De opdrachten die beide Fondsen vervullen zijn: vergoeden, voorkomen en herinschakelen binnen de sectoren arbeidsongevallen en beroepsziekten en het Asbestfonds beheren. Voor de arbeidsongevallensector komt daar controleren bij.

De nieuwe instelling zal als volgt worden opgericht:

- stelselmatig en in verschillende stappen. Die zullen worden beschreven in het globale plan waarin staat in welke stappen beide Fondsen zullen worden samengevoegd. De nieuwe instelling zal ten vroegste op 1 januari 2017 worden opgericht en ten laatste op 1 januari 2018. De precieze datum zal in september 2016 worden bepaald op basis van de voortgang van de voorbereidende werken en in overleg met de regering en de sociale partners;
- volgens de projectmanagementmethode, opdat de samenvoeging efficiënt en binnen de termijnen zou worden afgerond;
- in nauw overleg met de belangrijkste belanghebbenden (de federale regering, de sociale partners en het personeel) op regelmatige basis en het volledige proces lang.

De nieuwe instelling zal ook betekenis moeten krijgen, een visuele identiteit en een organisatiestructuur, zowel op het vlak van het beheer als de interne organisatie.

Art. 56. De fusiewerkzaamheden op een efficiënte manier organiseren om de opvolging van de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling te verzekeren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI sturing: Het globale stuurplan dat de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling bepaalt, wordt uitgevoerd en aangepast indien nodig.

Art. 57. De bestaansreden van de nieuwe instelling definiëren, de manier waarop ze haar opdrachten wil vervullen en de waarden die ze daarbij hoog in het vaandel draagt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI verklaring: Eind 2016 wordt er een verklaring over de "missie, visie en waarden" van de nieuwe instelling gedefinieerd met betrokkenheid van het personeel.

KPI sensibilisering: In 2017 wordt het personeel via een specifieke campagne bewustgemaakt van de verklaring van de nieuwe instelling.

Art. 58. Een aangepaste visuele identiteit creëren om de nieuwe instelling een optimale zichtbaarheid te geven.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI visuele identiteit: De nieuwe instelling heeft op de oprichtingsdatum een naam, een visuele identiteit en een logo die passen bij haar missie, visie en waarden.

Art.59. De organisatiestructuur van de nieuwe instelling definiëren met haar doelmatigheid en doeltreffendheid voor ogen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI organigram: In 2016 wordt een geïntegreerd organigram uitgewerkt.

KPI implementatie organigram: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de nieuwe structuur geleidelijk in de praktijk geïmplementeerd.

Hoofdstuk 2 - Een instelling met een nieuw juridisch veld

De twee Fondsen zullen juridisch in de nieuwe instelling geïntegreerd worden door middel van een wet waarin met name de, eventueel herziene, opdrachten van de beide Fondsen zullen worden opgenomen. Alle goederen, rechten en wettelijke en contractuele verplichtingen van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten zullen aan de nieuwe instelling worden overgedragen.

Art. 60. Een wettelijke basis creëren voor de oprichting van de nieuwe instelling en wetswijzigingen en reglementaire en/of contractuele wijzigingen voorbereiden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI wetsontwerp: Begin 2016 wordt het wetsontwerp tot oprichting van de nieuwe instelling voorgelegd aan het beheerscomité.

Uit een analyse van de geschillen over beroepsziekten en arbeidsongevallen en van de rechtspraak van het Grondwettelijk hof is gebleken dat de aanvragen van de privésector, van de provinciebesturen en lokale besturen en van de publieke sector ongelijk worden behandeld. De preventie, het herstel en de vergoeding van schade door beroepsziekten en arbeidsongevallen zouden moeten worden geharmoniseerd.

Art. 61. De wetgeving voor de slachtoffers van de privésector en die van de publieke sector op elkaar afstemmen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI afstemming publiek - privé: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, worden aan het beheerscomité concrete voorstellen gedaan om de wetgeving van de privésector en de publieke sector op elkaar af te stemmen.

Hoofdstuk 3 - Begroting & boekhouding

De nieuwe instelling rekent erop dankzij schaalvoordelen en synergieën haar financiële middelen op termijn efficiënter te kunnen gebruiken om haar opdrachten te vervullen. Dat impliceert wel dat de boekhoudings- en reportingtools zullen moeten worden aangepast.

Vanaf de begrotingscyclus die ingaat op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling, zullen de beheersuitgaven en -ontvangsten worden opgenomen in een geüniformeerd boekhoudplan. Bijgevolg zal ook de verslaggeving over die verrichtingen geharmoniseerd worden (periodieke uitgavenstaat, thesaurietabellen,...).

De uitgaven en ontvangsten die te maken hebben met de opdrachten zullen nog altijd worden opgenomen naargelang de specificiteit van het beroepsrisico in kwestie.

Zodra het boekjaar van de oprichting van de nieuwe instelling ingaat, zullen de jaarrekeningen worden opgemaakt in naam van de nieuwe instelling.

Art. 62. Beschikken over een geüniformeerd boekhoudplan voor de beheersverrichtingen en één enkele begroting voorleggen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI boekhoudplan 2016: Het nieuwe boekhoudplan voor de beheersverrichtingen wordt tijdens de vergadering van het beheerscomité van april 2016 goedgekeurd.

KPI begroting: De begroting van de nieuwe instelling wordt voorgelegd op basis van de voorafbeelding van de begroting die reeds opgemaakt werd voor de oprichting van de nieuwe instelling. Die begroting bestaat uit een gemeenschappelijke beheersbegroting van zowel de ontvangsten als de uitgaven en uit een opdrachtenbegroting met afzonderlijke onderdelen voor elk van de specifieke stelsels van de nieuwe instelling: beroepsziekten, arbeidongevallen en Asbestfonds.

Art. 63. De jaarrekeningen voorleggen in naam van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI boekhoudplan: Vanaf het eerste boekhoudjaar van de nieuwe instelling zijn de beheersverrichtingen in het nieuwe, geüniformeerde boekhoudplan geregistreerd.

KPI rapportering jaarrekeningen: Vanaf het eerste boekjaar van de nieuwe instelling is er maar één rapportering meer.

KPI jaarrekeningen: De jaarrekeningen van de nieuwe instelling worden voorgelegd ten laatste tijdens de vergadering van het beheerscomité van de maand juni die volgt op het boekhoudjaar.

Art. 64. Een systeem voor de analytische boekhouding ontwikkelen en implementeren, waarmee de kost van de hoofdactiviteiten en de kost voor de ontwikkeling en het onderhoud van nieuwe projecten kan worden bepaald.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI analytische boekhouding: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, heeft de nieuwe instelling een systeem voor de analytische boekhouding ter beschikking.

Hoofdstuk 4 - Ondersteuning van het beleid

In de huidige context moeten de middelen efficiënter worden gebruikt. Daarbij zijn beleidsondersteuning en beheersinstrumenten essentieel. De nieuwe instelling wil van dergelijke tools gebruikmaken om haar opdrachten te vervullen.

Art.65. De doelstellingen in de bestuursovereenkomst van de nieuwe instelling opvolgen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI bestuursplan: Vanaf 2017 worden de strategische doelstellingen in een jaarlijks bestuursplan vertaald naar operationele doelstellingen volgens het SMART-principe.

Art. 66. Een Project Management Office voor de nieuwe instelling oprichten om de projectmanagers te ondersteunen en te begeleiden in hun opdracht.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI PMO oprichting: In 2016 moet een team van medewerkers van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen de managers van projecten in verband met de oprichting van de nieuwe instelling ondersteunen.

KPI PMO: Op het moment van de oprichting heeft de nieuwe instelling een team dat de projectmanagers moet ondersteunen en verbinden met het management.

Hoofdstuk 5 - Duurzame ontwikkeling

De nieuwe instelling streeft, net als andere federale instellingen, duurzame ontwikkeling na en zal daarvoor verschillende initiatieven nemen.

Art. 67. Energie besparen en de energieprestaties van het gebouw van de nieuwe instelling verbeteren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI opvolging verbruik: Het verbruik en de energiekosten van het gebouw van de nieuwe instelling opvolgen zodra de verbouwingswerken afgerond zijn en zo bijdragen tot duurzame ontwikkeling.

KPI reporting verbruik: Er wordt een verslag opgemaakt van de verbruiksgegevens en de lasten en een actieplan om de energie-efficiëntie van het gebouw te verbeteren.

Art. 68. De medewerkers van de nieuwe instelling bewustmaken van duurzame ontwikkeling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI campagnes DO: Vanaf 2017 worden via het intranet twee keer per jaar campagnes over duurzame ontwikkeling (afvalsortering, elektriciteits- en papierverbruik,...) gelanceerd.

KPI dag DO: De nieuwe instelling neemt deel aan de Dag van de Duurzame Ontwikkeling die elk jaar door de federale overheid wordt georganiseerd.

Art. 69. Duurzaamheidsvereisten opnemen in de overheidsopdrachten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI overheidsopdrachten: De nieuwe instelling heeft, telkens als dat mogelijk was, milieugebonden en sociale clausules opgenomen in haar overheidsopdrachten.

KPI clause DO: Er is een duurzaamheidsclausule opgenomen in de overheidsopdrachten die voor de renovatie van het gekozen gebouw worden uitgeschreven.

Art. 70. Het vervoersplan voor het personeel van de nieuwe instelling optimaliseren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI vervoersplan: Het vervoersplan dat is aangepast aan de realiteit van de nieuwe instelling wordt voorgelegd aan de bevoegde instanties binnen de vooropgestelde termijn.

Titel 2 - Relatie met het publiek

Sociaal verzekerden en alle andere partijen die met onze instelling te maken hebben, verwachten terecht een doelmatige en doeltreffende dienstverlening. De nieuwe instelling wil dan ook het publiek op een kwaliteitsvolle manier informeren, onthalen, antwoorden en verderhelpen.

Daarvoor zal een "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" worden uitgewerkt waarin de verbintenissen zullen staan die de nieuwe instelling aangaat tegenover de belanghebbenden en waarin de rechten en plichten van beide partijen zullen worden beschreven. Op die manier weet het publiek precies wat het mag verwachten van de instelling waarmee het in contact komt.

De nieuwe instelling zal verder aandacht besteden aan de communicatie met haar belanghebbenden. Die moet duidelijk en volledig zijn en er moeten moderne communicatiemiddelen voor worden gebruikt, zoals de website of de eBox.

Tot slot zal de nieuwe instelling een effectief en efficiënt systeem voor het klachtenmanagement implementeren om de kwaliteit van haar dienstverlening aan de burger en andere doelgroepen voortdurend te verbeteren. Dit systeem moet gebaseerd zijn op de best practices, de expertise en de ervaring van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen. Een burger die een klacht indient, toont immers zijn onvrede over een dienst die niet of ontoereikend werd verleend. Gegronde klachten moeten wanneer mogelijk leiden tot kwalitatieve of structurele verbeteringen.

Hoofdstuk 1 - Een instelling die zich engageert

Art. 71. De verbintenissen formuleren die de instelling aangaat tegenover haar publiek.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI publicatie charter: In 2017 wordt het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" gepubliceerd op de website.

KPI toepassing charter: Alle medewerkers van de nieuwe instelling kennen het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" en passen het toe.

Hoofdstuk 2 - Een instelling die duidelijk en correct informeert

Art. 72. Alle doelgroepen correct, volledig en duidelijk informeren en een duidelijke communicatie voeren waarin de technische vaktaal plaatsmaakt voor een taal die iedereen begrijpt.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI externe communicatie oprichting: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling worden de externe belanghebbenden van het voormalige Fonds voor arbeidsongevallen en van het voormalige Fonds voor de beroepsziekten geïnformeerd over de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI website: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is de website operationeel en is het "AnySurfer-label" behaald.

KPI externe communicatie: De communicatiemiddelen (website, folders, banners,...) en briefsjablonen van de nieuwe instelling worden stelselmatig aangepast.

KPI leesbaarheid: Aan het einde van deze bestuursovereenkomst zijn de belangrijkste formulieren en brieven stelselmatig onderzocht, aangepast en waar mogelijk vereenvoudigd.

Art. 73. Snel en nauwkeurig een antwoord bieden op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI AO antwoorden: Het FAO antwoordt binnen de 15 dagen op 93 % van de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden 2016: Voor de nieuwe instelling wordt een methodologie ontwikkeld voor de behandeling van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden: De nieuwe instelling antwoordt op 93 % van de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie binnen de 15 dagen.

Opmerking: De nieuwe instelling zal een opvolgingstool gebruiken om op 93 % van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie binnen de 15 dagen te kunnen antwoorden. Dit instrument wordt al gebruikt binnen het FAO en zal worden overgenomen door de nieuwe instelling met een geïntegreerde methodologie.

Hoofdstuk 3 - Een instelling die toegankelijk is en die luistert

Art. 74. Toegankelijke, moderne en kwaliteitsvolle diensten bieden aan het publiek, hen ontvangen als gebruikers en hen bijstaan in hun inspanningen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI onthaal: 80 % van de telefonische oproepen van buitenaf worden beantwoord voordat de telefoon 5 keer heeft gerinkeld.

KPI enquête telefonisch onthaal: In 2018 wordt een enquête uitgevoerd over de kwaliteit van het telefonische onthaal.

KPI eBox: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling kunnen burgers en ondernemingen informatie of documenten via hun eBox ontvangen.

Art. 75. Op regelmatige tijdstippen bij de gebruikers van de nieuwe instelling peilen naar hun tevredenheid over de diensten, hun verwachtingen en behoeften.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI enquête sociaal verzekerden: In 2018 wordt een tevredenheidsenquête uitgevoerd bij de sociaal verzekerden.

Art.76. Een geïntegreerd en doeltreffend systeem voor klachtenmanagement invoeren.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI klachten: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt 95 % van de klachten definitief beantwoord binnen de 15 werkdagen. Voor de overige 5 % van de klachten die een langere antwoordtermijn vereisen, wordt binnen de 15 werkdagen een ontvangstbevestiging verstuurd.

KPI verslaggeving klachten: Het jaarlijkse verslag van de nieuwe instelling over het aantal en het soort klachten die het afgelopen jaar werden ingediend wordt voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI netwerk klachtenmanagement: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van het Federaal Netwerk Klachtenmanagement.

KPI samenwerkingsprotocol: Er wordt een samenwerkingsprotocol tussen de federale Ombudsman en de nieuwe instelling ondertekend.

Titel 3 - Proces- en risicobeheer en interne controle

Interne controle beoogt de ondersteuning van het organisatiebeheer van de instelling om een redelijke garantie te kunnen bieden dat de doelstellingen zullen worden behaald. Interne controle omvat meerdere dimensies en middelen die elkaar versterken en de leidinggevenden ondersteunen.

Bij de oprichting van de nieuwe instelling zijn de uitdagingen op het vlak van interne controle talrijk. Voor de duur van deze bestuursovereenkomst zullen die rond 3 pijlers worden geconcentreerd:

- de cartografie van de processen van de nieuwe instelling opstellen om de processen te rationaliseren en te vereenvoudigen en om nutteloze stromen te vermijden;
- een analyse maken van de risico's binnen de nieuwe instelling die het moeilijk zouden kunnen maken om de opdrachten uit te voeren en de doelstellingen te behalen;
- een uniforme methodologie definiëren en implementeren voor de beschrijving van de werkprocedures. Dat is essentieel om een systeem voor interne controle te kunnen oprichten. Om de mate van risicobeheersing van een activiteit te kunnen evalueren, moeten we immers weten hoe die activiteit wordt uitgevoerd en welke regels erop van toepassing zijn.

Art. 77. De risico's beheersen die verband houden met de processen van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI cartografie: De cartografie van de processen wordt opgemaakt in het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI procesbeschrijving: De prioritaire werkprocessen worden beschreven.

KPI risicoanalyse: Zodra de prioritaire processen zijn beschreven, worden de strategische risico's van die processen stelselmatig geïdentificeerd en geanalyseerd.

KPI federaal netwerk interne controle: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van het federale netwerk voor interne controle dat werd opgericht door de FOD Budget en Beheerscontrole.

Art. 78. Een uniform systeem voor de beschrijving van de werkprocedures ontwikkelen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI methodologie werkprocedures: Er wordt een geharmoniseerde methodologie gedefinieerd voor de beschrijving van de werkprocedures.

KPI beschrijving werkprocedures: Deze methodologie wordt daarna geleidelijk aan geïmplementeerd binnen de verschillende directies van de nieuwe instelling.

Titel 4 - Informaticabeheer

De nieuwe instelling wil in eerste instantie de beide fondsen fusioneren op het gebied van informatica, maar met de IT-synergie (cf. G-cloud) voor ogen op de lange en middellange termijn.

Voor de doelstellingen uit dit hoofdstuk zullen we in het bijzonder streven naar een rationalisering van de budgettaire en infrastructurele middelen om uiteindelijk schaalvoordelen te creëren. Hierbij moet worden opgemerkt dat de oprichting van de nieuwe instelling gepaard zal gaan met allerlei veranderingen (waaronder aanpassingen aan de procedures van de diensten) die dan op hun beurt weer aanpassingen aan onder meer de informaticatoepassingen van de vroegere twee Fondsen zullen vragen.

De belangrijkste interne toepassing FINAN/ATAO van het FAO is overigens in productie sinds 1999. Ze beheert een groot deel van zijn core business. Ze berekent en beheert de vergoedingen voor blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval. Ze beheert ook de betalingen en alles wat daarmee verband houdt (waaronder de fiscaliteit, RSZ en cumulatie met een pensioen). Die toepassing moet absoluut worden herschreven. Het FAO (en de nieuwe instelling op termijn) loopt immers een groot risico dat de betalingen stoppen of dat aanpassingen die worden gevraagd niet mogelijk zijn. Het zou ook de gelegenheid zijn om de toepassing te moderniseren en aan te passen aan de nieuwe bedrijfsprocessen. Ongeacht de invalshoek is het onvermijdelijk en van fundamenteel belang dat FINAN wordt herschreven.

Het herschrijven van deze toepassingen en van de toepassingen van het FBZ in JAVA (een project waar reeds meerdere jaren hard aan wordt gewerkt) biedt bij de fusie van beide fondsen de unieke gelegenheid om de toepassingen van het FAO en het FBZ voor dezelfde processen (registers, betalingen, bepaalde delen van het elektronische dossierbeheer...) te consolideren. Het gaat om essentiële werkzaamheden die de ruggengraat zullen vormen van de informatica van de nieuwe instelling.

Om die reden zal voor die veranderingen in eerste instantie een afzonderlijk en specifiek budget nodig zijn.

Of de onderstaande doelstellingen zullen kunnen worden behaald zal dan ook mee bepaald worden door het budget dat daarvoor wordt vrijgemaakt.

Art. 79. Tot een performant en gerationaliseerd informaticasysteem komen dat voldoet aan de behoeften van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI contracten IT: Eind 2016 worden de informaticacontracten voor onder meer het onderhoud en de licenties geanalyseerd. Op basis daarvan moeten de middelen, binnen het wettelijke kader, zo snel mogelijk worden gerationaliseerd en geüniformeerd.

KPI overgangperiode IT: In 2016 worden de beslissingen genomen over de contracten en de verlengingen die bij de oprichting van de nieuwe instelling noodzakelijk waren.

KPI masterplan IT: Tegen medio 2016 wordt er een masterplan IT opgemaakt over de middelen die prioritair moeten worden gefusioneerd. De krachtlijnen worden uitgezet voor 2017 en 2018 en omvatten de kosten, potentiële besparingen en mogelijkheden op het vlak van de langeretermijndoelstelling van de IT-synergie (cf. G-cloud).

KPI oprichting IT fase I: In 2016 wordt binnen de krachtlijnen van het masterplan IT voor minstens 2 van volgende pistes een roadmap uitgewerkt:

- Roadmap fusie van de infrastructuur
- Roadmap fusie van de financiële toepassingen (bv. PIA)
- Roadmap fusie van de toepassingen (FINAN, ATAO,...)
- Roadmap fusie van de GED

KPI oprichting IT fase II: De milestones uit de roadmaps worden behaald. Twee keer per jaar wordt een verslag over de stand van zaken voorgelegd aan het beheerscomité.

Opmerking: IT-toepassingen en –systemen uniformiseren is delicaat en vergt naast tijd en middelen ook expertise en knowhow. Voor een zo efficiënt mogelijke samenwerking tussen de beide instellingen kan het daarom opportuun zijn om een externe consultant aan te stellen die ervaring heeft met het fusioneren van de IT-infrastructuur en de IT-diensten van twee onafhankelijke instellingen. Ook hiervoor moet dus een specifiek budget worden bepaald.

Gedurende de oprichting van de nieuwe instelling zal IT op vele niveaus een belangrijke rol spelen, zowel voor de infrastructuur als voor de toepassingen. De IT-diensten moeten niet alleen samensmelten tot één nieuwe IT-supportdienst, maar ook support bieden aan alle andere diensten om hun doelstellingen op dit vlak te realiseren. Denk maar aan:

- support bieden aan de diensten bij hun samensmelting tot een eengemaakte dienst van de nieuwe instelling. Zo kan er pas sprake zijn van een eengemaakte personeelsdienst wanneer alle medewerkers van de personeelsdienst gebruikmaken van dezelfde software, ongeacht de instelling waarin ze voordien aan de slag waren.
- technische oplossingen bieden voor een vlotte samenwerking (op afstand) tussen de medewerkers zolang ze niet allemaal in hetzelfde gebouw werken.

- het gebouw op IT-vlak zodanig uitrusten dat het aan de eisen van de nieuwe, grotere instelling voldoet.

Art. 80. Bijdragen tot de oprichting van de nieuwe instelling door het hele proces lang technische support en expertise te bieden.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI IT-support: De gebruikers van de nieuwe instelling krijgen een antwoord op hun vraag om IT-support, en indien mogelijk en nodig heeft IT een oplossing geïmplementeerd/helpen te implementeren.

Opmerking: De oprichting van de nieuwe instelling zal voor IT een belangrijke extra werklast met zich meebrengen, aangezien de IT-diensten in samenwerking met andere diensten die moeten fusioneren binnen de nieuwe instelling, een rol zullen moeten spelen in het conceptualiseren en/of implementeren van oplossingen. Dat is alleen mogelijk als er voldoende budget is om indien nodig bepaalde aspecten uit te besteden, aankopen te kunnen doen of als er intern extra middelen kunnen worden vrijgemaakt.

AS 4 - HUMAN RESOURCES

Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst zullen in eerste instantie de twee Fondsen en vervolgens de nieuwe instelling, geconfronteerd worden met twee uitdagingen van formaat op het vlak van Human Resources:

- Enerzijds zal de fusie veranderingen teweegbrengen die een specifieke en aangepaste aanpak zullen vergen, opdat het personeel de samensmelting van de beide fondsen zo optimaal mogelijk kan beleven en kan voortwerken in een sereen klimaat.
- Anderzijds moet er een arbeidscultuur worden gedefinieerd en geïmplementeerd die eigen is aan de nieuwe instelling. Ook dat zal een specifieke begeleiding van het personeel vragen, zodat er rekening kan worden gehouden met zijn behoeftes en de aanpassing vlotter verloopt.

Tegenwoordig bestaat de grootste uitdaging op het vlak van human resources voor elke instelling in het aantrekken en aan boord houden van getalenteerde medewerkers.

Binnen die moeilijke context is de aantrekkelijkheid van een werkgever cruciaal. Die vergt een ondernemingsstrategie die flexibel kan worden aangepast aan de modernisering van arbeidsrelaties en aan de verwachtingen van alle werknemers (responsabilisering, resultaatgericht werk, evenwicht tussen privé en werk, ...).

De nieuwe instelling ambieert ondubbelzinnig een aantrekkelijke werkgever te zijn, die de huidige en toekomstige competenties van haar medewerkers stimuleert met respect voor iedereen en een motiverend arbeidsklimaat schept dat is aangepast aan de nieuwe werkvormen. De veranderingen die gepaard gaan met de fusie vormen dan ook de ideale gelegenheid om de werkvormen samen met het personeel te herdefiniëren opdat de nieuwe instelling over de middelen zou beschikken om deze ambitie waar te maken.

In dat verband wordt tegenwoordig vaak verwezen naar de “NWOW”, de New Way of Working of de New World of Work. De regering wil met haar federale administraties die weg opgaan. Die houdt in dat het werk zo wordt georganiseerd dat het is aangepast aan de behoeften van vandaag. Het idee erachter is dat een organisatie efficiënter is wanneer haar werknemers in zekere mate autonoom kunnen beslissen hoe ze hun taken vervullen.

Voor die aanpak moeten een aantal basisvoorwaarden zijn vervuld. De leidinggevenden moeten zorgen voor een cultuur van responsabilisering op basis van duidelijke afspraken en een aangepast systeem van prestatie management. De medewerkers moeten op hun beurt veel verantwoordelijkheidsbesef hebben, autonoom kunnen werken en nog polyvalenter en flexibeler zijn.

Met die nieuwe manier van werken wil de nieuwe instelling een arbeidsklimaat creëren waarin men vertrouwen heeft in het talent van zijn medewerkers. Dit alles berust op heldere principes die gedragen worden door het hele personeel en het management. Die principes zullen dan ook de basis vormen van het humanresourcesbeleid van de nieuwe instelling. En het is precies daarom dat ze zullen worden uitgewerkt in nauw overleg met het voltallige personeel, zowel de leidinggevenden als de medewerkers.

Dit nieuwe arbeidsklimaat berust op twee pijlers:

- Een dynamisch personeelsbeheer met duidelijke en aanvaardbare afspraken op basis waarvan elke medewerker aangepast en resultaatgericht kan werken.
- Een motiverend en flexibel arbeidsklimaat dat zowel beantwoordt aan de ambities van de nieuwe instelling als aan de behoeftes van het personeel, waarin ICT-oplossingen worden aangeboden waarmee alle medewerkers waar en wanneer zij dit wensen bereikbaar zijn en informatie kunnen uitwisselen met de andere leden van hun team.

Titel 1 – Change management

De uitdagingen die gepaard gaan met de fusie van de twee Fondsen en de implementatie van de nieuwe arbeidscultuur maken een goede begeleiding van ons personeel dan ook essentieel. Niet alleen opdat de veranderingen makkelijker zouden worden aanvaard en geïntegreerd, maar ook om een nieuwe arbeidscultuur te creëren.

Art. 81. Het organiseren van change management.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI change management: Het change management wordt op een adequate manier omkaderd met onder meer opleidingen, focusgroepen en een intranet.

KPI bedrijfscultuur: Er worden initiatieven genomen die bijdragen tot een beter groepsgevoel zoals teambuildings.

Titel 2 - Modern personeelsbeleid

Een nieuwe organisatie vraagt een nieuwe naam, een nieuw imago, maar ook een nieuwe visie, een nieuw waardenkader en een nieuwe manier van werken. Een participatief en motiverend management vormt daarbij de sleutel, waarbij de volgende elementen centraal staan: co-creatie, visie, ontwikkeling en competenties.

Hoofdstuk 1 - Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur

De implementatie van een nieuwe arbeidscultuur is enkel mogelijk met een duidelijke visie over hoe we dit concreet willen vertaald zien binnen onze organisatie. De implementatie moet berusten op duidelijk afgebakende principes die zijn overeengekomen met het voltallige personeel.

Voor de nieuwe instelling zal een eigen arbeidsreglement moeten worden opgesteld dat zowel rekening zal moeten houden met de regels en afspraken die van kracht waren in het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten, als met de principes die deel uitmaken van de bovenvermelde nieuwe arbeidscultuur. Het arbeidsreglement is een belangrijk instrument in die zin dat het de organisatie van het werk vastlegt in een aantal regels over onder meer de werktijden, de uurroosters, de jaarlijkse vakantie, de aanvraagprocedures voor verlof, de procedure bij ziekte, de IT-policy en het telewerk.

In deze nieuwe arbeidscultuur verwerven de medewerkers meer autonomie en zullen ze niet langer voortdurend fysiek aanwezig moeten zijn op de werkplek. Dit vraagt een belangrijke aanpassing ten opzichte van de huidige werkwijze. Het personeel zal dan ook moeten worden begeleid om zich deze nieuwe arbeidscultuur eigen te maken. Aan alle medewerkers zullen specifieke opleidingen moeten worden gegeven. De leidinggevenden zullen zich nog sterker moeten profileren als coach en begeleider van hun team.

De implementatie van “flex work” of, in andere woorden, het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats, in functie van de noden van de organisatie, zal gebeuren door middel van een competentiematrix op basis waarvan de nieuwe instelling de talenten van haar medewerkers op vrijwillige basis optimaal zal kunnen inzetten. Op deze manier wil de nieuwe instelling ook tegemoetkomen aan de vraag van de medewerkers naar meer loopbaanmogelijkheden of mogelijkheden op het vlak van heroriëntatie (buiten het traditionele systeem van bevordering).

Art. 82. Een modern personeelsbeleid definiëren op basis van de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI principes: De principes eigen aan de nieuwe arbeidscultuur worden in 2016 vastgelegd in overleg met alle medewerkers.

Art. 83. Een nieuw arbeidsreglement uitwerken op basis van de waarden van de nieuwe instelling en de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI arbeidsreglement: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is er een nieuw arbeidsreglement.

Art. 84. De medewerkers concreet begeleiden bij het opnemen van hun rol binnen deze nieuwe arbeidscultuur.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI leidinggevenden: In 2017 wordt een opleidingsprogramma voor leidinggevenden uitgewerkt om hen te begeleiden bij het verwerven en ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om hun rol van leider, manager, ondernemer en coach te kunnen opnemen.

KPI medewerkers: In 2017 wordt een opleidingsprogramma op maat uitgewerkt op basis van het functieprofiel van de medewerker.

KPI opleiding: De opleidingsprogramma's, waarvan hierboven sprake, worden geleidelijk geïmplementeerd binnen de nieuwe instelling.

Art. 85. Het principe "de juiste persoon op de juiste plaats" implementeren om zo te kunnen inspelen op de noden van de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI HR: In 2017 wordt een competentiematrix opgesteld op basis waarvan de talenten van de medewerkers optimaal kunnen worden ingezet in de instelling en dus finaal ook voor de burger.

KPI criteria flex work: Op basis van objectieve criteria wordt tegen eind 2018 een kader uitgewerkt voor het toekennen van flex work op vrijwillige basis.

Art. 86. De tevredenheid van de medewerkers van de nieuwe instelling meten.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI enquête nieuwe instelling: In 2017 wordt het personeel met een online enquête bevraagd over zijn welzijn, de arbeidscultuur en de integriteit, voor zover de fusie gerealiseerd kon worden op 01.01.2017.

KPI actieplannen: Binnen de 3 maanden na het onderzoek wordt een actieplan opgesteld op basis van de resultaten.

KPI tevredenheidsgraad: Vanaf 2018 worden de actieplannen geleidelijk uitgevoerd om de tevredenheid van het personeel te verhogen.

Art. 87. Ervoor zorgen dat de diversiteit van het personeel een verrijking vormt voor de nieuwe instelling.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI diversiteit: In de loop van het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling wordt een actieplan "diversiteit" ontwikkeld.

Hoofdstuk 2 - Evaluaties op basis van prestatie management

Het bevorderen van competenties, het aanspreken van talent, de motivatie en de wil om aan kwaliteitsvolle dienstverlening te doen vloeien onder meer voort uit prestatiedoelstellingen die duidelijk zijn en aanvaard worden door de medewerkers die ze moeten behalen. Deze doelstellingen moeten vastgelegd worden op basis van de volgende vier transparante criteria: het leveren van prestaties en het behalen van duidelijk afgelijnde resultaten, het bijdragen aan de teamgeest, klantgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling door voortdurend te streven naar betere en nieuwe persoonlijke vaardigheden.

Art. 88. De taken van het personeel optimaliseren met een doeltreffend prestatie management.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI is vervuld:

KPI doelstellingen: Vanaf de oprichting van de nieuwe instelling hebben alle medewerkers van de nieuwe instelling duidelijke doelstellingen.

Art. 89. Alle medewerkers correct evalueren op basis van transparante criteria met respect voor de integriteit en binnen het reglementaire kader.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI evaluatiesysteem: Er wordt gebruikgemaakt van het jaarlijkse evaluatiesysteem dat is gebaseerd op de online toepassing Crescendo.

KPI ondersteuning: De medewerkers krijgen begeleiding bij en opleiding over het gebruik van deze toepassing en de zelfevaluatiemethodes.

Titel 3 - Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat

Talentrijk, competent en gemotiveerd personeel aantrekken en aan boord houden van wie de krachten gebundeld worden om de burger een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen geven, vraagt eveneens een werkomgeving die is aangepast aan de noden van onze hedendaagse maatschappij. Die maatschappij maakt immers deel uit van een digitale wereld waar informatie altijd en overal beschikbaar is.

Hoofdstuk 1 - Een nieuwe infrastructuur die is aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat

Het nieuwe arbeidsklimaat vergt een aangepaste infrastructuur. Het personeel moet zijn werkpost kunnen kiezen op basis van de taak die hij op dat moment moet uitvoeren. Het gebouw van de nieuwe instelling zal aan het personeel eventueel op flexdesk geïnspireerde bureaus moeten aanbieden, ruimtes voor werk waar veel concentratie voor nodig is, vergaderzalen en ontspanningsruimten. Het gebouw moet ook toegankelijk zijn voor iedereen en zijn aangepast aan de specifieke behoeften van personen met een beperking.

Art. 90. De inrichting van het gebouw van de nieuwe instelling afstemmen op de nieuwe arbeidscultuur met aangepaste, modulaire ruimtes die toegankelijk zijn voor iedereen.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI vestigingsplan: In 2016 wordt in overleg met het personeel een vestigingsplan uitgewerkt waarin rekening wordt gehouden met de specifieke behoeften van personen met een handicap op het vlak van toegankelijkheid.

KPI verhuizing: De nieuwe instelling heeft haar nieuwe lokalen betrokken.

Opmerking: Er kan pas actie worden ondernomen om die doelstelling te behalen, zodra er is ingestemd met de samenvoeging van de investeringsbudgetten voor onroerend goed 2016 van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten.

Hoofdstuk 2 - Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé

De nieuwe instelling onderschrijft de intentie van de federale overheid om haar werknemers flexibel werk aan te bieden dat een beter evenwicht tussen werk en privé mogelijk maakt.

Telewerk is een van de sociale waarden waarvoor een werkgever kan kiezen. Deze waarden al dan niet onderschrijven bepaalt mee de aantrekkelijkheid van de werkgever op de arbeidsmarkt en heeft een belangrijke invloed op het imago van die werkgever. De bedoeling van de instelling op dit vlak is om telewerk stelselmatig aan een steeds groter aantal medewerkers aan te bieden.

De nieuwe instelling heeft daarvoor moderne IT-toepassingen nodig die het mogelijk maken om vanop afstand te werken en gemakkelijk te communiceren. De instelling zal zich daarom uitrusten met een doeltreffend systeem voor elektronisch dossierbeheer en een telecommunicatietechnologie die gebruikmaakt van een IP-netwerk. Die maakt niet alleen telewerk mogelijk, maar verhoogt ook de interne mobiliteit en flexibiliteit in de hele organisatie. Dankzij het gebruik van IP-adressen kunnen werknemers zich immers eender waar inloggen op het netwerk via een beveiligde verbinding.

Art.91 Flexibel werk verder uitbouwen, met de nadruk op een grotere mobiliteit voor het personeel.

Die doelstelling zal als bereikt worden beschouwd als de volgende KPI's zijn vervuld:

KPI telewerk: Naarmate het elektronische dossier verder wordt ontwikkeld, wordt de mogelijkheid om te telewerken stelselmatig verder ingevoerd binnen de directies van de nieuwe instelling.

KPI telewerk evaluatie: In 2017 wordt het telewerk geëvalueerd.

KPI UCM: Het geïnstalleerde telefoonsysteem is compatibel met de “Unified Communication” technologie.

KPI “Webservice”: In 2017 kunnen de personeelsleden hun persoonlijke gegevens eenvoudig beheren in een online beheersinstrument.



LUIK 3

DE GEMEENSCHAPPELIJKE ASSEN



5itel 1 – Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen

Hoofdstuk 1 - Juridisch kader van de overeenkomst

Art. 92. De beleidskeuze voor de rechtsfiguur van de overeenkomst leidt tot een vervanging van de klassieke gezagsverhouding door een meer contractuele verhouding. Beide partijen verbinden zich dus tot structureel overleg en wederzijdse akkoorden als evenwaardige partners.

Opdat de instelling haar opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling de overeengekomen middelen ter beschikking te stellen. Dit is een substantiële voorwaarde opdat de instelling zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen van deze overeenkomst.

Daartegenover verbinden de OISZ er zich toe om de toegekende middelen op een zo efficiënt mogelijke wijze te gebruiken om maximaal het geheel van de opgenomen doelstellingen die hen met toepassing van het voorliggend contract zijn opgelegd te vervullen.

Hoofdstuk 2 – Beheerprincipes

Art.93. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe de principes van het paritair beheer na te leven. Het Beheerscomité en de verantwoordelijken voor het dagelijks bestuur treden op als echte partners.

Art. 94. De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd. Op dat vlak vormt het eerbiedigen van het voorafgaande overleg bedoeld in Art. 103 een kritische succesfactor.

Indien de instelling in het kader van een wettelijke opdracht moet samenwerken met een federale overheidsinstelling, verbindt de federale Staat zich ertoe alle acties te ondernemen om de samenwerking van de overheidsinstelling met de instelling te waarborgen.

Art. 95. De Staat en de OISZ verbinden zich ertoe erop toe te zien dat de reglementeringen en procedures worden vereenvoudigd. De OISZ verbinden zich ertoe analyses te maken en voorstellen te formuleren aangaande administratieve en reglementaire vereenvoudigingen. De federale staat engageert zich om zoveel mogelijk rekening te houden met de voorstellen die hem daartoe worden voorgelegd door het FAO.

De OISZ verbinden zich ertoe de inspanningen inzake e-government verder te zetten en op elkaar af te stemmen zodat maximale synergieën kunnen worden gecreëerd. De Staat verbindt zich ertoe het gebruik van de e-governmenttoepassingen die werden ontwikkeld voor de werkgevers, de sociaal verzekerden of de meewerkende instellingen door het FAO zoveel mogelijk aan te moedigen of te veralgemenen.

Hoofdstuk 3 - Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat

Art. 96. In overeenstemming met de bepalingen van de wet van 25 april 1963 legt de federale Staat elk voorontwerp van wet of besluit tot wijziging van de wetgeving die de instelling moet toepassen voor advies aan het beheersorgaan van de instelling voor. In dit kader verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling op de hoogte te houden van de verschillende relevante logistieke fasen en de eventuele in de loop van de procedure aangebrachte wijzigingen mee te delen.

De Staat verbindt zich ertoe contacten te leggen met de instelling om, enerzijds, rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen en anderzijds, haar in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke tijdspanne. Na overleg met de instelling legt de federale Staat de datum van inwerkingtreding van de overwogen wijzigingen of nieuwe maatregelen vast, onder meer rekening houdend met de nodige tijd die vereist is om eventuele informatica-aanpassingen uit te voeren en een goede informatie aan de betrokkenen te verzekeren.

Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over de wijzigingen van de overeenkomst

Afdeling 1 - Wijziging van de overeenkomst

Art.97. De aanpassingen ingevolge objectieve parameters voorzien in de bestuursovereenkomst, namelijk de aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in de overeenkomst die geen weerslag hebben op de globale enveloppen voorzien in de overeenkomst, zullen worden uitgevoerd volgens de procedure voorzien in artikel 8, § 3, van het koninklijk besluit van 3 april 1997. Deze aanpassingen zullen worden meegedeeld aan de Voogdijminister die zijn beslissing binnen de 30 werkdagen zal nemen en ze zullen ter informatie worden overgemaakt aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Na deze termijn en indien geen beslissing wordt genomen, worden de aanpassingen beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Art. 98. Iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de instelling, bij of krachtens een wet, wordt in een aanhangsel bij de overeenkomst opgenomen. Over dit aanhangsel wordt onderhandeld door de Voogdijminister, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals door de personen belast met het dagelijks beheer. Dit aanhangsel wordt pas gesloten na goedkeuring van het beheersorgaan en treedt pas in werking na goedkeuring door de Koning en op de door Hem bepaalde datum.

Indien de nieuwe opdracht mogelijk aanleiding kan geven tot verhoogde beheersuitgaven zal de procedure conform artikel 126 of artikel 127, naargelang de omstandigheden worden gevolgd.

Art. 99. Voor een vlotte opvolging van de verbintenissen van beide partijen zullen alle wijzigingen bij de uitvoering van de overeenkomst worden geconsolideerd in eenzelfde document.

Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaaf

Art. 100. De federale Staat verbindt zich ertoe de budgettaire notificaties genomen tijdens het begrotingsconclaaf binnen een termijn van vijf werkdagen met de nodige toelichting aan de instelling mee te delen.

Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst

Afdeling 1 - Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten

Art. 101. De federale Staat en de instelling verbinden zich ertoe het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten zoals beschreven in de bestuursovereenkomst aandachtig op te volgen. De timing van artikel 104 wordt hierbij gerespecteerd.

Art.102. Met het oog op de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich ertoe overeenkomstig artikel 8, § 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 jaarlijks en per instelling, een overlegvergadering te beleggen tussen de Regeringscommissarissen en de vertegenwoordigers van de instelling. Over de resultaten van dit overleg wordt door de deelnemers een tegensprekelijk en gemotiveerd verslag opgesteld, dat met betrekking tot de aangelegenheden waarover geen overeenstemming wordt bereikt, de onderscheiden standpunten weergeeft.

Afdeling 2 - Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat

Art.103. Om de correcte en adequate uitvoering van deze bestuursovereenkomst door de federale Staat en door de openbare instellingen van sociale zekerheid mogelijk te maken, zal de federale Staat minstens tweemaal per jaar een overleg organiseren met de administratiegeneraal en de vertegenwoordigers van het beheerscomité van de openbare instellingen van sociale zekerheid met betrekking tot iedere maatregel (budgettair, inzake het openbaar ambt of andere) die een betekenisvolle impact kan hebben op de instellingen. Dit overleg wordt georganiseerd op vraag van 1 van de partijen.

Afdeling 3 - Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten

Art.104 De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich er toe een planning na te leven voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten waarmee de Regeringscommissarissen en de instelling zijn belast. De planning wordt vastgelegd in gezamenlijk overleg tussen de Regeringscommissarissen en de instelling. Zij wordt voorgelegd aan de Voogdijminister(s), aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Deze planning voor de jaarlijkse evaluatie mag evenwel geen termijnen voorzien die de hieronder vermelde termijnen overschrijden :

- bezorgen van een ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling aan de Regeringscommissarissen ten laatste op 31 maart van het jaar dat volgt op het te evalueren jaar;
- overlegvergadering binnen de 15 werkdagen volgend op de indiening van het ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling;
- bezorgen van het tegensprekelijk en gemotiveerd verslag over de resultaten van het overleg binnen de 15 werkdagen die volgen op de overlegvergadering;
- in voorkomend geval, aanpassing van de bestuursovereenkomst aan de gewijzigde situatie ter uitvoering van artikel 8, § 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Onverminderd de rapportering aan de Regeringscommissarissen zullen het College van de OISZ en de Federale Staat in de loop van 2016 een model van samenwerkingsprotocol op

punt stellen waarin een eenvormig kader voor de opvolging van de bestuursovereenkomst wordt vastgesteld, met inbegrip van de gemeenschappelijke bepalingen.

Hoofdstuk 7 - Verbintenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst

Afdeling 1 - Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst

Art. 105. In het kader van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst en conform de logica van het sluiten van bestuursovereenkomsten zal de federale Staat rekening houden met de weerslag van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van de overeenkomst en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken, van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de instelling de weerslag van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld.

Afdeling 2 - Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst

Art. 106. Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet volledig of slechts gedeeltelijk kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en zal ze met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of op te vangen.

In geval van een geschil over de al dan niet naleving van alle of een gedeelte van de in deze overeenkomst opgenomen verbintenissen of in geval van een fundamenteel meningsverschil over de maatregelen die moeten worden genomen om een tekortkoming te verhelpen, zullen de partijen trachten, in de mate van het mogelijke, het met elkaar eens te worden. In geval van blijvende onenigheid worden de partijen het in een tegensprekelijk verslag eens over de beste manier om hierover te beslissen.

Bij gebrek aan een afgesproken akkoord of in geval van niet-naleving van het gevolg dat aan dergelijk akkoord wordt gegeven, zal het dossier worden voorgelegd aan de Ministerraad, na advies van het Beheerscomité van de betrokken instelling en van het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

Hoofdstuk 8 - Verbintenissen over veiligheidsnormen

Art. 107. De instelling verbindt zich ertoe om de minimale veiligheidsnormen na te leven die binnen het netwerk van de sociale zekerheid van toepassing zijn.

Hoofdstuk 9 - Verbintenissen over de Staatsfinanciering

Art. 108. Na overleg met de RSZ en het RSVZ, verbindt de Staat er zich toe het betalingsplan dat jaarlijks opgesteld wordt (alsook de wettelijke en reglementaire bepalingen) voor de storting van de financiële middelen (rijkstoelagen, alternatieve financiering en andere) door de federale overheid aan de globale financiële beheren van de werknemers en van de zelfstandigen, na te leven .

Hoofdstuk 10 - Verbintenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting

Art. 109. De Staat verbindt zich ertoe aan de openbare instellingen van sociale zekerheid de noodzakelijke parameters tijdig mee te delen voor het opmaken van de opdrachtenbegroting, conform de wettelijke en reglementaire bepalingen. Het gaat hier om de basishypotheses die door het Wetenschappelijk Comité voor de economische begroting worden vastgelegd. De parameters worden minstens 15 werkdagen, of 20 werkdagen wanneer meerjarenramingen verwacht worden, vóór de vergadering van het Beheerscomité van de sociale zekerheid (bij de RSZ) of van de Raad van beheer van het RSVZ meegedeeld, zodat de instellingen hun verplichtingen kunnen nakomen.

In de mate van het mogelijke zal elke OISZ een vergadering van het beheerscomité organiseren om de termijnen te kunnen respecteren die worden gevraagd door de federale regering.

Hoofdstuk 11 - Overheveling van bevoegdheden

Art. 110. De Staat verbindt zich ertoe de overheveling van bevoegdheden, voorzien in het kader van de staatshervorming of van de fusieoperaties, te laten verlopen in overleg met de betrokken instellingen, met eerbiediging van het paritair beheer, om een optimale overheveling te garanderen, namelijk voor de personeelsleden die thans werkzaam zijn bij deze instellingen, en om de sociaal verzekerde verder een doeltreffende en kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen aanbieden.

De instelling verbindt zich ertoe om deel te nemen aan elke technische werkgroep met betrekking tot de overdracht van bevoegdheden en om nuttige inlichtingen te verschaffen tijdens de voorbereidende fase van deze overdracht. De Staat verbindt zich ertoe om de instelling in elke opgerichte werkgroep op te nemen met het oog op de voorbereiding van de overheveling van bevoegdheden.

De instellingen die betrokken zijn bij de overdracht van bevoegdheden moeten de in het kader van de gemeenschappelijke bepalingen aangegeven verbintenissen echter slechts naleven als die verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die in het kader van die overdrachten zullen worden genomen.

Titel 2 - Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ

Hoofdstuk 1 - Verbintenissen over het personeelsbeleid (HRM)

Art.111

Afdeling 1 – Loonmotor

In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een gemeenschappelijke loondienst opgericht.

De hoofdtak van deze dienst bestaat erin de wedden van alle personeelsleden van de deelnemende OISZ op basis van een uniek reglementair kader te berekenen. Deze taak zal geleidelijk vanaf 1 januari 2016 worden verzekerd.

In de optiek van de beperking van de papierstromen zal de dienst erop toezien dat de wedden - en belastingfiches in een elektronische versie ter beschikking worden gesteld, via het gebruik van de e-box Burger.

De deelnemende OISZ verbinden zich ertoe om geleidelijk de bevoegdheden van deze dienst uit te breiden met het oog op de uitvoering van de reportingopdrachten, met name Pdata, Fed20, Medexbestanden, OFO, monitoring van de personeelskredieten.

De integratie van de OISZ in de gemeenschappelijke loonmotor zal verder moeten geconcretiseerd worden volgens het schema in bijlage van het actieplan bedoeld in artikel 117.

Iedere OISZ rapporteert via zijn Regeringscommissarissen.

Afdeling 2 - Studie van impact en operationele haalbaarheid van de organisatie van de Selectie, de Aanwerving, de Vorming en de Ontwikkeling via shared services

Een studie van de impact en de operationele haalbaarheid met betrekking tot de evolutie van de HR-ondersteuningsdiensten op het vlak van selectie, aanwerving, vorming en ontwikkeling naar shared services, met inbegrip van de beoogde efficiëntiewinsten en mogelijke synergie met PersoPoint, zal gerealiseerd worden tegen 31 december 2017. Bij de uitvoering wordt rekening gehouden met de wettelijke en contractuele verplichtingen van de instellingen alsook met de door hen te realiseren investeringen.

Indien uit de studie van de impact en de operationele haalbaarheid een batig kostenresultaat blijkt, zal een gemeenschappelijke structuur worden gecreëerd tegen het einde van de overeenkomst.

Afdeling 3 - Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten

De OISZ verbinden er zich toe om gebruik te maken van het instrument ter monitoring van hun personeelskredieten, ontwikkeld door het College in overleg met de Task Force P&O, zich daarbij inspirerend op de principes van de SEPP-methodologie zoals voorzien door de circulaires nr. 644bis en nr. 650.

De Staat verbindt er zich toe om te voorzien in eenvoudige, snelle en soepele procedures, die moeten toelaten om de beschikbare begrotingsmarge overeenkomstig de hierboven vermelde monitoring te gebruiken.

De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting iedere adviesaanvraag betreffende de besteding van deze beschikbare begrotingsmarge zal behandelen binnen de termijnen zoals voorzien in artikel 123.

Afdeling 4 – Werkmeting

De OISZ engageren zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst een werkmeting uit te voeren voor de prioritaire diensten of processen, volgens de principes die gemeenschappelijk door het College werden vastgelegd. Als prioritair worden beschouwd:

- de diensten of processen die het grootste aandeel van de middelen aanwenden;
- de diensten of processen die kritisch zijn voor het functioneren van de organisatie;
- de diensten of processen die in aanmerking komen voor de redesign binnen de federale overheid.

De resultaten van de werkmeting zullen op termijn als objectieve basis dienen voor het opstellen van het personeelsplan voor deze diensten of processen.

Een methodiek voor de werkmeting in de ondersteunende diensten, daaronder te verstaan de financiële, HR-, ICT- en logistieke diensten, zal worden uitgewerkt voor het einde van de bestuursovereenkomst.

Afdeling 5 - New Way of Working

De OISZ verbinden zich ertoe om een gemeenschappelijk ondersteuningsaanbod uit te werken (expertise, pilootprojecten en goede praktijken, opleiding, stappenplan, advies en begeleiding, intervisie, tools, meetinstrumenten,...) om de uitrol te begeleiden van de nieuwe werkmethodes (werk dat niet plaatsgebonden is of niet gebonden is aan bepaalde uurregelingen) in het kader van people management, change management en de uitbouw van de organisatie; we denken daarbij aan het ter beschikking stellen van tools en informatie, aan de hiërarchische meerdere en aan de medewerkers, die hen in staat moeten stellen om prestatiedoelstellingen vast te leggen en de verandering en de nieuwe organisatie te ondersteunen.

Elke OISZ verbindt zich ertoe om aan minstens 30 % van haar medewerkers de mogelijkheid te bieden om te telewerken, thuis of in een satellietkantoor.

De OISZ ontwikkelen een methodologie voor het meten van de impact van de New Way of Working wat betreft de kosten en de gevolgen voor het personeel.

Afdeling 6 - Selectie & Werving

Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties, overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst met Selor. De wervingsselecties kunnen zowel extern als via de interne markt georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen.

Er wordt systematisch overleg gepleegd tussen de OISZ en Selor op alle gebieden van het personeelsbeheer, namelijk om de nieuwe taken waarmee Selor zou belast worden over te dragen aan de OISZ, in voorkomend geval door de nodige reglementaire aanpassingen aan te brengen of door SLA's te sluiten, zoals voorzien bij voormelde samenwerkingsovereenkomst tussen de OISZ en Selor.

Afdeling 7 - Opleiding & Ontwikkeling

- Jaarlijks zal het College van OISZ de, in de afzonderlijke instellingen, bestaande opleidingen die in synergie kunnen aangeboden worden aan de medewerkers van de verschillende OISZ, bundelen en delen.
- Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de opleidingsplannen van de verschillende OISZ, afspraken maken omtrent nieuwe gemeenschappelijke initiatieven met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers.

De OISZ werken samen met het OFO een e-learning uit die ervoor zorgt dat de medewerkers van de OISZ hun kennis van de Belgische sociale zekerheid kunnen uitbreiden of actualiseren.

Afdeling 8 – Diversiteit

De OISZ moeten een inclusief diversiteitsbeleid voeren om ervoor te zorgen dat de maatschappij in hun personeel wordt vertegenwoordigd:

- door positieve acties door te voeren voor gehandicapte personen door ervoor te zorgen dat ze toegang tot de gebouwen hebben, door de werkposten aan te passen en door de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor te raadplegen;
- door te vermijden dat het geslacht een rol kan spelen bij het loon, bevorderingen of aanwervingen;
- door ook ongelijkheden weg te werken op het vlak van toegang tot werk tussen de Belgen op basis van een Belgische herkomst of een immigratieachtergrond.

Daartoe verbinden de OISZ zich meer bepaald tot het voortzetten van de al eerder ondernomen acties om te streven naar:

- een tewerkstellingsgraad van 3% personen die erkend zijn als personen met een handicap, door het systematisch raadplegen van de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor. Daarbij kan ook rekening gehouden worden met de overheidsopdrachten die aan instellingen worden gegund die met gehandicapte personen werken;

- en een vertegenwoordiging van één derde van het ondervertegenwoordigde geslacht in A3- tot A5-functies (of gelijkgestelden). De OISZ waar deze vertegenwoordiging niet bereikt wordt in de bezetting van functies van een niveau van A3 tot A5 zullen de nodige acties nemen om een beter genderevenwicht tot stand te brengen.

Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht.

De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.

Afdeling 9 - Begeleiding op de werkvloer

De OISZ werken een gemeenschappelijke strategie uit om de medewerkers te begeleiden tijdens hun loopbaan. Deze begeleiding heeft niet enkel betrekking op de integratie van de medewerker bij de start van zijn loopbaan, op zijn integratie op de werkplek, op de kennisoverdracht en de ontwikkeling van de generieke competenties, maar ook op zijn ontwikkeling tijdens de volledige duur van zijn loopbaan.

Deze strategie heeft zeker betrekking op de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden en op een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij aan de medewerkers een boeiende loopbaan wordt aangeboden tot aan hun uittreding en waarbij er mogelijkheden worden voorzien voor de uitwisseling van ervaringen en voor een evoluerend beleid.

De OISZ zullen een actieplan ontwikkelen met betrekking tot het welzijn op de werkvloer. Hierbij zal niet alleen aandacht worden besteed aan het voorkomen van lichamelijke en psychische arbeidsongeschiktheid maar ook aan een beleid van snelle re-integratie na arbeidsongeschiktheid.

Afdeling 10 – Kennismanagement

De OISZ werken een gezamenlijke kennismanagementstrategie uit. Hierdoor kan de aanwezige expertise optimaal gebruikt worden, en wordt het risico op kennisverlies door uitstroom beperkt, in het bijzonder wat betreft de kritieke functies.

Het College zal een strategie inzake kennisbeheer concretiseren die gemeenschappelijk is voor de OISZ, die toegespitst is op de toegang tot de kennis voor de uitvoering van het werk, op het delen van deze kennis binnen de OISZ en tussen de OISZ onderling en op het behoud van die kennis en die gebaseerd is op het delen van de goede praktijken dienaangaande tussen de OISZ.

Afdeling 11 – Crescendo

Behalve indien er een gelijkwaardige informatietool bestaat die de zelfde rapportering naar de FOD P&O verzekert, zullen de OISZ vanaf januari 2016 starten met het gebruik van de toepassing Crescendo om de evaluatiecycli te beheren en om de competenties van hun personeelsleden in op te nemen, in de mate dat dit gebruik gratis is en een toegevoegde waarde biedt. Aldus moeten 85 % van de plannings- en evaluatiegesprekken zich in Crescendo bevinden. Alle personeelsleden van de OISZ, die over een actieve gebruikersaccount beschikken, moeten een generiek competentieprofiel in Crescendo hebben. De nieuwe technische competentieprofielen zullen in Crescendo opgenomen worden.

In dit verband verbindt de Staat zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst de nodige aanpassingen uitgevoerd te hebben aangaande de gebruiksvriendelijkheid van de software na analyse van het systeem op basis van feedback van de OISZ en andere overheidsinstellingen.

Hoofdstuk 2 - Verbintenissen over het ICT-beheer

Art. 112

Afdeling 1 - Virtualisatie en G-Cloud

Het project G-Cloud is een gemeenschappelijk project tussen de federale overheidsdiensten met als doel om de globale informaticakosten terug te schroeven via het delen van infrastructuur en diensten.

Het project G-Cloud werd opgesplitst in verschillende fasen om de integratie van de informaticastructuur en –diensten geleidelijk te laten evolueren:

- a) Het eerste traject bestaat uit de vermindering van het aantal rekencentra en de omschakeling naar een gemeenschappelijke IT-infrastructuur.
- b) Het tweede traject (IaaS en STaaS) bestaat in het ter beschikking stellen van processingmogelijkheden (virtuele servers en machines) en opslagmogelijkheden aan de instanties zodanig dat ze hun eigen toepassingssoftware kunnen uitrollen. Deze terbeschikkingstelling gebeurt in de vorm van diensten.
- c) Het derde traject (SaaS) bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van de diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten.

In functie van hun toegekende investeringsmogelijkheden, verbinden de openbare instellingen van sociale zekerheid zich ertoe om de ICT-infrastructuurkosten verder te doen dalen via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud).

Het Fonds voor arbeidsongevallen is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten zoveel mogelijk binnen een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden.

Het blijft wel aan de instelling en zijn beheerscomité om de regels van zijn business te bepalen en in te staan voor de financiële consequenties. Er moeten ook voldoende garanties zijn dat een instelling zijn eigen businessprioriteiten kan bepalen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid zullen de evolutie van hun informatica inplannen en afstemmen op de aanwezigheid van de verschillende componenten van dit gemeenschappelijk platform.

Elke openbare instelling van sociale zekerheid zal een roadmap opstellen waarin gepreciseerd wordt hoe de G-Cloud en de diensten gebruikt zullen worden, volgens het principe van “comply or explain”.

In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden. Om maximaal synergieën te creëren en de IT-kosten te verminderen verbindt de federale staat zich ertoe om bij het federaal administratief openbaar ambt het principe van mutualisering van de diensten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke diensten gevaloriseerd kunnen worden.

De federale staat verbindt zich ertoe om de noodzakelijke informatica investeringen van de OISZ te bevorderen die, voor hogervermelde doeleinden, een migratie van hun informatica-infrastructuur moeten realiseren.

Afdeling 2 - Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer

Voor alle uitbreidingen of hernieuwingen van hun informaticaoplossingen doen de OISZ zoveel mogelijk een beroep op de verschillende diensten van de G-Cloud en de raamovereenkomsten. De OISZ organiseren binnen het kader van het G-Cloud-initiatief een gemeenschappelijke aanschaf van ICT-middelen en –diensten via raamovereenkomsten om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties.

Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, te gunnen in de hoedanigheid van aankoopcentrale opdat elke OISZ zou kunnen genieten van de vooruitgang van de andere OISZ en zo hun infrastructuur gemeenschappelijk zouden kunnen laten evolueren. De OISZ verbinden er zich toe om prioritair een beroep te doen op reeds bestaande opdrachten.

Afdeling 3 - Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow

Het gebruik van de digitale brievenbus voor de elektronische communicatie met de burger zal zoveel mogelijk worden aangemoedigd, bij voorkeur in evenwichtige omgevingen die herkenbaar en toegankelijk zijn voor de burger. Er wordt bij voorkeur op een elektronische en interactieve manier gecommuniceerd met de burger, waarbij evenwel rekening wordt gehouden met de digitale kloof. Deze elektronische communicatie wordt ook doorgetrokken naar de professionals toe (ondernemingen, sociale secretariaten of ander partners (advocaten, ...)).

De initiatieven van de OISZ dienen te worden afgestemd met andere gelijkaardige initiatieven met het oog op een uniformisering van de “digitale brievenbus”. In dit kader wordt de rol van iedere actor in de workflow gerespecteerd.

De OISZ verbinden zich ertoe om te onderzoeken of het al dan niet noodzakelijk is om de aangetekende verzendingen te handhaven. Voor zover mogelijk en rekening houdende met de rechtszekerheid zullen de aangetekende verzendingen worden verminderd en/of vervangen door elektronische aangetekende verzendingen, mits een eventuele aanpassing van het regelgevingskader.

Hoofdstuk 3 - Verbintenissen over het logistiek beheer

Art. 113

Afdeling 1 – Overheidsopdrachten

De OISZ verbinden er zich toe om prioritair gebruik te maken van de globale federale opdrachten (FOR-CMS) of een reeds bestaande opdracht voor alle aankopen van courante leveringen en diensten, behalve indien dat nadeliger zou blijken voor de OISZ.

De OISZ maken gebruik van het bestaande gemeenschappelijke platform met betrekking tot overheidsopdrachten voor het stockeren van lastenboeken, de inventaris van diverse lopende contracten en het delen van kennis.

Voor het plaatsen van overheidsopdrachten zal het gebruik van een “model van aankoopcentrale of een opdrachtcentrale” bevorderd worden. Telkens een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd onderzoeken de OISZ of het werken met een aankoopcentrale of opdrachtcentrale mogelijk is en/of er een gezamenlijke opdracht kan uitgevoerd worden. De bestekken zullen modulair gemaakt worden zodat zowel kleine als grote bestellingen kunnen, eventueel met gedifferentieerde prijzen.

In deze zin wordt als overheidsopdracht aanzien: de overeenkomst onder bezwarende titel die wordt gesloten tussen één of meer leveranciers of dienstverleners en één of meer aanbestedende overheden of overheidsbedrijven, en die betrekking heeft op het leveren van producten of het verlenen van diensten met een totale opdrachtwaarde groter dan 31.000 EUR inclusief BTW.

De OISZ verbinden zich tot het respecteren van de instructies voor de aankoopdiensten die de versterking van de duurzaamheid van de federale overheidsopdrachten beogen en zijn opgenomen in de omzendbrief van 16/5/2014 waar tevens aandacht geschonken wordt aan sociale clausules en maatregelen ten voordele van kleine en middelgrote ondernemingen. Bijzondere aandacht wordt geschonken aan opdrachten die toegekend worden aan organisaties die werken met personen met een handicap, zoals in de sociale economie.

D

e OISZ zullen de ontwikkelingen in e-Procurement inclusief e-catalogue opvolgen en verder toepassen.

Afdeling 2 - Gebouwenbeheer / Shared Services ivm logistiek

Het bestaande kadaster van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden. Elk vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ. Het kadaster kan uitgebreid worden met andere elementen zoals bv EPC (energieprestatiecertificaat).

De OISZ engageren zich om bij renovaties en nieuwe huisvesting :

- de normen vastgesteld door de Regie der Gebouwen maximaal na te leven,
- bij de inrichting van de lokalen de mogelijkheid te voorzien van een aangepaste configuratie en aangepast materieel om het concept van NWOW te kunnen toepassen.

De OISZ lijsten minimum standaarden op met betrekking tot het beheer van gebouwen. Deze standaarden zullen opgenomen worden in de vorm van een checklist.

In dit kader wordt verwezen naar het specifieke regeringsbeleid inzake huur van gebouwen.

De OISZ zullen tegen 1 januari 2017 een actieplan opstellen teneinde een antwoord te bieden op de aanbevelingen die in de audit van het Rekenhof over het vastgoed van de OISZ werden geformuleerd. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan een verdere rationalisering van het gebouwenpark in functie van de evolutie van het personeel, de geldende oppervlakenormen en de toepassing van de principes van NWOW. Hierbij zullen ook de effecten op het vlak van facility management worden in kaart gebracht en zal de mogelijkheid tot een shared aanpak worden onderzocht.

Een werkgroep zal op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen door te voeren. Op volgende domeingebieden wordt gefocust:

- energie (energieaudit, energieprestatie, reglementering...)
- afval
- EMAS
- FMIS (facilitair management information system)
- centraal meldpunt
- verzekeringen (audit)
- optimalisatie van beschikbare resources en technische competentie binnen de OISZ
- bewaking

De OISZ streven ernaar om e-invoicing (binnenkomende facturen) te implementeren.

De OISZ streven ernaar om een beheer met respect voor het milieu te implementeren en de voorbeeldfunctie van de federale overheid te versterken.

De OISZ verzekeren een duurzame mobiliteit.

Hoofdstuk 4 - Verbintenissen over interne audit

Art. 114 Wat de synergie inzake de uitbouw van de interne auditfuncties en auditcomités in hun instellingen betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen:

- tegen het einde van de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zal een Gemeenschappelijk Auditcomité de werking van alle interne auditdiensten binnen de OISZ onderworpen hebben aan een toetsing;

- het jaarlijkse activiteitenrapport en de gemeenschappelijke aanbevelingen van het Gemeenschappelijk Auditcomité worden na kennisname door de beheerscomités door de Regeringscommissarissen aan de Voogdijminister worden overgemaakt,

- periodiek wordt door elke instelling een auditplan en een jaarverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité. Met het oog op deze rapportering, zullen er op niveau van het Platina netwerk templates worden uitgewerkt;

- tijdens de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zullen, onder de coördinatie van het College van OISZ, verdere initiatieven worden genomen met het oog op de afstemming van de planning en methoden van de interne auditfuncties met de activiteiten van de andere toezichtsactoren bevoegd voor de OISZ. In eerste instantie zal het samenwerkingsprotocol met het Rekenhof in de praktijk worden gebracht;

- er zullen per kalenderjaar minstens 4 bijeenkomsten van het PLATINA-netwerk worden georganiseerd met het oog op de gemeenschappelijke opbouw, afstemming en

uitwisseling tussen de interneauditfuncties van de OISZ van kennis en goede praktijken op conceptueel, methodologisch en organisatorisch vlak;

Voor het einde van het eerste trimester van elk jaar zal het PLATINA-netwerk ten behoeve van het College van OISZ en de afzonderlijke auditcomités een rapport opmaken met daarin een overzicht van de activiteiten van het netwerk in het voorbije kalenderjaar, de voornaamste evoluties op vlak van interne audit binnen de afzonderlijke OISZ, alsook de initiatieven die werden genomen op vlak van de afstemming en samenwerking met de andere toezichtsactoren in de OISZ.

Hoofdstuk 5 - Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)

Art. 115. De OISZ wensen de synergieën open te stellen voor hun partners van het secundaire netwerk zodat die kunnen profiteren van de effectieve besparingen die daaruit kunnen voortvloeien op het vlak van hun werkingskosten, in samenhang met hun financieringsniveau, zodat het optimale beheer van hun opdrachten gewaarborgd blijft.

In het kader daarvan stellen de OISZ voor om met hun secundaire netwerk overleg te plegen over een uitwisseling van de goede praktijken inzake synergieën en na te gaan in welke domeinen die zouden kunnen worden ontwikkeld.

Er zou daarbij een gemeenschappelijk actieplan of een plan voor de uitbreiding van de synergieën kunnen worden uitgewerkt, rekening houdend met de respectieve statuten van de instellingen van de secundaire netwerken. De OISZ informeren de Voogdijministers over de vooruitgang van de gesprekken met het secundaire netwerk.

Hoofdstuk 6 - Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid

Art. 116. Het College van OISZ en de sociale partners zullen nauw betrokken worden bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ.

De Staat verbindt er zich toe om het College van OISZ, de sociale gesprekspartners en de geïmpacteerde meewerkende instellingen te betrekken bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ. De OISZ verbinden zich om proactief mee te werken aan deze werkzaamheden.

Hoofdstuk 7 - Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering

Art. 117 Het College van OISZ en de sociale partners delen tegen 30 juni 2016 een gezamenlijk actieplan mee aan de regering met betrekking tot de synergieën bedoeld in de artikelen 111, 112, 113 en 114. Hierin worden de initiatieven, de ingezette middelen, de deelnemende OISZ en de voorziene timing opgelijst.

Jaarlijks zal het College van de OISZ en de sociale partners tegen 31 maart een gemeenschappelijk verslag opstellen over de vooruitgang ervan en de bereikte resultaten. In de periodieke rapportering van de OISZ zal aandacht worden besteed aan de inspanningen die door de instelling werden geleverd en aan de bereikte impact.

Het algemeen evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de OISZ zal als genderindicator opgenomen worden in dit gemeenschappelijk verslag.

Hoofdstuk 8 - Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën

Art. 118 Het behoort tot de opdracht van elke openbare instelling van sociale zekerheid die diensten (geheel of gedeeltelijk) zelf ontwikkelt of met toepassing van de regelgeving inzake de gunning van overheidsopdrachten gebruik maakt van diensten van derden, binnen haar mogelijkheden, die diensten, ongeacht hun aard, in het kader van de beoogde synergieën tegen kostprijs aan te bieden aan andere administratieve overheden, ongeacht hun bevoegdheidsniveau (waaronder, niet exhaustief, de overheidsdiensten van de federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen, de openbare instellingen met rechtspersoonlijkheid die onder de federale overheid, de gemeenschappen of de gewesten ressorteren, de provincies, de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn), aan de privaatrechtelijke instanties die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de sociale zekerheid en aan de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid.

Titel 3: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik

De inhoud van dit hoofdstuk wordt geregeld bij

- het KB van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid,
- het KB van 22 juni 2001 (gewijzigd door het KB van 26 januari 2014) tot vaststelling van de regelen inzake de begroting, de boekhouding en de rekeningen van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- het KB van 26 januari 2014 tot vaststelling van het genormaliseerd boekhoudplan van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- en de respectievelijke omzendbrieven.

Hoofdstuk 1 - De beheersbegroting

Art. 119 De beheersbegroting omvat het geheel van de ontvangsten en uitgaven die op het beheer van de instelling betrekking hebben, zoals opgesomd in bijlage 1 van het bovengenoemd KB van 26 januari 2014 en verduidelijkt in de richtlijnen vastgesteld door de Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ.

Art. 120 De verdeling van de begrotingsartikelen in de verschillende categorieën geschiedt in overeenstemming met de bijlage 2 van het gewijzigd KB van 22 juni.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de personeelsuitgaven
- de gewone werkingsuitgaven
- de informaticawerkingsuitgaven
- de investeringsuitgaven verdeeld in drie delen : onroerende goederen, informatica en roerende goederen
- de niet limitatieve werkingsuitgaven.

De Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ wordt belast met de vastlegging van de concrete inhoud van de begrippen limitatieve kredieten en niet limitatieve kredieten.

Art. 121 De beheersbegroting bevat enkel limitatieve kredieten, met uitzondering van de kredieten met betrekking tot :

- de directe en indirecte belastingen,
- vergoedingen verschuldigd als gevolg van fiscale bepalingen,
- uitgaven in het kader van gerechtelijke procedures of uitspraken, voor zover zij niet vallen onder de opdrachtenbegroting.

De niet-limitatieve kredieten kunnen van nature nooit het voorwerp van lineaire besparingen of compensatie uitmaken en worden in een aparte categorie vermeld van de beheersbegroting.

Art. 122. Indien er budgettaire of boekhoudkundige wijzigingen betreffende de verdeling tussen de opdrachtenbegroting en de beheersbegroting tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst zouden optreden, verbindt de Staat er zich toe rekening te houden met de budgettaire of operationele gevolgen hiervan op de werking van de betrokken OISZ, desnoods door middel van de aanpassingsprincipes en -procedure voorzien in de artikelen 126 en 127.

Hoofdstuk 2 - De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT...

Art. 123 De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de in artikel 12, 14 en 19 van het KB van 3 april 1997 voorziene termijnen respecteert.

De termijnen voor het uitbrengen van een advies door de Regeringscommissaris van Begroting voor andere adviesaanvragen worden in overleg tussen de instelling en de Regeringscommissaris vastgelegd in het samenwerkingsprotocol dat in de loop van de bestuursovereenkomst zal worden opgesteld. De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de afgesproken termijnen respecteert.

In uiterst dringende gevallen kan de instelling de hoogdringendheid inroepen voor adviesaanvragen. De instelling verantwoordt duidelijk deze hoogdringendheid. In dit laatste geval tracht de Regeringscommissaris van Begroting zo snel als mogelijk een advies te verlenen.

Art 124 Elke aanvraag die het akkoord vereist van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort (zoals bijvoorbeeld een beroep tegen een negatief advies van een Regeringscommissaris, een vraag tot akkoord over de begroting of een vraag tot herverdeling) zal vooraf of op hetzelfde moment aan de Voogdijminister worden gecommuniceerd.

Hoofdstuk 3 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen

Art. 125 De overdrachten tijdens eenzelfde begrotingsjaar tussen de kredieten, zoals voorzien in artikel 14, § 1, van het KB van 3 april 1997, worden door de Regeringscommissaris van Begroting behandeld, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Om een goed beheer mogelijk te maken wordt maximale flexibiliteit toegestaan tussen werkings- en investeringskredieten (met inbegrip van de enveloppe gebouwen). De opgelegde besparingen, de ROI en de bijkomende kredieten voor het geheel van de begrotingsartikelen

inzake uitgaven binnen de beheersbegroting mogen herverdeeld worden, opdat zij op optimale wijze de 5e bestuursovereenkomst zouden kunnen uitvoeren.

Herschikkingen tussen begrotingsartikelen tijdens eenzelfde begrotingsjaar kunnen het ganse jaar door gebeuren. Het is eveneens toegelaten over te gaan tot een kredietherverdeling bij de afsluiting van het boekjaar, die plaatsvindt in het jaar $n+1$.

Hoofdstuk 4 - Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden

Art. 126 De volgende thematieken zullen op initiatief van de instelling besproken worden met de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheden de begroting behoren en indien noodzakelijk de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, zodanig dat bijkomende kredieten voorafgaandelijk aan de inwerkingtreding eventueel kunnen worden toegekend na een regeringsbeslissing:

- Nieuwe opdrachten
 - Indien tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst de instelling een bijkomende opdracht moet uitvoeren en na een voorafgaande toetsing vastgesteld wordt dat deze niet kan uitgevoerd worden binnen de toegekende beheersenveloppe en bijgevolg aanleiding zal geven tot verhoogde beheersuitgaven (rekening houdend met de eenmalige opstartkosten, hoofdzakelijk informatica, en met recurrente jaarlijkse personeels- en werkingskosten op kruissnelheid),
- Personeel
 - Indien het globaal bedrag van het personeelskrediet berekend volgens de formule van artikel 135 evenwel lager is dan het bedrag bekomen door middel van de berekeningsmethode eigen aan de instelling, vermeld in artikel 134 van deze bestuursovereenkomst en voor zover dat het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou brengen. De verplichte, noodzakelijke en onvoorziene bijkomende personeelsuitgaven die het gevolg zijn van een beslissing van de Regering zullen aan de personeelskredieten worden toegevoegd,
- Werking en investering
 - Indien door de toepassing van de evolutie van de werkings- en investeringskredieten in functie van het gezondheidsindexcijfer van artikel 135 het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou komen.

In het geval van nieuwe uitgaven voor het zich in regel stellen met wettelijke verplichtingen (zoals bijvoorbeeld de milieubepalingen, de risicoanalyse van de liften, de sociale bijdragen, de verzekeringen).

Hoofdstuk 5 - De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht

Art. 127 Indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd of de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd, kan dit gebrek aan middelen zijn weerslag hebben op de uitvoering van de doelstellingen van de overeenkomst.

Na constructief overleg tussen de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals de personen belast met het dagelijks beheer, zal de instelling, de te bereiken doelstellingen kunnen verlagen overeenkomstig artikel 7 van het koninklijke besluit van 3 april 1997 en op basis van een objectief meetinstrument, in volgende gevallen :

- Indien de federale Staat het bij het artikel 132 afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat, indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd,
- Indien de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd
- Indien bijkomende noodzakelijke kredieten niet toegekend kunnen worden,

Dit enkel voor zover deze beslissingen de realisatie van bepaalde in deze overeenkomst opgenomen projecten of doelstellingen in gevaar zouden kunnen brengen.

Bij de evaluatie van de overeenkomst zal rekening worden gehouden met de tussentijdse aanpassing van de doelstellingen.

Hoofdstuk 6 - De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten

Art. 128 § 1. De eigen ontvangsten, die voortvloeien uit prestaties die kaderen binnen de opdrachten van de instelling, en geleverd worden aan derden op basis van een terugvordering van de kosten, worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits naleving van de procedure inzake bepaling en aanpassing van de budgetten, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 3 april 1997.

§ 2. Vanaf 2016 mogen de andere hierna opgesomde in de begroting van het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten van de instelling jaarlijks worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de in het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

Volgende types van eigen beheersontvangsten, waarvoor een principedossier met inbegrip van een raming van de voorziene bedragen vooraf werd goedgekeurd door het beheerscomité/raad van beheer, worden hier bedoeld :

1. éénmalige beheersontvangsten ingevolge de verkoop van een onroerend goed op basis van de integrale verkoopprijs, waarbij de bijzondere voorwaarden van artikel 136 werden gerespecteerd

2. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verhuur op contractuele basis van een onroerend goed (b.v. een gebouw of een verdieping van een gebouw) worden toegevoegd aan de beheersenveloppe, ofwel volledig in geval van verhuur tegen kostprijs aan een andere overheidsdienst, ofwel voor de helft in geval van verhuur tegen marktprijs aan een andere derde,

3. periodieke beheersontvangsten ingevolge de detachering van personeelsleden (b.v. naar een beleidscel - buiten deze van de Voogdijminister(s) - of naar een syndicale organisatie) of ingevolge de ter beschikkingstelling van personeelsleden (b.v. voor een gemeenschappelijke Auditdienst of voor SIOD,...) worden toegevoegd aan de toegekende personeelskredieten.

4.beheersontvangsten die voortvloeien uit de levering van diensten tegen kostprijs aan derden en aan andere OISZ (b.v. het scannen van dossiers voor derden)

5.periodieke beheersontvangsten ingevolge de verdere uitvoering door de instelling van bepaalde opdrachten voor rekening van de gefedereerde entiteiten tijdens of na de overgangsfase van de zesde staatshervorming, in het kader van de samenwerkingsakkoorden die werden gesloten met de gefedereerde entiteiten.

§ 3. De gerealiseerde andere eigen beheersontvangsten van het vorige jaar (b.v. ingevolge de levering van drukwerken, het verhuren van vergaderzalen, het afleveren van attesten of de opmaak van statistieken,...), de bij deze levering gemaakte personeels- en andere werkingskosten mogen integraal worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar. Als incentive voor goed beheer, mag het verschil tussen de gefactureerde marktprijs en de gemaakte personeels- en andere werkingskosten voor de helft worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de tijdens het vorige jaar geboekte andere eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

§ 4. Voor de synergieprojecten, die momenteel opgenomen zijn in de gemeenschappelijke bepalingen, worden de nodige middelen voorzien op de beheersbegroting van de deelnemende OISZ. De impact van synergieprojecten (b.v. de loonmotor) op de beheersbegrotingen van de deelnemende OISZ wordt voorafgaandelijk geregeld op het begrotingsplan binnen het College OISZ. Deze beheersontvangsten komen bovenop de beheersenveloppe van de instelling die de prestaties levert voor de andere OISZ, mits gunstig advies van de Regeringscommissaris, en worden ter informatie meegedeeld aan de Voogdijministers, aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Dezelfde principes zijn toepasselijk op de synergieprojecten buiten de sociale zekerheid en op de fusieoperaties zoals zij worden gedefinieerd in de bestuursovereenkomst.

§ 5. De bedragen van bovenvermelde voorziene en gerealiseerde eigen beheersontvangsten, alsook de bestemming van deze bedragen, welke een positief advies gekregen hebben van de Regeringscommissaris van Begroting, mogen door de instelling worden ingeschreven in een aanpassingsblad van de beheersbegroting van het lopende jaar.

Hoofdstuk 7 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar

Art. 129 De overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar naar het lopende jaar wordt onder de voorwaarden voorzien in artikel 14, § 2, van het KB van 3 april 1997 toegestaan mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het artikel 123 bepaalde termijn.

Bij gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting mogen de goedgekeurde overdrachten door de instelling worden toegevoegd aan de kredieten van het lopende jaar.

Om het mogelijk te maken voor de Regeringscommissarissen om de voortgang van de opgenomen projecten te volgen en te kunnen oordelen over de opvolging ervan alsook over de opportuniteit van de herinschrijvingen zal de OISZ ervoor zorgen dat de Regeringscommissarissen frequent toegang hebben tot de planning en tot de resultaten van het investeringsprogramma. De instelling zal elk semester een stand van zaken van het investeringsprogramma overmaken. Dit zal het voorwerp van een eenvormige toepassing in elke instelling uitmaken.

Hoofdstuk 8 - De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen

Art. 130 Indien de sociale bijdragen betreffende de personeelsleden (hoofdzakelijk pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen) wijzigen, zal de beheersbegroting aangepast worden. De bedragen die zullen dienen als basis voor de berekening, zullen instelling per instelling bepaald worden in overleg met het College, (desgevallend PDOS) en de FOD Budget en Beheerscontrole. Ter info: de betaling door de OISZ van de patronale pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen vormt een neutrale financiële en budgettaire operatie.

Voor de uitgaven inzake de Pool der parastatalen zal een nieuw begrotingsartikel worden voorgesteld door de Commissie voor de normalisatie van de boekhouding om de toegekende begrotingskredieten op te nemen bij deze bijdragen.

Hoofdstuk 9 - De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies

Art. 131 Voor zover dit mechanisme nog toepasselijk is en in de mate dat dit het geval zal zijn, zal jaarlijks een provisie voor de uitbetaling van de achterstallige competentiepremies die verschuldigd zullen zijn, bij de FOD Budget en beheerscontrole worden aangelegd. Het bedrag van de per OISZ toegestane personeelsuitgaven, zoals vermeld in de bestuursovereenkomst, zal worden verhoogd met het nodige bedrag van de achterstallige competentiepremies die tussen januari en september uitbetaald werden (eerste schijf), voor zover het totaal van de bedragen van alle instellingen het totaal bedrag van de provisie niet overschrijdt. Een tweede schijf voor de achterstallen betaald tussen oktober en december kan ook nog toegekend worden.

Deze verhogingen zullen ten laatste op 31 januari van het volgende jaar worden toegestaan door de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, op voorstel van de Voogdijminister(s) van de betrokken instelling en op basis van bewijsstukken voor de verrichte uitbetalingen en op advies van de Regeringscommissaris die bij de instelling, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, vertegenwoordigt.

Hoofdstuk 10 - Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018

Art. 132 De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2016, 2017 en 2018, die overeenkomstig artikel 119 en de beslissing van de Ministerraad van 18/12/2015 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:

	2016	2017(1)	2018(1)
Personeelsuitgaven	13.589.392	13.322.504	13.060.954
Werkingsuitgaven	5.363.846	6.566.596	5.438.352
waarvan:			
Gewone werking	1.406.354	2 683.767	1.628.692
Informatica	3.957.492	3.882.829	3.809.660
Investerings			
waarvan:	408.517	5.863.347	8.569.440
Roerende investeringen	34.794	544.099	797.417
Informatica-Investerings	364.789	2.857.493	3.650.343
Onroerende investeringen	8.934	2.461.755	4.121.680
Niet limitatieve werkingsuitgaven	59.119	57.936	56.778
Totaal	19.420.874	25.810.383	27.125.524

(1) voor de begrotingsjaren 2017 en 2018 : berekening in prijzen van 2016

Deze beheersenvolp omvat eveneens de kredieten voor de uitvoering van goedgekeurde regeringsmaatregelen en voor de uitvoering van moderniseringsprojecten, zoals beschreven in de bestuursovereenkomst.

De uitvoering van de begroting 2016 zal geschieden overeenkomstig de beslissingen van de Ministerraad van 18/12/2015.

Hoofdstuk 11 - Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel

Art. 133 Overeenkomstig artikel 5 van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op 12.628.625 € voor het jaar 2016, op 12.486.957 € voor het jaar 2017 en op 12.225.407 € voor het jaar 2018.

Hoofdstuk 12 - Jaarlijkse herziening

Art. 134 De begrotingsbedragen voor de jaren 2017 en 2018 worden verkregen op basis van de berekeningsmethode eigen aan de instelling en op basis van de huidige hypothesen. Deze bedragen kunnen jaarlijks worden herzien en worden dus ter informatie vermeld. In de mate van het mogelijke en binnen de mogelijkheden van het begrotingsbeleid van de federale Staat verbindt de federale Staat zich niettemin ertoe de ingeschreven bedragen (of de opnieuw geschatte bedragen in geval van herschatting) maximaal in acht te nemen voor de werkingsjaren 2017 en 2018.

Indien de federale Staat dit afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 127.

Art. 135 Bij ongewijzigd beleid zullen voor de jaren 2017 en 2018 de bedragen van elke uitgavencategorie op de volgende manier herzien worden, na toepassing van de begrotingsbesparingen die beslist worden door de overheid en eventuele verdere heronderhandeling van de verbintenissen van de OISZ:

Afdeling 1 - Personeelskredieten

De personeelskredieten zullen in functie van de evolutie van de gemiddelde vereffeningscoëfficiënt geparametriseerd worden volgens de formule :

Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N (1)

Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N-1 (2)

- (1) hypothese van het economisch budget van het Planbureau
- (2) reële coëfficiënt

Als de evolutie van de personeelskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 126 of artikel 127 naargelang de omstandigheden.

Afdeling 2 - Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten

De kredieten van het vorige jaar evolueren in functie van het gezondheidsindexcijfer, die beschreven wordt in het economisch budget, dat als basis dient voor de vaststelling van het budget van het betrokken jaar.

Als de evolutie van de werkings- en/of investeringskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 125 of artikel 126 naargelang de omstandigheden.

Hoofdstuk 13 - Onroerende verrichtingen

Art. 136 Binnen de grenzen van haar opdrachten kan de instelling beslissen over de verwerving, de aanwending of de vervreemding van lichamelijke en onlichamelijke goederen en de vestiging of de opheffing van zakelijke rechten op deze goederen, alsmede over de uitvoering van dergelijke beslissingen.

Elke beslissing tot verwerving, oprichting, renovatie of vervreemding van een onroerend goed of recht, waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, is onderworpen aan de voorafgaande machtiging van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort.

Voor zover de instelling behoort tot het Globaal beheer, vereisen de bestemming van de opbrengst van een vervreemding van deze onroerende goederen waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, en de toevoeging van deze opbrengst aan de beheersenvelophe van het lopende jaar het voorafgaand akkoord van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort. Deze bijkomende beheersenvelophe moet worden gebruikt voor de oprichting of aankoop van een ander gebouw of voor renovatiewerken in een bestaand gebouw, in het kader van een beleid van optimaal gebruik van de onroerende

goederen (b.v. bij de uitrol van telewerk of van new way of working) of in het kader van een fusie.

Hoofdstuk 14 - Algemene en analytische boekhouding

Art. 137 De instelling verbindt zich ertoe een boekhoudplan toe te passen conform het genormaliseerd boekhoudplan voor de openbare instellingen van sociale zekerheid, zoals bepaald in het KB van 26 januari 2014. Het genormaliseerd boekhoudplan wordt verder uitgediept door de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ, in samenwerking met de FOD Begroting en Beheercontrole en de FOD Sociale Zekerheid en volgens de in de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ afgesproken termijnen.

De instelling zal het systeem van analytische boekhouding gebruiken om de kosten van de voornaamste basisactiviteiten te bepalen en te evalueren. Bovendien zal dit systeem ook gebruikt worden om de kost van ontwikkeling en onderhoud van nieuwe projecten te bepalen.

Hoofdstuk 15 - Bezorgen van periodieke staten

Art. 138 De instelling zal, overeenkomstig de richtlijnen van de Regering, aan de Voogdijminister(s) en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, evenals aan de FOD Sociale Zekerheid en aan de FOD Budget en Beheerscontrole, maandelijks een staat van de ontvangsten en uitgaven aangaande het beheer bezorgen.

De OISZ zetten een maandelijks of eventueel driemaandelijks opvolging op in gestandaardiseerd formaat van hun opdrachtenbegroting en vragen de nodige gegevens aan de meewerkende organisaties van sociale zekerheid als dat nodig is.

In het kader van een gecentraliseerde communicatie van de jaarrekeningen aan de EU verbinden de OISZ zich ertoe om, in samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Begroting, het systeem e-BMC te implementeren en te gebruiken.

Art. 139 De instelling verbindt er zich toe om voor elke begrotingsoefening van het monitoringcomité de gevraagde synoptische tabellen voor de opdrachten en voor het beheer kwaliteitsvol, volledig en tijdig op te sturen en conform de structuren die gedefinieerd worden in de bijlagen van de KB's van 26 januari 2014 en 22 juni 2001.

Titel 4 - Meewerking aan transversale projecten

Art. 140 De OISZ engageren zich ertoe, ieder wat hen betreft, om mee te werken aan de uitvoering van de programma's inzake administratieve vereenvoudiging, inzake armoedebestrijding en inzake bestrijding van sociale fraude.

Ze zullen ook in hun dagdagelijks beheer aandacht hebben voor initiatieven met betrekking tot het beleid van duurzame ontwikkeling.

Specifieke aandacht zal daarbij gaan naar de toepassing van het beginsel van "handistreaming", in overeenstemming met de bepalingen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij op transversale wijze de integratie van personen met een handicap in alle domeinen van het maatschappelijk leven bevorderd wordt en in de verschillende fasen van beleidsvoering rekening gehouden wordt met de dimensie handicap. Hiervoor zal de instelling in het bestuursplan aandacht besteden aan "Handistreaming". Bij dit alles zal een beroep gedaan worden het aanspreekpunt "Handicap" dat in elke instelling en bij elke beleidscel aangeduid werd en zal samengewerkt worden met

het federale coördinatiemechanisme opgericht bij de FOD Sociale Zekerheid en met het maatschappelijk middenveld.

De instelling zal zich ook inschrijven in het nastreven en intensifiëren van het actuele beleid inzake gender mainstreaming, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen en van haar uitvoeringsbesluiten.

Art. 141 De OISZ engageren zich om verder actief deel te nemen aan de Federale Netwerken Klantgerichtheid en Klachtenmanagement en daarbij deel te nemen aan de jaarlijkse rapportering van de indicatoren klachtenmanagement en actief bij te dragen aan de realisatie van het Federaal Plan Klantgerichtheid dat voor 2016 de focus zal leggen op de optimalisatie van het onthaal en de product- en dienstencatalogus.

De OISZ engageren zich om minstens 1 maal tijdens de duur van de bestuursovereenkomst de klantentevredenheid te meten, met het oog op het verbeteren van hun product- en dienstverlening.

Gedurende de uitvoering van deze bestuursovereenkomst, om de rechten van de sociaal verzekerden te optimaliseren en om de uitoefening van deze rechten aan te passen in functie van de maatschappelijke en technologische evoluties, verbindt het College van de OISZ en de sociale partners er zich toe om aan de federale regering concrete voorstellen tot actualisering van het Handvest van de sociaal verzekerde mee te delen, met de actieve steun van de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid die de monitoring van de toepassing van dat handvest verzekert. Tijdens deze oefening zal de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid zo proactief mogelijk zowel de sociaal verzekerden als de andere instellingen van sociale zekerheid betrekken.

Titel 5 – Slotbepalingen

Art. 142 De verbintenissen van deze bestuursovereenkomst doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om de diverse wettelijke en reglementaire teksten na te leven die algemene richtlijnen bevatten voor de instellingen van sociale zekerheid bij het onderzoek van de rechten op prestaties en in de relaties met de sociaal verzekerden, met name:

- de wet van 29 juli 1991 op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het Handvest van de gebruiker van overheidsdiensten van 4 december 1992;
- de wet van 11 april 1994 met betrekking tot de openbaarheid van bestuur;
- de wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde.

Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de verbintenissen nageleefd worden.

De in deze bestuursovereenkomst vervatte verbintenissen doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om op een efficiënte manier de andere wettelijke opdrachten uit te voeren waarvoor geen specifieke doelstelling wordt bepaald.

Getekend te Brussel op

In 2 exemplaren

Voor het Fonds

De vertegenwoordigers van de werkgevers en
de werknemers aangeduid door het beheerscomité

Catherine VERMEERSCH

Voor de Staat

Maggie DE BLOCK

Minister van sociale Zaken
en Volksgezondheid

Serge DEMARRÉE

Sophie WILMES

Minister van Begroting

Anne LEONARD

Steven VANDEPUT

Minister van Defensie, belast
met Ambtenarenzaken

Estelle CEULEMANS

Pierre POTS

Adjunct administrateur generaal

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID

[C – 2016/22189]

21 APRIL 2016. — Koninklijk besluit tot goedkeuring van de vijfde bestuursovereenkomst van het Fonds voor de beroepsziekten

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging;

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, artikel 47;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, laatst gewijzigd bij de wet van 12 mei 2014;

Gelet op het advies van het Beheerscomité, gegeven op 9 maart 2016;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 maart 2016;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 7 maart 2016;

Op de voordracht van de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken en de Minister van Begroting en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De bij dit besluit gevoegde bestuursovereenkomst wordt goedgekeurd.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2016.

Art. 3. De minister bevoegd voor Sociale Zaken, de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en de minister bevoegd voor Begroting zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 april 2016.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken,

M. DE BLOCK

De Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken,

S. VANDEPUT

De Minister van Begroting,

S. WILMÈS

SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE

[C – 2016/22189]

21 AVRIL 2016. — Arrêté royal portant approbation du cinquième contrat d'administration du Fonds des maladies professionnelles

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;

Vu la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'article 47;

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, modifié en dernier lieu par la loi du 12 mai 2014;

Vu l'avis du Comité de Gestion, donné le 9 mars 2016;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 mars 2016;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 7 mars 2016;

Sur la proposition de la Ministre des Affaires sociales, du Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique et de la Ministre du Budget et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le contrat d'administration annexé au présent arrêté est approuvé.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Art. 3. Le ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions, le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et le ministre qui a le Budget dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 avril 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre des Affaires sociales,

M. DE BLOCK

Le Ministre de la Défense, chargé de la Fonction publique,

S. VANDEPUT

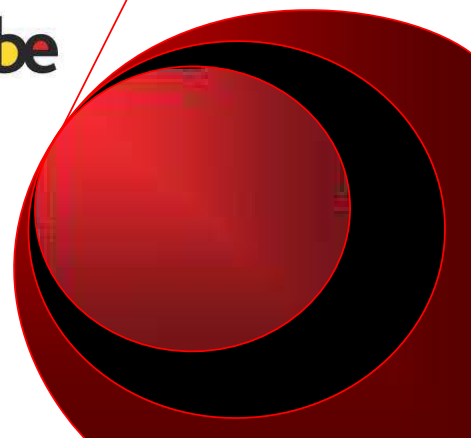
La Ministre du Budget,

S. WILMÈS



Bestuursovereenkomst voor de periode 2016- 2018 tussen de Belgische staat en het Fonds voor de Beroepsziekten

Coming together is a beginning; keeping together is
progress; working together is success.
Henry Ford



INHOUD

Inleiding	5
Definities.....	10
MISSIE	12
VISIE	12
WAARDEN	12
LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN BETREFFENDE BEROEPSZIEKTEN EN DE DOELSTELLINGEN BETREFFENDE HET ASBESTFONDS	13
As 1 : Kernopdrachten	14
I. Behandeling aanvragen: algemeen	14
II. Vergoeding	15
III. Preventie	18
i. (Verergering van) beroepsziekten vermijden	18
Vroegtijdige detectie.....	18
Vaccins.....	20
Adviesaanvragen.....	21
ii. Behoud van of terugkeer naar werk ondersteunen	21
Programma lage rugpijn	22
Heroriëntatie na een definitieve verwijdering.....	23
Nieuwe initiatieven in verband met de reïntegratie op de arbeidsmarkt	24
IV. Beheer betalingen	26
V. Asbestfonds.....	27
LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK TE VERWEZENLIJKE ASSEN VAN HET HUIDIGE FAO EN FBZ EN VAN DE TOEKOMSTIGE INSTELLING DIE ZAL ONTSTAAN UIT DE FUSIE VAN BEIDE INSTELLINGEN	28
As 2 : Kennis en expertise op het gebied van beroepsrisico's	29
I. Ontwikkelen van een evidence-based policy	29
II. Kennis en expertise uitwisselen met het werkveld	35
As 3: Organisatie & communicatie	37
I. Strategisch beheer	37
i. De nieuwe instelling zichtbaar, bekend en herkenbaar maken.....	37
ii. Een instelling met een nieuw juridisch veld	38
iii. Begroting & boekhouding	39
iv. Ondersteuning van het beleid.....	40
v. Duurzame ontwikkeling	41
II. Relatie met het publiek	42
i. Een instelling die zich engageert.....	43

ii.	Een instelling die duidelijk en correct informeert	43
iii.	Een instelling die toegankelijk is en die luistert	44
III.	Proces- en risicobeheersing en interne controle	45
IV.	Informaticabeheer	46
As 4 :	Human Resources	49
I.	Begeleiden van verandering	50
II.	Modern Personeelsbeleid	51
i.	Een nieuwe instelling gebaseerd op een nieuwe arbeidscultuur	51
ii.	Evaluaties op basis van prestatie management	53
III.	Een stimulerend en flexibel arbeidsklimaat	54
i.	Een nieuwe infrastructuur aangepast aan het nieuwe arbeidsklimaat	54
ii.	Mogelijkheden tot flexibel werken: aanbieden van een goed evenwicht tussen werk en privé	55
LUIK 3:	DE GEMEENSCHAPPELIJKE DOELSTELLINGEN VOOR ALLE INSTELLINGEN VAN SOCIALE ZEKERHEID ...	56
As 5:	Algemene gemeenschappelijke verbintenissen voor beide partijen	58
I.	Juridisch kader van de overeenkomst	58
II.	Beheerprincipes	58
III.	Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking door de federale Staat ..	59
IV.	Verbindenissen over de wijzigingen van de overeenkomst	59
i.	Wijziging van de overeenkomst	59
V.	Verbindenissen over de mededeling van de beslissingen van een begrotingsconclaaf	60
VI.	Verbindenissen over de opvolging van de uitvoering van de overeenkomst	61
i.	Opvolging van het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten	61
ii.	Periodiek overleg georganiseerd door de federale Staat	61
iii.	Planning voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten	62
VII.	Verbindenissen in het kader van de evaluatie van de uitvoering van de overeenkomst	63
i.	Weerslag van maatregelen die niet opgenomen zijn in de overeenkomst	63
ii.	Naleving van de verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst	63
VIII.	Verbindenissen over veiligheidsnormen	64
IX.	Verbindenissen over de Staatsfinanciering	64
X.	Verbindenissen over de opmaak van de opdrachtenbegroting	64
XI.	Overheveling van bevoegdheden	65
As 6:	Specifieke gemeenschappelijke verbintenissen en synergieën tussen OISZ	66
I.	Verbindenissen over het personeelsbeleid (HRM)	66
II.	Verbindenissen over het ICT-beheer	71
III.	Verbindenissen over het logistiek beheer	73

IV.	Verbintenissen over interne audit	75
V.	Verbintenissen over het openstellen van synergieën voor andere partners (secundair netwerk)	76
VI.	Verbintenissen over de aanpassing van de administratieve organisatie van de sociale zekerheid	76
VII.	Verbintenissen over gemeenschappelijke rapportering	76
VIII.	Diensten ontwikkelen of gebruiken in het kader van de synergieën	77
AS 7: Budgettair, financieel en boekhoudkundig luik		78
I.	De beheersbegroting	78
II.	De adviezen van de Regeringscommissaris van Begroting in verband met begroting, boekhouding, personeel, ICT... ..	79
III.	De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge herschikkingen tussen begrotingsartikelen	80
IV.	Aanpassing van de beheersbegroting ingevolge gewijzigde omstandigheden	80
V.	De verlaging of de niet-aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een nieuwe opdracht of zonder nieuwe opdracht.....	81
VI.	De verhoging van de beheersbegroting van het lopende jaar ingevolge de toekenning van eigen beheersontvangsten	82
VII.	De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de overdracht van kredieten van het vorige begrotingsjaar	84
VIII.	De aanpassing van de beheersbegroting ingevolge een wijziging van de sociale bijdragen	85
IX.	De verhoging van de beheersbegroting ingevolge de betalingen van achterstallige competentiepremies.....	85
X.	Beheersbegroting voor de jaren 2016, 2017 en 2018	86
XI.	Maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel	86
XII.	Jaarlijkse herziening	87
XIII.	Onroerende verrichtingen.....	88
XIV.	Algemene en analytische boekhouding.....	89
XV.	Bezorgen van periodieke staten	89
As 8: Meewerking aan transversale projecten		90
Slotbepalingen		91

INLEIDING

Het opstellen van deze bestuursovereenkomst is in een specifieke context gebeurd, aangezien het Fonds voor de beroepsziekten (FBZ) en het Fonds voor arbeidsongevallen (FAO) zich vrijwillig in een fusieproces begeven hebben. Op deze manier wordt bijgedragen aan de optimalisatie van de organisatiestructuur van de federale overheid, zoals deze werd voorzien in het regeerakkoord.

Voor deze vijfde bestuursovereenkomst hebben beide Fondsen volgende fundamentele doelen vooropgesteld: enerzijds een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de burger en de belanghebbenden van beide instellingen behouden en anderzijds een nieuwe instelling gewijd aan beroepsrisico's oprichten en ontwikkelen door middel van het samengaan van beide Fondsen.

Het verenigen van het FAO en het FBZ in één enkele instelling wordt volledig gerechtvaardigd door de samenhang van hun kernopdrachten, namelijk het samenbrengen van twee takken van de beroepsrisico's binnen eenzelfde entiteit.

Veel van de wetgeving, de processen van de kernopdrachten, de doelpublieken, de belanghebbenden en de sociale partners van beide instellingen zijn identiek, naburig of compatibel zodat hun fusie zinvol is en dat de toe-eigening van de materie door het personeel van beide Fondsen vergemakkelijkt wordt.

Het samenvoegen van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten binnen eenzelfde instelling maakt het niet alleen mogelijk om de specificiteit van de beroepsrisico's te behouden, en binnen de beroepsrisico's de specificiteit en de organisatie van elk stelsel, maar het versterkt ook de positionering en de zichtbaarheid van het beroepsrisico. Men dient te benadrukken dat de kennis van de beroepsrisico's essentieel is, zowel inzake vergoeding, als inzake preventie en beroepsherinschakeling. Een dergelijke benadering zal het dus gemakkelijker maken om een gemeenschappelijke en coherente benadering van de beroepsrisico's te ontwikkelen, voornamelijk m.b.t. de aspecten "expertise", "preventie" en "beroepsherinschakeling". In de toekomst zullen andere toenaderingsmogelijkheden kunnen worden verkend, zoals de uniformisering van sommige doelpublieken in beide stelsels en de verbreding naar de overheidssector.

Door het delen van kennis en de mogelijkheden voor het voorzien van back-ups voor bepaalde functies, laat deze fusie toe om de professionaliteit van de diensten te versterken, ten voordele van de burgers en de belanghebbenden van beide huidige instellingen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een efficiëntiewinst voor de nieuwe instelling.

De fusie moet dus voornamelijk leiden tot de verwezenlijking van volgende doelstellingen:

- De zichtbaarheid van de sector beroepsrisico's vergroten en gemakkelijker een algemene en coherente benadering van de beroepsrisico's ontwikkelen, in samenwerking met de betrokken actoren, voornamelijk wat betreft preventie en beroepsherinschakeling.
- Zorgen voor een betere werking van de ondersteunende diensten, voornamelijk door het voorzien van een back-up voor functies en door de optimalisatie van 'best practices' na te streven (via de risicoanalyse).
- De toepassing van principes van goed beheer duurzaam maken door de werking van diensten te optimaliseren zoals interne controle, interne audit, analytische boekhouding, informatica-beveiliging, preventie en bescherming op het werk...
- Het versterken van het professionalisme in de dienstverlening aan de sociaal verzekerden en aan de belanghebbenden, ondanks de periode van budgettaire beperkingen, voornamelijk door de verbetering van de processen.
- Een grotere aantrekkelijkheid als werkgever en meer carrièremogelijkheden voor het personeel door schaalvergroting, maar tegelijkertijd een organisatie op mensenmaat blijven.

Het slagen van de fusie hangt af van enkele aandachtspunten die reeds gekend zijn. Ze vereist in het bijzonder:

- nauw overleg met de sociale partners en de regering;
- het behoud van tewerkstelling in het kader van de fusie;
- de beschikbaarheid van mensen en budgettaire middelen, die de nodige investeringen voor de fusie mogelijk maken (met name de mogelijkheid om de eigen inkomsten van de Fondsen, zowel de bestaande huurinkomsten als de toekomstige inkomsten die zullen voortkomen uit de verkoop van het gebouw van het FAO, te gebruiken), alsook een zekere flexibiliteit in de toepassing van de budgettaire technieken betreffende het gebruik van de beschikbare middelen (mogelijkheden voor het gemeenschappelijk gebruik van de onroerend goed – investeringsbudgetten van beide Fondsen voor de fusie, mogelijkheden voor overdracht van één jaar naar een volgend in functie van de verwezenlijking van een investeringsplan...);
- een realistische timing, rekening houdend met de verschillende etappes en het beheer van de overgangperiode;
- een ondersteuning van het veranderingsproces en de creatie van een nieuwe organisatiecultuur;
- naleven van de financieringsmechanismen en de specifieke budgetten van de twee regimes (in het bijzonder moet de bijdrage betaald door de verzekeringsmaatschappijen voor de controleactiviteiten effectief blijven dienen voor het behoud van de personeelssterkte voor die activiteiten teneinde een niveau van kwaliteitscontrole te garanderen en het resultaat van de gemeenschappelijke inspanningen duurzaam te maken in het kader van het EVA-LEA-project);
- huisvesting in een gebouw dat beantwoordt aan de noden van de nieuwe instelling.

De structuur van deze bestuursovereenkomst reflecteert de context waarbinnen beide Fondsen evolueren:

- het eerste luik van deze bestuursovereenkomst bevat de kernopdrachten betreffende beroepsziekten en de doelstellingen betreffende het Asbestfonds. Het gaat hier om as 1 “Kernopdrachten”.
- het tweede luik bevat de gemeenschappelijk te verwezenlijken assen van het huidige FAO en FBZ en van de toekomstige instelling, die zal ontstaan uit de fusie van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten. Het gaat hier om de as 2 “Kennis en expertise op het gebied van beroepsrisico’s”, as 3 “Organisatie en communicatie” en as 4 “Human Resources”.
- het derde en laatste luik bevat de gemeenschappelijke doelstellingen voor alle instellingen van sociale zekerheid.

OPMERKING: Met het oog op het samenvoegen van de individuele bestuursovereenkomsten FAO en FBZ tot één bestuursovereenkomst, op het moment van oprichting van de nieuwe instelling, is ervoor gekozen om hier reeds rekening mee te houden in de nummering van de artikels van de, in eerste instantie, individuele bestuursovereenkomsten. Zo bestaat het Luik 1 in de bestuursovereenkomst van het FAO uit de artikels 1 - 35 , maar begint Luik 2 pas bij nummer 49. Deze “ontbrekende” nummers bevinden zich in het Luik 1 van het FBZ, dat uit de artikels met nummers 36 - 48 bestaat. De nummering van de Luiken 2 en 3, die voor beide instellingen identiek zijn, loopt dan weer gelijk.

De datum voor de oprichting van de nieuwe instelling is op dit moment nog niet beslist. De oprichting kan ten vroegste voorzien worden op 1 januari 2017 en ten laatste op 1 januari 2018 in functie van de vooruitgang van de voorbereidende werkzaamheden voor de fusie van beide Fondsen. Voor het jaar 2016 (en 2017 indien de fusie niet effectief is op 1 januari 2017) moet ten slotte opgemerkt worden dat binnen luik 2, dat gemeenschappelijk is voor beide Fondsen, de specifieke prestatie-indicatoren betreffende arbeidsongevallen zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor arbeidsongevallen en de specifieke prestatie-indicatoren betreffende beroepsziekten zullen gerealiseerd worden door het huidige Fonds voor de beroepsziekten.

HET FONDS VOOR DE BEROEPSZIEKTEN

Als openbare instelling van sociale zekerheid wordt het FBZ beheerd door een beheerscomité dat paritair is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en vertegenwoordigers van de vakbonden.

De materie beroepsziekten wordt voor de privésector geregeld door de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970.

Deze gecoördineerde wetten hebben de oprichting van het Fonds voor de beroepsziekten vastgesteld en bevatten de verschillende opdrachten die eraan zijn toegewezen. De twee kernopdrachten van het FBZ zijn de vergoeding van de schade veroorzaakt door beroepsziekten en de preventie van beroepsziekten. Anders gezegd, het Fonds vergoedt enerzijds de schade die veroorzaakt wordt door beroepsziekten, maar komt anderzijds tussen om te voorkomen dat deze ziektes zich manifesteren. In het kader van deze laatste missie stelt het FBZ primaire en secundaire preventiemaatregelen voor, evenals maatregelen die een beroepsheroriëntatie beogen wanneer een beroepsziekte heeft geleid tot een definitieve werkverwijdering.

Het FBZ wil bijdragen tot het vrijwaren en bevorderen van de gezondheid in het werkmilieu en de schade door beroepsziekten voorkomen, herstellen of vergoeden.

De werknemers van de verschillende overheidssectoren vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1967. Artikel 3 van de gecoördineerde wetten voorziet dat de Koning kan voorzien dat elke andere niet voor beroepsziekte verzekerde persoon een vrije verzekering kan afsluiten, met het oog op het bekomen van de voordelen inzake de schadeloosstelling voor beroepsziekten.

Het FBZ vergoedt rechtstreeks en jaarlijks bijna 67.000 sociaal verzekerden (slachtoffers van beroepsziekten en hun rechthebbenden). In 2014 ontving het FBZ 11.829 aanvragen tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte. Daarnaast konden in 2014 meer dan 32.000 personen van een tussenkomst genieten in hun vaccinatiekosten (31.952) of van een interventie in het kader van de preventie van lage rugpijn (986).

Deze opdracht vertegenwoordigt een budget van 304.194.150 euro op een totaal budget van 333.409.984 euro. Het deel van dit budget gewijd aan preventie blijft toenemen, wat een concrete uiting vormt van het toenemende belang van de preventie. Zo verdubbelde, bijvoorbeeld, tussen 2010 en 2014 het budget gewijd aan beroepsheroriëntatie na een definitieve verwijdering ten gevolge van een beroepsziekte.

Om deze kernopdrachten te vervullen is het FBZ ook constant gericht op het ontwikkelen van de expertise betreffende beroepsziekten. De ontwikkeling van een aanzienlijke expertise om goed op de hoogte te zijn van beroepsziekten en arbeidsgerelateerde ziekten is even belangrijk in het kader van de vergoeding (correcte vergoedingen betalen die overeenstemmen met de schade die voortvloeit uit de beroepsziekte) als in het kader van preventie. Het is dankzij deze expertise dat het FBZ in staat is om preventiemaatregelen te ontwikkelen en aan te passen in reactie op de behoeften van het werkveld.

HET ASBESTFONDS

Het Asbestfonds (AFA) werd binnen het FBZ opgericht via de programmawet van 27 december 2006. Sinds 2007 staat het AFA in voor de vergoeding van mesotheliom en asbestose (evenals de daarmee gelijkgestelde bilaterale diffuse pleuraverdikkingen). Het AFA heeft geen eigen rechtspersoonlijkheid.

De beroepsziekteregeling voorziet al sedert 1953 in de vergoeding van mensen die beroepsmatig het slachtoffer van asbestose zijn geworden en het doet sedert 1982 hetzelfde voor de slachtoffers van mesotheliom. Voor de oprichting van het AFA had het FBZ dus reeds de nodige expertise in huis op het vlak van asbestziekten.

Voor het AFA speelt het geen rol binnen welke professionele sector het slachtoffer blootgesteld werd. Het AFA erkent ziekten die zowel door blootstelling via het beroep, als door blootstelling via de niet-beroepsmatige omgeving veroorzaakt worden. Iedereen die in België woont of heeft gewoond en hier blootgesteld is geweest aan asbest, komt in aanmerking voor een vergoeding als hij het slachtoffer van asbestose of mesotheliom is geworden.

DEFINITIES

IN ONDERHAVIGE BESTUURSOVEREENKOMST VERSTAAT MEN ONDER:

- de **gecoördineerde wetten** (G.W.): de wetten betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970;
- het **FAO**: het Fonds voor arbeidsongevallen bedoeld in koninklijk besluit nr. 66 van 10 november 1967 betreffende de Steun- en Voorzorgskas ten behoeve van door arbeidsongevallen getroffen en tot wijziging van haar benaming in "Fonds voor arbeidsongevallen";
- het **FBZ**: het Fonds voor de beroepsziekten bedoeld in artikel 4 van de gecoördineerde wetten;
- de **nieuwe instelling**: de instelling die zal gecreëerd worden naar aanleiding van de fusie van het FAO en het FBZ;
- de **FOD Sociale Zekerheid**: de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
- de **FOD WASO**: de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de **FOD P&O**: de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie;
- het **RIZIV**: het rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering;
- de **KSZ**: de kruispuntbank van de sociale zekerheid, bedoeld in artikel 1 van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid;
- het **beheerscomité**: het beheerscomité, zoals bedoeld in de wet van 25 april 1963 over het beheer van de instellingen van openbaar nut van de sociale zekerheid en de sociale verzorging;
- de **wetenschappelijke raad**: de wetenschappelijke raad, opgericht bij artikel 16 van de gecoördineerde wetten;
- de **boordtabellen**: de boordtabellen bedoeld in artikel 10 van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
- het **bestuursplan**: het bestuursplan bedoeld in artikel 10 van hetzelfde koninklijk besluit van 3 april 1997;
- de **federale ombudsmannen**: de federale ombudsmannen, bedoeld bij de wet van 22 maart 1995 tot instelling van de federale ombudsmannen;
- **dagen**: kalenderdagen, tenzij anders vermeld;
- de **teller**: een informaticatoepassing die toelaat de correcte instructietermijnen van dossierbehandeling te berekenen;
- **vaccins**: vaccins tegen hepatitis A en/of B, vaccins tegen gele koorts, vaccins tegen pneumokokken, griepvaccins en gammaglobulines toegediend aan personen die tijdens de uitoefening van hun beroep een verhoogd risico lopen op infectieuze ziekten;

- **KPI:** een unieke mijlpaal die aantoont dat wanneer deze (binnen de opgegeven termijn) behaald is, ook de bijhorende doelstelling behaald is (Key Performance Indicator);
- de **identificeerbare aanvraag:** een identificeerbare aanvraag laat toe om de aanvrager en het voorwerp van de aanvraag (de diagnose) eenduidig te identificeren;
- **besluit op stukken:** een medisch besluit dat, in het kader van aanvragen tot schadeloosstelling voor een beroepsziekte, wordt geformuleerd zonder dat er een medisch onderzoek van de patiënt door het FBZ is gebeurd;
- **SLA:** document dat de vereiste kwaliteit van de dienstverlening vastlegt tussen een dienstverlener en een klant (Service Level Agreement);
- **BPR :** aanpak gericht op het herzien van de werkprocessen van de instelling om ze efficiënter te maken (Business Process Reengineering);
- **Flexwork:** er wordt op basis van een competentiematrix naar gestreefd om de werknemers een gevarieerder en flexibeler takenpakket aan te bieden om zo te komen tot het inzetten van de juiste persoon op de juiste plaats;
- **Label AnySurfer:** kwaliteitslabel, uitgereikt binnen het project AnySurfer, dat de algemene toegankelijkheid (lees toegankelijk voor iedereen, incl. mensen met een handicap) van een internetsite attesteert.

MISSIE

*Als openbare instelling van sociale zekerheid dragen wij bij tot het **beschermen en bevorderen van de gezondheid van werknemers in het arbeidsmilieu**. We werken mee aan preventie en we herstellen of vergoeden de schade van personen getroffen door een beroepsziekte. Wij informeren en stellen onze kennis en expertise ter beschikking.*

VISIE

Als toekomstgerichte instelling, werken we aan:

- *het nemen van beslissingen en het uitbetalen van **vergoedingen, correct en binnen de termijn***
- *het verder uitwerken van een **kwaliteitsvol preventiebeleid**, samen met andere actoren, om zo het optreden/verergeren van beroepsziekten te voorkomen en het behoud van werk te bevorderen*
- *het uitbouwen van onze rol als referentiepunt voor wat betreft de **studie van beroepsziekten** en arbeidsgerelateerde ziekten en het **delen van onze kennis** hierover*
- *het **correct en duidelijk informeren** van de burger*
- *het uitbouwen van een moderne overheidsinstelling **ten dienste van de burger***

WAARDEN

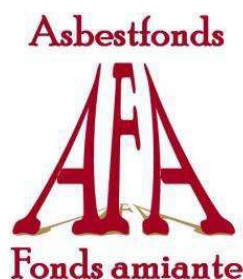
Onze kernwaarden zijn:

- **respect** (*luisterbereidheid, hoffelijkheid, klantvriendelijkheid, empathie*)
- **professionalisme** (*efficiëntie, deskundigheid, duidelijkheid, beschikbaarheid, dienstbaarheid, toegankelijkheid*)
- **rechtvaardigheid** (*integriteit, gelijkheid*)

Met toepassing van deze waarden garanderen wij de rechten van iedereen te eerbiedigen.



LUIK 1: DE KERNOPDRACHTEN BETREFFENDE BEROEPSZIEKTEN EN DE DOELSTELLINGEN BETREFFENDE HET ASBESTFONDS



AS 1 : KERNOPDRACHTEN

I. BEHANDELING AANVRAGEN: ALGEMEEN

Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen voorgeschreven door de wet van 11 april 1995 tot inrichting van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de hierin opgenomen verbintenissen nageleefd worden. In grote lijnen voorziet dit handvest dat beslissingen genomen worden binnen 4 maanden (art. 10) en dat eventuele betalingen die daaruit volgen eveneens binnen de 4 maanden gebeuren (art. 12).

“Onverminderd de in specifieke wettelijke of reglementaire bepalingen vastgestelde kortere termijnen en onverminderd de wet van 25 juli 1994 tot wijziging van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten met het oog op een snellere afwerking van de dossiers, beslist de instelling van sociale zekerheid binnen vier maanden na de ontvangst van het verzoek of na het feit dat aanleiding geeft tot het ambtshalve onderzoek die in artikel 8 zijn beoogd.) [...] De Koning kan de termijn tijdelijk tot ten hoogste (acht maanden) verlengen, in de gevallen die Hij bepaalt. De termijnen van vier of acht maanden worden geschorst zolang de betrokkene of een buitenlandse instelling geen volledig gevolg hebben gegeven aan door de instelling van sociale zekerheid gevraagde inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het nemen van een beslissing.”

“Onverminderd de in specifieke wettelijke of reglementaire bepalingen vastgestelde kortere termijnen en onverminderd de wet van 25 juli 1994 tot wijziging van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan gehandicapten met het oog op een snellere afwerking van de dossiers, worden de prestaties uitgekeerd uiterlijk binnen vier maanden na de kennisgeving van de beslissing tot toekenning en ten vroegste vanaf de dag waarop de uitbetalingsvoorwaarden vervuld zijn.”

Het FBZ ontvangt verschillende types aanvragen van sociaal verzekerden. Het gaat om verschillende soorten aanvragen in het kader van een schadeloosstelling betreffende een beroepsziekte: eerste aanvragen, aanvragen na een verwerping, aanvragen vanwege een herval na genezing, aanvragen om een herziening, aanvragen voor de toekenning van hulp van een andere persoon, aanvragen voor de terugbetaling van gezondheidszorgen en aanvragen in het kader van een overlijden. Daarnaast ontvangt het FBZ ook nog verschillende soorten aanvragen van de sociaal verzekerde in het kader van preventie: aanvragen voor een verwijdering uit het beroepsrisico, aanvragen voor de terugbetaling van een vaccin, aanvragen in het kader van vroegtijdige detectie van neuskanker bij voormalige houtbewerkers, aanvragen in het kader van vroegtijdige detectie van beroepsdermatosen en aanvragen in het kader van het preventieprogramma lage rugpijn. Voor minstens 75% van dit geheel aan aanvragen wil het FBZ, in lijn met het Handvest, een beslissing meedelen binnen een termijn van 120 dagen.

Artikel 36 De termijn voor beslissing en betaling zoals vastgelegd in het Handvest van de sociaal verzekerde respecteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI beslissing algemeen: Voor 75% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

KPI 365d: Voor 95% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 365 dagen.

II. VERGOEDING

Het toepassingsgebied van de vergoedingsopdracht van het FBZ heeft enerzijds betrekking op werknemers uit de privésector die slachtoffer zijn van een beroepsziekte en die recht hebben op een vergoeding van het FBZ en anderzijds op hun rechthebbenden. De vergoeding kan toegekend worden:

- wegens een blijvende arbeidsongeschiktheid;
- wegens een tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- voor de terugbetaling van medische kosten gemaakt in het kader van een behandeling van een beroepsziekte;
- voor de hulp van een andere persoon;
- na overlijden ten gevolge van de beroepsziekte; de vergoeding gaat dan naar de rechthebbenden.

Naast de vergoeding voor werknemers uit de privésector, kan het FBZ blootstellingsonderzoeken en medische onderzoeken uitvoeren voor werknemers uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO) en medische onderzoeken voor de overige overheidssectoren. Voor de werknemers van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten verricht het FBZ het administratieve en medische onderzoek, terwijl de beslissingsbevoegdheid bij de overheidsdienst zelf ligt. Het FBZ fungeert hier als verzekeringsinstelling: het betaalt aan de betrokken overheidsdienst de verschuldigde bedragen. Voor de andere werknemers uit de overheidssector kan het FBZ op vraag van de tewerkstellende overheid medische onderzoeken en blootstellingsonderzoeken uitvoeren en adviserend optreden.

Het doel is het nemen van een beslissing binnen de 120 dagen na de ontvangst van een identificeerbare aanvraag of het nemen van een beslissing met uitvoering van een eventueel verschuldigde betaling binnen de 240 dagen na de ontvangst van een identificeerbare aanvraag. Het respecteren van de termijn van 120 dagen is de laatste jaren echter steeds moeilijker geworden ten gevolge van de toenemende complexiteit van de binnenkomende aanvragen.

Ten dele komt de moeilijkheid om de termijn te respecteren voort uit de tijd die onvermijdelijk gepaard gaat met een door het FBZ uit te voeren medisch onderzoek. Om deze reden stelt het FBZ zich, voor die aanvragen die een oproeping voor een medisch onderzoek vereisen, het respecteren van de globale termijn van 240 dagen als doel. Ondertussen worden uiteraard onverminderd de inspanningen verder gezet met betrekking tot een verhoging van het aantal beslissingen genomen binnen de 120 dagen. Om deze reden spreken we in de KPI's bij deze doelstelling over 120 dagen (voor beslissingen genomen naar aanleiding van een besluit op stukken) en 240 dagen (voor beslissingen, en de eventuele bijbehorende betaling, genomen na een medische oproeping).

Opmerking: De KPI's met betrekking tot aanvragen 'beroepsziekten' gelden voor alle ziektes, met uitzondering van de ziekte beroepsastma en de ziekte OPS (organisch psychosyndroom veroorzaakt door organische solventen). Omwille van de complexe diagnostiek van deze ziekten is het FBZ immers genoodzaakt de medische onderzoeken uit te laten voeren in enkele gespecialiseerde externe medische centra. De beperkte beschikbaarheid van deze centra en de aard van het onderzoek dat een meerdaagse aanwezigheid van de patiënt vereist, zorgen ervoor dat de aanvragen voor deze ziekten buiten het 'normale' kader voor het medische onderzoek van een aanvraag vallen.

Artikel 37 Een kwaliteitsvolle dienstverlening in het kader van de schadeloosstelling van beroepsziekten voorzien door zoveel mogelijk beslissingen te nemen binnen een aanvaardbare termijn, zonder kwaliteitsverlies.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI beslissing PRIVÉ 120d: Voor 50% van de aanvragen waarbij een besluit op stukken wordt genomen, is de beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

KPI beslissing PRIVÉ 240d: Voor 70% van de aanvragen is de beslissing meegedeeld en, indien van toepassing, de eerste bijbehorende betaling uitgevoerd binnen een termijn van 240 dagen.

KPI statistiek PRIVÉ: Elk kwartaal is een statistiek per pathologie voorgelegd aan het beheerscomité om een nauwgezette opvolging van de termijnen te garanderen en elk semester is een nota betreffende de sleutelindicatoren voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI voorontwerp PPO: Voor 40% van de aanvragen PPO is het voorontwerp van beslissing meegedeeld binnen een termijn van 120 dagen.

Risico: Een stijging van het aantal vergoedingsaanvragen zal bij een constante bezettingsgraad een negatieve invloed hebben op de voorgestelde termijnen. Het FBZ acht dat de doelstelling niet meer bereikt kan worden indien het globaal aantal aanvragen met 10% of meer stijgt ten opzichte van 2014 of indien het aantal aanvragen in een pathologie(groep) of systeem ten opzichte van 2014 met 20% of meer stijgt. In 2014 bedroeg het aantal aanvragen per pathologie(groep) of opgesplitst volgens systeem:

704 aanvragen pathologie A (hardhorigheid)

619 aanvragen pathologie D (huidziekten)

5385	<i>aanvragen pathologie G (aandoeningen van de bovenste ledenmaten)</i>
1398	<i>aanvragen pathologie L (aandoeningen van de rug)</i>
2318	<i>aanvragen pathologie R (aandoeningen van de luchtwegen)</i>
241	<i>overige aanvragen uit het lijststelsel</i>
1164	<i>aanvragen in het open systeem</i>

Zoals wij in onze *Visie* aangeven, werken wij “[a]ls toekomstgerichte instelling, [...] aan het nemen van beslissingen en het uitbetalen van vergoedingen, correct en binnen de termijn.” Om deze reden streeft het FBZ voortdurend de optimalisatie van zijn processen m.b.t. de vergoedingsopdracht na, om zo steeds nauwer aansluiting te vinden bij de termijnen zoals deze voorgeschreven worden door het Handvest van de sociaal verzekerde. Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst wil het FBZ de optimalisatie van deze processen meer bepaald nastreven door middel van een analyse en mogelijke bijsturing van de procedure voor het besluit op stukken, door het eventueel voorzien van een maximale introductietermijn voor bepaalde aanvragen, door het hertekenen van de interne processen betreffende aandoeningen van het bewegingsapparaat en door het evalueren van het systeem voor de opvolging van de wachttijden, zoals voorzien door het Handvest.

Artikel 38 De behandelingstermijn verminderen en de efficiëntie van het FBZ blijvend verhogen door interne hervormingen en efficiëntere samenwerking met externen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI besluit op stukken: Een analyse van het geheel aan besluiten genomen op stukken is uitgevoerd in 2016 en de procedure is indien nodig bijgestuurd in 2017.

KPI introductietermijn: De wenselijkheid van het voorzien van een maximale introductietermijn voor aanvragen naar aanleiding van bepaalde beroepsziekten in het koninklijk besluit van 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten, is onderzocht.

KPI analyse van de interne processen: Een analyse, volgens de principes van BPR, van de interne processen met betrekking tot de aanvragen om schadeloosstelling voor aandoeningen van het bewegingsapparaat is uitgevoerd en overbodige stappen zijn geschrapt.

KPI teller: In 2018 is een evaluatierapport en eventuele verbetervoorstellen met betrekking tot de teller voorgelegd aan het beheerscomité.

III. PREVENTIE

Het FBZ is ervan overtuigd dat een preventieve logica gericht op de beroepsrisico's noodzakelijk is om aan de ene kant de constante voortgang van de beroepsziekten af te remmen en aan de andere kant de terugkeer naar of het behoud van werk voor arbeidsongeschikte personen te ondersteunen. Het FBZ kiest er vandaag dan ook voor om in de toekomst meer in te zetten op preventieve maatregelen om zo het optreden van dergelijke beroepsziekten te verminderen, of indien zij toch optreden, de schade door deze ziekten te beperken.

i. (VERERGERING VAN) BEROEPSZIEKTEN VERMIJDEN

Het FBZ wil door middel van een geheel aan preventieve maatregelen het ontstaan of de verergering van beroepsziekten voorkomen. Het gaat hierbij in de eerste plaats om initiatieven met betrekking tot de vroegtijdige detectie van beroepsziekten, om het terugbetalen van bepaalde vaccins en om het verlenen van advies betreffende beroepsrisico's aan bedrijven.

VROEGTIJDIGE DETECTIE

In het kader van het voortgezet gezondheidstoezicht van oudere werknemers kan het FBZ acties voor vroegtijdige opsporing van beroepsziekten voorstellen. Opdat die vroegtijdige opsporing een reële meerwaarde zou hebben voor het slachtoffer moet echter aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Zo organiseert het FBZ sinds 2013 een voortgezet gezondheidstoezicht m.b.t. het risico van neus- of sinuskanker bij personen die blootgesteld geweest zijn aan houtstof, omdat deze ziekte ernstig is, niet uitermate zeldzaam en specifiek voor de houtberoepen. De waarschijnlijkheid dat gevallen gediagnosticeerd worden via de toezichtsactie is dus voldoende groot. De latentieperiode van de ziekte is bovendien lang waardoor de personen die aangetast kunnen zijn door de ziekte niet meer onder het gezondheidstoezicht van de bedrijfsarts staan. Er bestaan weinig of geen symptomen in de vroege stadia. Die eerste symptomen zijn overigens aspecifiek. Aangezien de aangetaste personen niet vroeg genoeg een arts raadplegen, wordt het grootste gedeelte van de gevallen gediagnosticeerd in een vergevorderd stadium. Het overlevingspercentage en de kwaliteit van het leven hangen sterk af van het stadium van de diagnose. Ten slotte bestaat er een aangepaste diagnosetechniek (gematigde kosten, niet-invasieve techniek, niet pijnlijk, efficiënt...).

De kenmerken waaraan het voortgezet gezondheidstoezicht beantwoordt voor een publiek dat aan houtstof werd blootgesteld, komen enerzijds overeen met de internationale criteria die aanbevolen worden bij de organisatie van een toezichtsactie en verklaren anderzijds waarom het FBZ, via zijn wetenschappelijke raad, tot nu toe niet voor andere risico's voorstelt een dergelijk toezicht te organiseren. De wetenschappelijke raad zal echter een blijvende aandacht hebben voor het voortgezet gezondheidstoezicht tijdens zijn werkzaamheden.

In België heeft het kankerregister in de loop van het jaar 2010, onder code C34 – long en bronchiën (WGO-code, CIM10), 2215 nieuwe gevallen bij vrouwen en 5616 bij mannen geregistreerd. Voor datzelfde jaar heeft het FBZ 101 eerste aanvragen ontvangen en 61 aanvragers kregen een gunstig antwoord. Die cijfers illustreren duidelijk een "onderaangifte" van longkankers van beroepsoorsprong. De redenen voor die vermoedelijke onderaangifte zijn divers. Een belangrijke rem is de moeilijkheid voor de artsen die de patiënten verzorgen om een potentiële beroepsmatige blootstelling te identificeren en dit om twee redenen: enerzijds is er het gebrek aan informatie van die artsen over de werkplekken, anderzijds het feit dat een curriculum laboris reconstrueren tijd vraagt die buiten het kader van een normale consultatie valt en waar de energie en de deskundigheid worden aangewend om de patiënt te behandelen.

Daarom heeft het FBZ in 2015 een actie opgestart die gericht is op het invoeren, binnen de verschillende universitaire ziekenhuizen, van een systeem van consultaties gewijd aan de opsporing van potentiële beroepsmatige blootstellingen. De invoering van deze consultaties steunt op een actieve samenwerking tussen de longspecialisten en de kankerspecialisten van die ziekenhuizen en de gespecialiseerde artsen van het FBZ. Die specifieke consultatiemomenten zullen het mogelijk maken om patiënten te identificeren bij wie een beroepsmatige blootstelling vermoed wordt waardoor ze het nodige kunnen doen voor een eventuele erkenning en schadeloosstelling voor een beroepsziekte door het FBZ.

De ontwikkeling van dit project in de ziekenhuisomgeving is een uitstekende gelegenheid om de uitwisseling en de dialoog tussen artsen van het FBZ en de ziekenhuisartsen te vergemakkelijken en deze laatsten in te lichten over de werkwijze van het Fonds. Deze consultaties zullen het mogelijk maken om een groter aantal aanvragen tot erkenning van longkanker van beroepsoorsprong in te dienen en dit zal bijdragen tot een dynamischer en proactiever beeld van onze instelling. Aangezien deze actie vrij recent is, zal het FBZ de efficiëntie ervan gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst evalueren.

Het FBZ heeft ook een onderaangifte kunnen vaststellen van beroepsdermatosen. Om diverse redenen lijdt de beroepsdermatologie onder een zekere desinteresse bij de meeste dermatologen. Een laattijdige of onvoldoende nauwkeurige diagnose van een dermatose kan echter zeer betreurenswaardige gevolgen hebben voor de socio-professionele toekomst van de betrokken werknemer. Die redenen hebben het Fonds ertoe aangezet een actie op te starten voor een diagnose van verdachte beroepsgebonden dermatoses in een vroeg stadium, door een beroep te doen op expertisecentra. Gedurende de looptijd van deze bestuursovereenkomst zal het FBZ het in het kader van de vorige bestuursovereenkomst ingevoerde programma evalueren.

Artikel 39 Opvolgen en evalueren van de maatregelen genomen in het kader van een vroegtijdige detectie van beroepsziekten.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Beroepskanker: Een evaluatie van de resultaten van de gespecialiseerde consultaties voor 'beroepskanker' die sinds 2015 worden georganiseerd in de Belgische universitaire ziekenhuizen, is afgerond in 2017.

KPI Dermatosen: Een evaluatie van het programma beroepsdermatosen is afgerond in 2017 en eventueel aanvullende maatregelen zijn voorzien.

KPI voortgezet gezondheidstoezicht: Een analyse van de resultaten met betrekking tot het programma voor de vroegtijdige detectie van neuskanker bij voormalige houtbewerkers is klaar in 2018 en de procedure is eventueel bijgestuurd.

KPI mogelijke pistes: De wetenschappelijke raad heeft minstens 1 keer per jaar een evaluatie van het voortgezet gezondheidstoezicht gedaan om te bepalen of het aangewezen is om nieuwe projecten op te starten.

VACCINS

Het FBZ vergoedt vaccins voor personen die een verhoogd risico lopen om een infectieziekte te krijgen bij de uitoefening van hun beroep. Tot nu toe gaf het FBZ in een eerste fase zijn instemming voor de aanvraag tot terugbetaling en in een tweede fase vergoedde het de betrokkene. Deze werkwijze zal echter herzien worden, zodat:

- het niet langer nodig is om een voorafgaand akkoord te verkrijgen. Dit akkoord verzwakt de procedure en stemt niet altijd overeen met de werkelijkheid. Zo gebeurt het in de praktijk dat het vaccin al gedeeltelijk of volledig is toegediend op het ogenblik van de indiening van de aanvraag. Het kan immers gebeuren dat de aanvrager na het indienen van de aanvraag al wordt blootgesteld aan het risico nog vóór het verkrijgen van het akkoord van de medisch adviseur van het FBZ.
- voorzien kan worden in de terugbetaling van immuniteitsonderzoeken, wat het onnodig toedienen van vaccins vermijdt.

Artikel 40 Tijdig en correct een beslissing nemen voor wat betreft de terugbetaling van vaccins en de huidige procedure beter laten aansluiten bij de realiteit op het terrein.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI reglement vaccins publicatie: Het K.B. van 28 juni 1983 tot vaststelling van een specifieke nomenclatuur voor verstrekkingen van geneeskundige verzorging inzake beroepsziekteverzekering is in 2016 gewijzigd en het reglement is gepubliceerd.

KPI reglement vaccins implementatie: De immuniteitsonderzoeken en de vaccins worden terugbetaald op basis van de nieuwe procedure.

KPI beslissing vaccins: Voor 95% van de aanvragen een beslissing meedelen over de terugbetaling van de kosten van de vaccins binnen een termijn van 60 dagen.

ADVIESAANVRAGEN

Het koninklijk besluit van 19 april 1999 stelt de voorwaarden vast waaronder het FBZ in het kader van zijn preventieve opdrachten adviezen inzake blootstelling aan beroepsziekte-risico's kan verstrekken. Op grond van dit besluit kan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of het Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk het FBZ om advies vragen over de blootstelling van werknemers aan een bepaald risico. Een ontvangstbericht dat reeds een eerste analyse van de adviesaanvraag bevat, wordt binnen 7 dagen volgend op de ontvangst van de aanvraag, verstuurd. Het uiteindelijke verslag dat wordt uitgebracht, is gebaseerd op een representatief onderzoek van de arbeidsomstandigheden en bevat gegevens die ter plaatse worden ingewonnen via observatie, metingen, bemonstering...

Artikel 41 Het verzekeren en opvolgen van een kwaliteitsvolle dienstverlening m.b.t. de adviesaanvragen in het kader van het koninklijk besluit van 19 april 1999.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Eerste analyse: Voor 95% van de adviesaanvragen is een ontvangstbevestiging, inclusief een eerste analyse van de ontvankelijkheid van de aanvraag, verstuurd binnen 7 werkdagen na ontvangst van de aanvraag.

KPI Fysische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen is een analyseverslag uitgebracht (zo nodig met aanbevelingen) binnen 90 dagen na ontvangst in het geval van een aanvraag betreffende het blootstellingsrisico aan fysische agentia.

KPI 1e bezoek chemische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia, is de werkgever een eerste keer bezocht of gecontacteerd binnen 30 dagen na ontvangst van de aanvraag.

KPI chemische agentia: Voor minstens 85% van de adviesaanvragen is een analyseverslag uitgebracht (zo nodig met aanbevelingen) binnen 120 dagen na ontvangst van een aanvraag betreffende het blootstellingsrisico aan chemische agentia.

KPI opvolging adviesaanvragen: Met het oog op opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening is er een tevredenheidsenquête bij de betrokken werkgevers - inclusief analyse en, indien nodig, verbetervoorstellen - afgenomen.

ii. BEHOUD VAN OF TERUGKEER NAAR WERK ONDERSTEUNEN

Het FBZ wil personen die naar aanleiding van een beroepsziekte of een arbeidgerelateerde ziekte arbeidsongeschikt zijn betere kansen bieden om zo snel mogelijk terug te keren naar tewerkstelling, onder de best mogelijke omstandigheden. De doelstelling bestaat enerzijds uit het aanpassen van de arbeidsomstandigheden aan de behoeften van de werknemer en anderzijds uit het vermijden dat personen vervreemden van het beroepsleven.

PROGRAMMA LAGE RUGPIJN

Sinds 2010 is het FBZ bevoegd voor het programma voor secundaire preventie van lage rugpijn. Dit programma is uniek wat betreft de samenwerking tussen de curatieve, de arbeids- en de revalidatiegeneeskunde. Het programma streeft ernaar de hervatting van het werk van bepaalde werknemers met lage rugpijn die arbeidsongeschikt zijn, te vergemakkelijken in de beste omstandigheden. De doelstelling van het programma is voorkomen dat er een afglijding naar een chronische toestand plaats heeft. Het revalidatieprogramma behelst maximaal 36 zittingen van telkens twee uren en dit gespreid over een duur van maximaal 180 dagen. Binnen 30 dagen na ontvangst van de aanvraag neemt het FBZ een beslissing over de goedkeuring of verwerping van de aanvraag.

In het kader van het programma lage rugpijn heeft het FBZ ook een project gelanceerd betreffende ergonomische tussenkomsten van het tweede niveau. Het gaat om het stimuleren van specifieke acties, uitgevoerd door een ergonoom, in gevallen waar het behoud van of de terugkeer naar tewerkstelling moeilijk blijkt te zijn ondanks een eerste interventie op ergonomisch vlak.

Een probleem dat werd vastgesteld in het kader van het programma lage rugpijn is de maximale duur van arbeidsongeschiktheid die werd voorzien op basis van medische criteria bepaald door de wetenschappelijke raad door middel van wetenschappelijke literatuur. Het programma is toegankelijk voor personen die manueel lasten hanteren of ongemakkelijke houdingen moeten aannemen, die bovendien onderworpen zijn aan het gezondheidstoezicht door de arbeidsgeneeskunde, in overeenstemming met het koninklijk besluit van augustus 1993 betreffend het gebruik van arbeidsmiddelen op de werkplaats, die minimum sinds 6 weken en maximum sinds 3 maanden het werk hebben stopgezet. Administratief gezien is deze termijn te kort en de administratie is van mening dat talrijke andere personen zouden kunnen genieten van de voordelen van het programma indien deze termijn verlengd zou worden. Het gebeurt immers dikwijls dat deze termijn al verstreken is op het moment dat de adviserend-geneesheer van het ziekenfonds de betrokken persoon onderzoekt. Hij kan op dat moment dus geen deelname aan het programma voorstellen. Het herzien van deze termijn moet het onderwerp vormen van een analyse door de wetenschappelijke raad om zekerheid te verkrijgen over de reële meerwaarde van een verlenging van de termijn van 3 maanden op medisch gebied.

Deze eventuele verlenging van de periode in aanmerking genomen, kan het preventieprogramma lage rugpijn in overeenstemming gebracht worden met de inspanningen die het RIZIV in het kader van de trajecten voor beroepsherinschakeling zal leveren.

Artikel 42 In het kader van het revalidatieprogramma met het oog op rugpijnpreventie, arbeidsgeneesheren stimuleren om mensen terug naar een werkplek te begeleiden, die is aangepast aan hun specifieke welzijnsbehoefte.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI beslissing lage rugpijn: Voor 95% van de ingediende aanvragen m.b.t. de secundaire preventie van lage rugpijn is een beslissing betekend binnen een termijn van 30 dagen vanaf de datum van ontvangst van de aanvraag.

KPI rugpreventie 2016: De impact van de ergonomische maatregelen van het tweede niveau die op dit moment voorzien worden in het kader van het revalidatieprogramma met het oog op preventie van lage rugpijn zijn geëvalueerd en eventuele voorstellen tot verbetering zijn opgemaakt.

KPI rugpreventie contact: Voor 90% van de gevallen is de arbeidsgeneesheer gecontacteerd binnen 30 dagen na het betekenen van de beslissing in het kader van het revalidatieprogramma lage rugpijn.

KPI rugpreventie analyse toelating: De mogelijkheid voor het verlengen van de toelatingstermijn voor het programma is geanalyseerd door de wetenschappelijke raad in 2016.

KPI rugpreventie: Een voorstel tot aanpassing gebaseerd op de analyse is voorgelegd aan het beheerscomité in 2017.

HERORIËNTATIE NA EEN DEFINITIEVE VERWIJDERING

Als het FBZ vaststelt dat iemand een beroepsziekte heeft, de eerste ziektesymptomen ervan vertoont of een verhoogd risico loopt om een beroepsziekte te krijgen, dan kan worden voorgesteld om de schadelijke beroepsactiviteit tijdelijk of definitief stop te zetten. Na een definitieve verwijdering kan de mogelijkheid tot het volgen van een beroepsherscholing aangeboden worden aan de betrokkene. Het FBZ vergoedt in dat geval de kosten van de opleiding en de bijhorende verplaatsingen. Gedurende deze periode van herscholing heeft de betrokkene ook recht op een vergoeding voor 100% arbeidsongeschiktheid. Op deze manier wordt een wedertewerkstelling bij een andere werkgever of bij dezelfde werkgever op een andere werkpost nagestreefd, zonder verdere blootstelling aan het schadelijk beroepsrisico.

Het FBZ heeft hiervoor protocollen afgesloten met het FOREM, de VDAB, Bruxelles Formation, Actiris en l'Arbeitsamt der DG in het kader van artikel 37 van de gecoördineerde wetten, om de reïntegratie te stimuleren van personen die definitief werden verwijderd uit een beroepsrisico. Deze procedure laat de werknemer toe om, onder andere door middel van opleiding, de nodige vaardigheden en/of middelen te verwerven voor een beroepsheroriëntering als gevolg van een verwijdering uit het beroepsrisico.

Bovendien wil het FBZ de mogelijkheden analyseren voor het uitbreiden van de maatregelen tot reïntegratie in het werkveld, om op die manier sneller en adequater te kunnen reageren op deze maatschappelijke behoefte.

Artikel 43 Door middel van de procedure voor heroriëntatie na een definitieve verwijdering bijdragen aan het behoud van werk voor slachtoffers van een beroepsziekte.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI verwijdering voorstel FBZ: In 90% van de gevallen waarbij de arts van het FBZ van oordeel is dat een sociaal verzekerde in aanmerking komt voor een definitieve verwijdering, is contact opgenomen met de betrokkene in verband met een mogelijke heroriëntatie binnen de 10 werkdagen die volgen op de beslissing betreffende de beroepsziekte.

KPI verwijdering analyse: De mogelijkheden tot het verbeteren van de interne procedure voor heroriëntatie na definitieve verwijderingen, zijn geanalyseerd in 2017.

NIEUWE INITIATIEVEN IN VERBAND MET DE REÏNTEGRATIE OP DE ARBEIDSMARKT

In 2013 nam het FBZ, voor het eerst in haar geschiedenis, een groter aantal beslissingen met betrekking tot een tijdelijke arbeidsongeschiktheid dan met betrekking tot een blijvende arbeidsongeschiktheid. Dit fenomeen werd veroorzaakt door de explosieve toename van het aantal aanvragen in het kader van een RSI (Repetitive Strain Injury), als gevolg van het toevoegen van 'tendinopathie van de bovenste ledematen' aan de lijst met beroepsziekten, eind 2012.

Eén van de belangrijkste gevolgen is een geleidelijke, doch continue verjonging van het doelpubliek van het FBZ. Tussen 2010 en 2014 is de gemiddelde leeftijd van door het FBZ erkende slachtoffers verlaagt van 54 tot 50 jaar. Enkele jaren tevoren bestond ons doelpubliek zelfs nog voornamelijk uit gepensioneerden of personen die niet langer aan het werken waren op het moment van hun eerste aanvraag.

Vandaag bestaat ons doelpubliek echter meer en meer uit slachtoffers die op basis van leeftijd deel uitmaken van de zogenaamde actieve bevolking. Voor het specifieke geval van werknemers die het slachtoffer werden van een tendinopathie, blijft het antwoord van het FBZ uiteraard een vergoeding omwille van een tijdelijke arbeidsongeschiktheid, maar lijkt dit antwoord anderzijds niet langer volledig bevredigend, zeker niet in het geval van een herval na genezing. Indien het slachtoffer hervalt of risico loopt op een verergering, bestond het klassieke antwoord van het Fonds er, zelfs tot op de dag van vandaag, steeds uit een voorstel tot definitieve verwijdering uit het beroepsrisico. Waar een dergelijk voorstel uiterst geschikt is om een oplossing te bieden in bepaalde gevallen, bijvoorbeeld een beroepsallergie, is dit veel minder het geval voor een blootstelling aan een risico ten gevolge van repetitieve handelingen.

Het FBZ moet dan ook bovenstaande problematiek diepgaand analyseren om zo tot hervormingsvoorstellen te komen die toelaten beter te beantwoorden aan de problematiek die gesteld wordt door een werkhervatting of beroepsherinschakeling in dergelijke gevallen.

Artikel 44 Bijdragen, d.m.v. secundaire preventie, aan de reïntegratie op de arbeidsmarkt van slachtoffers van een beroepsziekte die arbeidsongeschikt zijn.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI opvolging TAO: Op basis van opvolging en analyse van de tijdelijke arbeidsongeschiktheden (aantal, vergoedingsduur, tijdigheid beslissing...) zijn voorstellen betreffende mogelijke preventieve maatregelen voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI TAO 2017: Binnen de wetenschappelijke raad is een analyse gemaakt van de maatregelen die het FBZ kan nemen om de reïntegratie van arbeidsongeschikte personen te bevorderen.

KPI wetgeving 2017: De wetgeving betreffende beroepsziekten is geanalyseerd in 2017 en indien nodig zijn voorstellen tot wetwijzigingen gedaan om preventieve acties betreffende beroepsziekten met het oog op de bevordering van het behoud van werk te faciliteren.

KPI TAO 2018: Een gedetailleerd actieplan met betrekking tot de maatregelen die voorzien werden in het kader van de analyse uit 2017, is opgemaakt.

KPI e-Health: Via de e-Healthbox wordt op een beveiligde manier informatie gedeeld met de arbeidsgeneesheren om samen een betere reïntegratie van arbeidsongeschikte personen op de arbeidsmarkt te bekomen.

In België zouden psychische problemen de voornaamste oorzaak van arbeidsongeschiktheid zijn. Volgens de cijfers van het RIZIV waren, in 2012, meer dan 27 000 personen reeds meer dan een jaar arbeidsongeschikt vanwege een depressie. 5750 anderen leden aan een langdurige burn out. Voor deze twee diagnoses betekent dit een stijging van 60% ten opzichte van de situatie 5 jaar eerder. Deze twee aandoeningen kennen een veel sterkere groei dan andere psychische aandoeningen in ons land.

Vanwege hun respectievelijke bevoegdheden reflecteren het RIZIV, het FBZ en de FOD WASO momenteel samen over maatregelen om:

- burn out en andere psychosociale problemen die verband houden met het werk te voorkomen;
- werkhervatting te bevorderen bij mensen die vanwege een burn out, of andere gezondheidsproblemen die verband houden met psychosociale risico's op het werk, het werk stopgezet hebben.

Artikel 45 In samenwerking met de FOD WASO en het RIZIV bijdragen aan de ontwikkeling van preventiemaatregelen en/of reïntegratietrajecten in het kader van secundaire preventie van psychosociale problemen die verband houden met het werk.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI studie psychosociale problemen: In 2016 is een voorbereidend onderzoek uitgevoerd betreffende psychosociale problemen die verband houden met het werk, dat voor advies is voorgelegd aan de Wetenschappelijke raad. Het onderzoek is vervolgens voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI wetgeving psychosociale problemen: In functie van de resultaten van het voorbereidend onderzoek en het advies van de Wetenschappelijke raad is een voorstel tot het registreren van psychosociale problemen die verband houden met het werk als arbeidsgerelateerde ziekte gedaan en in 2017 is een concreet en doeltreffend pilootproject bepaald bij Koninklijk besluit.

KPI pilootproject psychosociale problemen: In 2018 is het pilootproject opgestart.

IV. BEHEER BETALINGEN

Rekening houdend met het belang van een zo snel mogelijke betaling voor de sociaal verzekerde levert het FBZ alle mogelijke inspanningen om de vergoeding binnen een zo kort mogelijke termijn te betalen. Daartoe heeft het FBZ voor de doelstellingen betreffende de betalingen ambitieuze KPI's vastgelegd.

Het beheer van de betalingen heeft betrekking op meerdere soorten betalingen en beslissingen. Het heeft natuurlijk betrekking op de uitbetaling van de positieve beslissingen, maar eveneens op de betaling van de verschuldigde achterstallen, de terugbetaling van gezondheidszorgen en vaccins, de terugbetaling van de kosten ingevolge een overlijden en de terugvordering van de onterecht betaalde sommen.

Artikel 46 Een snelle en correcte betaling van de vergoedingen aan de sociaal verzekerde garanderen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI betaling vergoeding: In 95% van de gevallen is de eerste maandelijkse vergoeding betaald in de kalendermaand die volgt op de beslissing.

KPI betaling achterstallen: In 90% van de gevallen zijn de achterstallige vergoedingen betaald binnen de 90 dagen die volgen op de betekening van de beslissing.

KPI betaling gezondheidszorgen: In 95% van de gevallen zijn de gezondheidszorgen (m.n. het remgeld) terugbetaald binnen de 60 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI betaling vaccins: In 90% van de gevallen zijn de kosten van vaccins terugbetaald binnen de 30 dagen na ontvangst van de formulieren van de terugbetalingsaanvraag.

KPI betaling gezondheidstoezicht studenten-stagiairs: In 95% van de gevallen zijn de kosten van het gezondheidstoezicht op de studenten-stagiairs terugbetaald binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van de elektronische factuur, verstuurd door de externe preventiedienst.

KPI betaling begrafenis en overbrenging: In geval van een erkend overlijden naar aanleiding van een beroepsziekte, zijn in 95% van de gevallen de begrafeniskosten en de overbrengingskosten terugbetaald binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.

KPI terugvorderingen: 85% van het totaalbedrag van de onterecht gestorte bedragen is teruggevorderd binnen de 365 dagen die volgen op de beslissing tot terugvordering van het onterecht uitbetaalde bedrag.

V. ASBESTFONDS

Sinds 2007 staat het Asbestfonds (AFA) in voor de vergoeding van mesothelioom en asbestose (en de daarmee gelijkgestelde bilaterale diffuse pleuraverdikkingen). Voor het AFA speelt het geen rol binnen welke professionele sector het slachtoffer blootgesteld werd. Het AFA erkent ziekten die zowel door blootstelling via het beroep als door blootstelling via de niet-beroepsmatige omgeving veroorzaakt worden. Iedereen die in België woont of heeft gewoond en hier blootgesteld is geweest aan asbest komt in aanmerking voor een vergoeding als hij het slachtoffer van asbestose of mesothelioom is geworden.

Omwille van de bijzondere en agressieve aard van de ziekte beschouwt het FBZ de aanvragen mesothelioom als prioritair. Er wordt voor deze aanvragen dan ook een behandeltermijn nagestreefd van 90 dagen, in plaats van de 120 dagen voorzien door het Handvest.

De huidige bestuursovereenkomst voorziet geen specifieke KPI met betrekking tot de aanvragen in het kader van asbestose, aangezien er momenteel heel weinig nieuwe aanvragen in het kader van asbestose gedaan worden.

Artikel 47 De termijn voor beslissing en betaling zoals vastgelegd in het Handvest van de Sociaal Verzekerde respecteren voor aanvragen in het kader van het Asbestfonds.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Mesothelioom : Een beslissing nemen in minder dan 90 dagen na de ontvangst van de aanvraag en de coupes voor 90% van de aanvragen mesothelioom.

KPI betaling AFA: In 95% van de gevallen de vergoeding in het kader van een beslissing van het Asbestfonds betalen binnen de kalendermaand die volgt op de beslissing.



**LUIK 2: DE GEMEENSCHAPPELIJK TE
VERWEZENLIJKE ASSEN VAN HET
HUIDIGE FAO EN FBZ EN VAN DE
TOEKOMSTIGE INSTELLING DIE ZAL
ONTSTAAN UIT DE FUSIE VAN BEIDE
INSTELLINGEN**



AS 2 : KENNIS EN EXPERTISE OP HET GEBIED VAN BEROEPSRISICO'S

We leven in een veranderlijke wereld waarin nieuwe beroepsrisico's, zowel op het gebied van beroepsziekten als op het gebied van arbeidsongevallen, opduiken. Het verzamelen en analyseren van informatie over deze onderwerpen heeft belangrijke gevolgen. Een nauwgezette opvolging van de gegevens over beroepsziekten en arbeidsongevallen laat zowel toe om de beleidsmakers te ondersteunen bij het bijsturen van verschillende maatregelen of acties in het kader van preventie of het herstellen van schade veroorzaakt door beroepsrisico's, als om de werking van beide Fondsen zelf aan te passen. Anderzijds kan een degelijke analyse van de gegevens toelaten bepaalde evoluties in het werkgebied te voorzien en hierop te anticiperen.

Voortvloeiend uit het samengaan tot een nieuwe instelling van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen, zal de nieuwe instelling zich in een geprivilegieerde positie bevinden om zijn eigen, gespecialiseerd kennis- en expertisecentrum gewijd aan beroepsrisico's, uit te bouwen. In dit kader zal de nieuwe instelling een nieuw protocol met de FOD WASO afsluiten.

De nieuwe instelling zal bovendien de preventie-opdracht AO en BZ verder zetten en verder ontwikkelen zoals beschreven in as 1.

I. ONTWIKKELEN VAN EEN EVIDENCE-BASED POLICY

Het beleid van de sector is, in samenwerking met de sociale partners, een bevoegdheid van de overheid. Deze laatste heeft hierbij ondersteuning nodig van het bestuur om haar feedback te geven over de doeltreffendheid van het gevoerde beleid of haar te adviseren over het gepland beleid. Geconfronteerd met een technisch ingewikkelde wetgeving over de preventie van beroepsrisico's in het algemeen en beroepsziekten en arbeidsongevallen in het bijzonder, is een permanente inspanning nodig om te streven naar een meer eenvoudige, transparante en meer geharmoniseerde wetgeving.

Het FAO en het FBZ verenigen diverse experts met betrekking tot deze materie in verschillende comités, commissies en raden, waar zij in onderling overleg de kennis over preventie en het medische en sociale werkveld verder uitbreiden en adviezen en voorstellen kunnen formuleren aan de wetgever.

Zo bestaan er binnen het huidige FAO vier technische comités:

- Het technisch comité voor de preventie geeft advies over de preventie van arbeidsongevallen, over de samenwerking tussen de verschillende preventiediensten en preventieorganismen en over eventuele financiële bijdragen van het FAO in preventieprojecten.

- Het medisch-technisch comité kan op eigen initiatief of op vraag van het beheerscomité adviseren over elk medisch probleem als gevolg van een arbeidsongeval, over de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid en de vergoedingen, de bijslagen en de sociale bijstand die worden toegekend op basis van de arbeidsongevallenwet (art. 58, § 1). Daarnaast beslist dit comité ook over de erkenning van de medische en farmaceutische diensten, de verplegingsdiensten, de orthopedisten en de medische centra voor prothesen en orthopedische toestellen en over de jaarlijkse aanpassing van de prijzen, de duur en de onderhoudskosten van prothesen en orthopedische toestellen. Op basis daarvan leggen de verzekeringsondernemingen hun voorzieningen aan.
- Het technisch comité voor de zeevissers verleent advies betreffende de basislonen van de zeelieden, betreffende de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en betreffende de aanvragen om schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.
- Het technisch comité voor de zeelieden van de koopvaardij verleent advies over de basislonen van de zeelieden, over de bedragen van de premies die de reders verschuldigd zijn aan het FAO en over de aanvragen om schadeloosstelling die de zeelieden of hun rechthebbenden hebben ingediend.

Het huidige FBZ beschikt eveneens over:

- een technisch comité voor de preventie, belast met het formuleren van voorstellen m.b.t. de preventieve opdrachten van het FBZ.
- een Wetenschappelijke Raad belast met het formuleren van adviezen betreffende de lijst van de beroepsziekten en de meest geschikte middelen voor de behandeling en voorkoming van beroepsziekten. De Wetenschappelijke Raad wordt voor zijn werking ondersteund door verschillende medische commissies, samengesteld uit academici en experts in de desbetreffende pathologieën.

Er zijn acht van dergelijke medische commissies:

- Commissie aandoeningen van de ademhalingswegen
- Commissie beroepskankers
- Commissie bewegingsapparaat
- Commissie biologische agentia
- Commissie chemische en toxische agentia
- Commissie fysische agentia
- Commissie huidziekten
- Commissie nieuwe ziekten

Artikel 48 Statistische jaarrapporten voorzien, die optimaal dienstig zijn voor de evaluatie van het gevoerde beleid of voor het uittekenen van het toekomstige beleid.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ jaarrapport: De jaarlijkse statistische analyse over de evolutie van het aantal aanvragen in functie van verschillende parameters (pathologie, geslacht, gewest, sector...) is in maart gepubliceerd. Dit rapport zal een hoofdstuk bevatten betreffende de acties in het kader van preventie.

KPI BZ technische bijlage: Een jaarlijkse technische bijlage met de financiële gegevens is in juli toegevoegd aan het statistisch jaarrapport.

KPI BZ geschillen: De jaarlijkse analyse van de geschillen, en de eventueel daaruit voortkomende punten van verbetering, is aan het beheerscomité en de Wetenschappelijke Raad meegedeeld.

KPI AO jaarrapport privé: Een statistisch jaarrapport over de arbeidsongevallen is gepubliceerd voor eind september van het jaar dat volgt op het jaar dat besproken wordt in het rapport, op voorwaarde dat de correcte en volledige gegevens beschikbaar zijn voor 1 juni en zo niet binnen de 3 maanden na de ontvangst van de gegevens doorgestuurd door de laatste verzekeringsinstelling.

KPI AO jaarrapport privé - publiek: Een statistisch jaarrapport over de arbeidsongevallen betreffende werknemers uit de privésector en de publieke sector is gepubliceerd vanaf de ongevallen van 2015.

KPI AO jaarstatistiek regelingen: In de loop van het jaar dat volgt op het jaar van de regeling zijn jaarstatistieken opgemaakt over de regelingen van de ongevallen.

KPI AO jaarrapport wet: Een statistisch jaarrapport betreffende de uitvoering van de wet, gebaseerd op de jaarverslagen van afzonderlijk beheer, is gepubliceerd. Dit rapport bevat de statistieken betreffende de begunstigden en de betalingen.

KPI AO jaarlijkse fiches: De jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen zijn gepubliceerd voor minstens 30 activiteitensectoren. Deze fiches geven per sector de evolutie van de indicatoren weer voor de afgelopen 5 jaar en de analyse van de dodelijke ongevallen en de ongevallen die tot een blijvende arbeidsongeschiktheid hebben geleid.

KPI BR jaarlijkse fiches: Vanaf 2017 zijn de jaarlijkse fiches over de arbeidsongevallen geleidelijk omgevormd in fiches over beroepsrisico's die zowel indicatoren over arbeidsongevallen als over beroepsziekten bevatten.

KPI AO ongevallen op de arbeidsweg: Het FAO heeft bijgedragen aan een rapport over de ongevallen op de arbeidsweg, opgemaakt door het Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid. De mogelijkheid om de gegevens uit de databases van het FAO en het BIVV te kruisen zijn onderzocht, met het oog op een verbetering van de statistieken betreffende deze materie.

KPI AO KSZ: De mogelijkheid van terugkerende statistieken betreffende het verdere verloop van het socio-professionele parcours van slachtoffers die na de regeling van het arbeidsongeval blijvend arbeidsongeschikt zijn, is onderzocht in samenwerking met de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

Artikel 17 van de wet van 24.04.2014 houdende diverse bepalingen inzake sociale zekerheid heeft een Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid opgericht dat belast werd met, onder andere, het voorstellen van gestandaardiseerde methoden voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid met als doelstelling een harmonisatie van de evaluaties in de verschillende sectoren van de sociale zekerheid.

Het FAO en het FBZ zullen een vertegenwoordiger en een plaatsvervanger aanduiden die belast zullen worden met de opdracht om een actieve bijdrage te leveren aan het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde en aldaar de specificiteit van de sector van de beroepsrisico's te verdedigen, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Artikel 49 Actief bijdragen aan de werking van het Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde, onderwijl de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigend, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: Een effectieve afgevaardigde en een plaatsvervanger zijn aangeduid ter representatie van elk Fonds.

KPI Tussenkomsten Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: De vertegenwoordigers van beide Fondsen zijn tussengekomen en hebben de specificiteit van de beroepsrisico's verdedigd, meer bepaald in het kader van de evaluatie van tijdelijke arbeidsongeschiktheden.

KPI rapport Nationaal College voor Socialeverzekeringsgeneeskunde: het FAO presenteert in 2016 het rapport van de werkgroep medische synergie betreffende het consolidatieverslag, de wijziging van BOBI en de andere activiteiten van deze werkgroep.

Het werkveld ondergaat, net zoals de geneeskunde, een continue stroom van veranderingen, meer bepaald ten gevolge van nieuwe technologieën die worden ontdekt en toegepast. Deze ontwikkelingen brengen nieuwe risico's met betrekking tot het welzijn op het werk, en zo soms nieuwe beroepsziekten of arbeidsongevallen, met zich mee. Een voortdurende waakzaamheid met betrekking tot en permanente verbetering van de kennis over beroepsrisico's zijn dan ook essentieel om een adequaat beleid te kunnen voeren op het vlak van vergoeding, preventie en beroepsherinschakeling.

Artikel 50 Het toezicht op en de ontwikkeling van de kennis over arbeidsongevallen en beroepsziekten verder nastreven.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ advies: De wetenschappelijke raad heeft regelmatig adviezen over nieuwigheden en herzieningen m.b.t. beroepsziekten geformuleerd.

KPI kadaster: In samenwerking met de RSZ en de FOD WASO is een haalbaarheidsstudie gemaakt betreffende de uitwerking van een globaal kadaster van beroepsrisico's.

KPI samenwerking: De samenwerkingsverbanden, contacten en uitwisseling van gegevens met universiteiten en wetenschappelijke verenigingen inzake verzekeringsgeneeskunde en arbeidsgeneeskunde zijn versterkt.

Artikel 51 De evoluties van de geneeskunde en de RIZIV-nomenclatuur opvolgen en zorgen dat de specifieke nomenclatuur deze weerspiegelt voor de context beroepsziekten, om zo een aangepaste dienstverlening te garanderen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI BZ analyse zorgbehoefte: Een vergelijkende analyse opmaken van de zorgbehoefte van de slachtoffers van beroepsziekten en de terugbetaalbare prestaties in het kader van de RIZIV-nomenclatuur en op basis hiervan mogelijke pistes tot wijziging van de specifieke nomenclatuur signaleren aan de beleidsmakers.

Het erkennen van de zwaarte van het werk maakt deel uit van de huidige debatten, met name in het kader van de pensioenhervorming. De regering heeft onlangs besloten tot het oprichten van de Nationale Pensioencommissie. Een orgaan voor sociaal overleg dat als opdracht heeft een duidelijk kader vast te leggen waarbinnen een aantal belangrijke, structurele hervormingen kunnen doorgevoerd worden. Het gaat onder meer om het in rekening brengen van de zwaarte van het werk. Dit overlegorgaan zal beroep doen, om haar opdracht tot een goed einde te kunnen brengen, op de expertise die binnen de verschillende administraties aanwezig is. Gezien haar expertise op het vlak van beroepsrisico's zal de nieuwe instelling haar bijdrage kunnen leveren aan de reflectie m.b.t. de uitdaging die het in rekening brengen van de zwaarte van het werk vormt.

Binnen deze optiek vormt de in Frankrijk uitgewerkte individuele preventierekening met betrekking tot de zwaarte van het werk, een interessante gevalstudie. Deze preventierekening beoogt een correctie van de ongelijkheid tussen werknemers op het gebied van beroepsrisico's. Deze maatregel heeft als doel het aansporen van werkgevers om de blootstelling van hun werknemers aan zware arbeidssituaties te beperken en het aanmoedigen van hieraan blootgestelde werknemers om zich om te scholen met het oog op een nieuwe functie, om hun arbeidstijd te verminderen of om vervroegd met pensioen te gaan. Dit systeem berust op jaarlijkse blootstellingsdrempels en beroepsrisicofactoren. Gezien het vernieuwend karakter van deze maatregel lijkt het interessant om te bekijken of hij omgezet kan worden naar de Belgische context en om in dat geval de voorwaarden hiervoor te bestuderen.

Artikel 52 Door middel van het aanwenden van onze expertise bijdragen aan de reflectie betreffende de uitdagingen gesteld door de zwaarte van arbeid.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI blootstellingscriteria: Er is een analyse gebeurd van de criteria die toelaten de blootstelling aan arbeidsverzwarende factoren te bepalen.

Sinds 2010 is het FBZ belast met de opdracht om de opvolging en analyse van de werkverwijdering van zwangere werknemers te verzekeren. Deze opdracht vervangt de vergoedingsopdracht, die vanaf 2010 werd overgenomen door de verzekeringsorganismen. Het doel bestaat erin de gegevens te centraliseren en te analyseren zodat een algemeen overzicht kan gegeven worden over het profylactisch verloop. De Koning kan nadere regels bepalen voor de uitoefening van deze bevoegdheid. Om de aspecten voor de opvolging van de verwijderingprocedures zo goed mogelijk te ontwikkelen, dient het FBZ de benodigde informatie te verzamelen komende van de verzekeringsinstellingen enerzijds en van de werkgevers anderzijds. De verzamelde informatie wordt vervolgens periodiek geanalyseerd, hetgeen het FBZ in staat stelt om tijdig evoluties en anomalieën op te merken en gerichte beleidsinformatie te verstrekken.

Momenteel laat de aard van de beschikbare informatie het FBZ geen bevredigende opvolging toe binnen dit bevoegdheidsdomein. Eén van de uitdagingen van deze bestuursovereenkomst zal dan ook zijn om, naast de jaarlijkse presentatie van het opvolgingsrapport, deze opdracht diepgaand te analyseren om haar een efficiëntere invulling te geven. Het zal met name van groot belang zijn om de betrouwbaarheid van de ontvangen gegevens te analyseren en om daarnaast ook op zoek te gaan naar mogelijke pistes om het kader waarbinnen deze opdracht wordt uitgevoerd, uit te breiden.

Artikel 53 Door middel van een analyse van de verzamelde informatie met betrekking tot verwijderde zwangere werknemers tijdig evoluties en anomalieën opmerken en gerichte beleidsinformatie verstrekken.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ verzameling gegevens: In 2016 wordt de verzameling van de gegevens betreffende de verwijdering van de zwangere werknemers uitgebreid tot alle verlopen die verbonden zijn aan de moederschapsbescherming.

KPI BZ rapport zwangere werknemers: Vanaf 2017 wordt er jaarlijks aan het beheerscomité van maart een rapport voorgelegd met de resultaten van de analyse betreffende de zwangere werknemers, inclusief eventuele beleidsaanbevelingen.

KPI BZ analyse zwangere werknemers: Een grondige analyse van deze opdracht en de invulling ervan, is gebeurd.

II. KENNIS EN EXPERTISE UITWISSELEN MET HET WERKVELD

Aandachtig blijven voor mogelijke klachten betreffende het werk kan, naast de risicoanalyse, bijdragen tot het sneller identificeren van nieuwe risico's. Om het signaleren van nieuwe risico's door de geneesheren systematischer te laten verlopen, werd een online loket (SIGNAAL) ontwikkeld in het kader van een pilootproject van het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, de KULeuven en IDEWE. Via de tussenkomst van dit loket, reeds gedeeltelijk geïmplementeerd in Vlaanderen, kunnen geneesheren hun vermoedens communiceren over het bestaan van een nieuw verband tussen een blootstelling en/of een werksituatie en gezondheidsproblemen. Deze signalen kunnen op een gestructureerde manier geëvalueerd worden door een groep experts. Een signaal geven via dit loket garandeert de anonimiteit van de werknemer.

Aangezien deze aanpak aansluit bij de huidige missies van het FBZ, is het opzet om dit loket geleidelijk verder te ontwikkelen naar het hele land in samenwerking met de initiatiefnemers. Het loket zal ontwikkeld en beheerd worden door de commissie nieuwe ziekten die belast zal worden met de implementatie van SIGNAAL en, na de pilootfase, met het evalueren en sorteren van de nieuwe signalen om zo de opvolging ervan te verzekeren. Op die manier kan de arts die aan de basis van het signaal lag feedback krijgen betreffende het gesignaleerde risico.

Artikel 54 Het signaleren van nieuwe werkgerelateerde gezondheidsrisico's vergemakkelijken door de ontwikkeling van een online loket voor de artsen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI BZ PILOOTFASE: Een pilootfase die een geleidelijke ontplooiing van een online loket voorbereid, is in 2017 afgerond.

KPI BZ SIGNAAL: Een online loket voor het anoniem signaleren van nieuwe beroepszieke risico's is beschikbaar gesteld eind 2017.

KPI BZ rapport SIGNAAL: Een evaluatierapport van het project SIGNAAL is aan de wetenschappelijke raad voorgesteld in 2018.

Voor zowel het huidige FBZ, als het huidige FAO is de preventie van beroepsrisico's één van hun hoofdpodochten. De preventie van deze risico's gebeurt onder andere via het sensibiliseren en informeren van de actoren op het terrein, maar ook van de burgers. De twee Fondsen, en vervolgens de nieuwe instelling, voorzien dan ook om hun expertise te verspreiden door gebruik te maken van verschillende mogelijkheden tot sensibilisering. Op dit vlak vormt de medische wereld, of het nu gaat over arbeidsgeneesheren, specialisten, huisartsen of adviserend-geneesheren, een geprivilegieerde gesprekspartner.

Artikel 55 Sensibiliseren en informeren over beroepsrisico's, met name via een betere ter beschikking stelling van de verworven kennis en via publicaties.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI beroepsrisico's website: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de kennis over beroepsrisico's geleidelijk verspreid via de website van de nieuwe instelling.

KPI opleiding beroepsrisico's: Vanaf 2016 is de jaarlijkse opleidingsdag over beroepsrisico's in samenwerking met de medische wereld georganiseerd.

KPI thematische campagne: Vanaf 2018 is een jaarlijkse informatiecampaagne naar een bepaald doelpubliek of over een specifiek thema georganiseerd.

KPI AO campagne bedrijven: Er is een jaarlijkse bewustmakingscampagne naar bedrijven die, alhoewel het niet gaat over verzwaarde risico's, een verhoogd risico vertonen ten opzichte van de risico-index van de sector.

KPI AO informatie controle welzijn: Op aanvraag is de nodige informatie, voor het organiseren van campagnes en het selecteren van bedrijven die in aanmerking komen voor een bezoek, bezorgd aan de verschillende inspectiediensten voor de controle van welzijn op het werk.

KPI AO verzwaard risico: Op het moment van de jaarlijkse betekening aan de verzekeringsondernemingen is de lijst van ondernemingen met een verzwaard risico gecommuniceerd aan de FOD WASO, om hen toe te laten om de daadwerkelijke toepassing van de door de verzekeringsondernemingen voorgestelde preventiemaatregelen te controleren.

AS 3: ORGANISATIE & COMMUNICATIE

De nieuwe instelling wil haar diensten, procedures en middelenbeheer verbeteren. Er zal daarbij bijzondere aandacht gaan naar de communicatie en het informatiebeheer.

I. STRATEGISCH BEHEER

i. DE NIEUWE INSTELLING ZICHTBAAR, BEKEND EN HERKENBAAR MAKEN

De nieuwe instelling zal het statuut van openbare instelling van sociale zekerheid hebben in de zin van het Koninklijk Besluit van 03.04.1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26.07.1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels. Ze zal de opdrachten van de twee huidige Fondsen voortzetten. De opdrachten die beide Fondsen vervullen zijn: vergoeden, voorkomen en herinschakelen binnen de sectoren arbeidsongevallen en beroepsziekten en in het kader van het Asbestfonds. Voor de arbeidsongevallensector komt daar controleren bij.

De nieuwe instelling zal als volgt worden opgericht:

- stelselmatig en in verschillende stappen. Die zullen worden beschreven in het globale plan waarin staat in welke stappen beide Fondsen zullen worden samengevoegd. De nieuwe instelling zal ten vroegste op 1 januari 2017 worden opgericht en ten laatste op 1 januari 2018. De precieze datum zal in september 2016 worden bepaald op basis van de voortgang van de voorbereidende werken en in overleg met de regering en de sociale partners;
- volgens de projectmanagementmethode, opdat de samenvoeging efficiënt en binnen de termijnen zou worden afgerond;
- in nauw overleg met de belangrijkste belanghebbenden (de federale regering, de sociale partners en het personeel) op regelmatige basis en het volledige proces lang.

De nieuwe instelling zal ook betekenis moeten krijgen, een visuele identiteit en een organisatiestructuur, zowel op het vlak van het beheer als de interne organisatie.

Artikel 56 De fusiewerkzaamheden op een efficiënte manier organiseren om de opvolging van de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling te verzekeren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI sturing: Het globaal stuurplan dat de verschillende stappen in het integratieproces van de twee Fondsen en de oprichting van de nieuwe instelling voorziet, is uitgevoerd en aangepast indien nodig.

Artikel 57 De bestaansreden van de nieuwe instelling definiëren, de manier waarop ze haar opdrachten wil vervullen en de waarden die ze daarbij hoog in het vaandel draagt.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI verklaring: Eind 2016 is er een verklaring over de "missie, visie en waarden" van de nieuwe instelling gedefinieerd met betrokkenheid van het personeel.

KPI sensibilisering: In 2017 is het personeel via een specifieke campagne bewust gemaakt van de verklaring van de nieuwe instelling.

Artikel 58 Een aangepaste visuele identiteit creëren om de nieuwe instelling een optimale zichtbaarheid te geven.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI visuele identiteit: De nieuwe instelling heeft op de oprichtingsdatum een naam, een visuele identiteit en een logo die passen bij haar missie, visie en waarden.

Artikel 59 De organisatiestructuur van de nieuwe instelling definiëren met haar doelmatigheid en doeltreffendheid voor ogen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI organigram: In 2016 is een nieuw, geïntegreerd organigram vastgelegd.

KPI implementatie organigram: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling wordt de nieuwe structuur in de praktijk geleidelijk geïmplementeerd.

ii. EEN INSTELLING MET EEN NIEUW JURIDISCH VELD

De twee Fondsen zullen juridisch in de nieuwe instelling geïntegreerd worden door middel van een wet waarin met name de, eventueel herziene, opdrachten van de beide Fondsen zullen worden opgenomen. Alle goederen, rechten en wettelijke en contractuele verplichtingen van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten zullen aan de nieuwe instelling worden overgedragen.

Artikel 60 Een wettelijke basis creëren voor de oprichting van de nieuwe instelling en wetwijzigingen en reglementaire en/of contractuele wijzigingen voorbereiden.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI wetsontwerp: Begin 2016 is het wetsontwerp tot oprichting van de nieuwe instelling voorgelegd aan de regering.

Uit een analyse van de geschillen over beroepsziekten en arbeidsongevallen, alsook de rechtspraak van het Grondwettelijk hof is gebleken dat de aanvragen van de privésector, die van de provinciebesturen en lokale besturen en die van de publieke sector ongelijk worden behandeld. De preventie, het herstel en de vergoeding van schade door beroepsziekten en arbeidsongevallen zouden moeten worden geharmoniseerd.

Artikel 61 De wetgeving voor de slachtoffers van de privésector en die van de publieke sector op elkaar afstemmen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI afstemming publiek - privé: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, zijn aan het beheerscomité concrete voorstellen gedaan om de wetgeving van de privésector en de publieke sector op elkaar af te stemmen.

iii. BEGROTING & BOEKHOUDING

De nieuwe instelling rekent erop dankzij schaalvoordelen en synergieën haar financiële middelen op termijn efficiënter te kunnen gebruiken om haar opdrachten te vervullen. Dat impliceert wel dat de boekhoudings- en reportingtools zullen moeten worden aangepast.

Vanaf de begrotingscyclus die ingaat op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling, zullen de beheersuitgaven en -ontvangsten worden opgenomen in een geüniformeerd boekhoudplan. Bijgevolg zal ook de verslaggeving over die verrichtingen geharmoniseerd worden (periodieke uitgavenstaat, thesaurietabellen,...).

De uitgaven en ontvangsten die te maken hebben met de opdrachten zullen nog altijd worden opgenomen naargelang de specificiteit van het beroepsrisico in kwestie.

Zodra het boekjaar van de oprichting van de nieuwe instelling ingaat, zullen de jaarrekeningen worden opgemaakt op naam van de nieuwe instelling.

Artikel 62 Beschikken over een geüniformeerd boekhoudplan voor de beheersverrichtingen en één enkele begroting presenteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI boekhoudplan 2016: Het nieuwe boekhoudplan voor de beheersverrichtingen is voorgelegd aan het beheerscomité van april 2016.

KPI begroting: De begroting van de nieuwe instelling is opgesteld, op basis van de voorafbeelding van de begroting die reeds opgemaakt werd voor de oprichting van de nieuwe instelling. Die begroting bestaat uit een gemeenschappelijke beheersbegroting van zowel de ontvangsten als de uitgaven en uit een opdrachtenbegroting met afzonderlijke onderdelen voor elk van de specifieke stelsels van de nieuwe instelling: beroepsziekten, arbeidongevallen en Asbestfonds.

Artikel 63 De jaarrekeningen voorleggen in naam van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI boekhoudplan: Vanaf het eerste boekhoudjaar van de nieuwe instelling zijn de beheersverrichtingen in het nieuwe, geüniformeerde boekhoudplan geregistreerd.

KPI rapportering jaarrekeningen: Vanaf het eerste boekjaar van de nieuwe instelling is er maar één rapportering meer.

KPI jaarrekeningen: De jaarrekeningen van de nieuwe instelling zijn voorgelegd, ten laatste tijdens de vergadering van het beheerscomité van de maand juni die volgt op het boekhoudjaar.

Artikel 64 Een systeem voor de analytische boekhouding ontwikkelen en implementeren, waarmee de kost van de hoofdactiviteiten en de kost voor de ontwikkeling en het onderhoud van nieuwe projecten kan worden bepaald.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI analytische boekhouding: Vóór deze bestuursovereenkomst afloopt, heeft de nieuwe instelling een systeem voor de analytische boekhouding ter beschikking.

iv. ONDERSTEUNING VAN HET BELEID

In de huidige context is meer efficiëntie en een beter gebruik van de middelen noodzakelijk. Daarbij zijn beleidsondersteuning en beheersinstrumenten essentieel. De nieuwe instelling wil van dergelijke tools gebruik maken om haar opdrachten te vervullen.

Artikel 65 De doelstellingen in de bestuursovereenkomst van de nieuwe instelling opvolgen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI bestuursplan: De strategische doelstellingen zijn vanaf 2017 in een jaarlijkse bestuursplan vertaald naar operationele doelstellingen volgens het SMART-principe.

Artikel 66 Een Project Management Office voor de nieuwe instelling oprichten om de projectmanagers te ondersteunen en te begeleiden in hun opdracht.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI PMO oprichting: In 2016 is een team bestaande uit medewerkers van het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen belast met de ondersteuning van de managers van projecten in verband met de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI PMO: Op het moment van de oprichting heeft de nieuwe instelling een team dat de projectmanagers moet ondersteunen en verbinden met het management.

v. DUURZAME ONTWIKKELING

De nieuwe instelling streeft, net als andere federale instellingen, duurzame ontwikkeling na en zal daarvoor verschillende initiatieven nemen.

Artikel 67 Energie besparen en de energieprestaties van het gebouw van de nieuwe instelling verbeteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI opvolging verbruik: Op het einde van de inrichtingswerken in het gebouw dat de nieuwe instelling huisvest is, vanuit een optiek van duurzame ontwikkeling, de opvolging voorzien van het verbruik en de energiekosten van dit gebouw.

Artikel 68 De medewerkers van de nieuwe instelling bewust maken van duurzame ontwikkeling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI campagnes DO: Vanaf 2017 zijn twee keer per jaar via het intranet campagnes over duurzame ontwikkeling (afvalsortering, elektriciteits- en papierverbruik,...) gelanceerd.

KPI dag DO: De nieuwe instelling heeft deelgenomen aan de Dag van de Duurzame Ontwikkeling die elk jaar door de federale overheid wordt georganiseerd.

Artikel 69 Duurzaamheidsvereisten opnemen in de overheidsopdrachten.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI overheidsopdrachten: De nieuwe instelling heeft, telkens als dat mogelijk was, milieugebonden en sociale clausules opgenomen in haar overheidsopdrachten.

KPI clause DO: Er is een duurzaamheidsclausule opgenomen in de overheidsopdrachten die voor de renovatie van het gekozen gebouw zijn uitgeschreven.

Artikel 70 Het vervoersplan voor het personeel van de nieuwe instelling optimaliseren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI vervoersplan: Het vervoersplan dat is aangepast aan de realiteit van de nieuwe instelling is voorgelegd aan de bevoegde instanties binnen de vooropgestelde termijn.

II. RELATIE MET HET PUBLIEK

Sociaal verzekerden en alle andere partijen die met onze instelling te maken hebben, verwachten terecht een doelmatige en doeltreffende dienstverlening. De nieuwe instelling wil dan ook het publiek op een kwaliteitsvolle manier informeren, onthalen, antwoorden bieden en verder helpen.

Daarvoor zal een "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" worden uitgewerkt waarin de verbintenissen zullen staan die de nieuwe instelling aangaat tegenover de belanghebbenden en waarin de rechten en plichten van beide partijen zullen worden beschreven. Op die manier weet het publiek precies wat het mag verwachten van de instelling waarmee hij in contact komt.

De nieuwe instelling zal verder aandacht besteden aan de communicatie met haar belanghebbenden. Die moet duidelijk en volledig zijn en er moeten moderne communicatiemiddelen voor worden gebruikt, zoals bijvoorbeeld de website of de e-Box .

Tot slot voorziet de nieuwe instelling, met het oog op een voortdurende verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger en andere doelgroepen, de implementatie van een effectief en efficiënt systeem voor het klachtenbeheer. Dit systeem moet gebaseerd zijn op de goede praktijken, de expertise en de ervaring verworven door het Fonds voor de beroepsziekten en het Fonds voor arbeidsongevallen. Via het indienen van een klacht toont de burger zijn onvrede over een dienst die niet of ontoereikend werd verleend. Deze gegronde klacht moet, elke keer dat dit tot de mogelijkheden behoort, bijdragen tot kwalitatieve of structurele verbeteringen.

i. EEN INSTELLING DIE ZICH ENGAGEERT

Artikel 71 De verbintenissen formuleren die de instelling aangaat tegenover haar publiek.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI publicatie charter: In 2017 is het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" gepubliceerd op de website.

KPI toepassing charter: Het "Handvest voor een kwaliteitsvolle relatie tussen personeel en publiek" is gekend en wordt door alle medewerkers van de nieuwe instelling toegepast.

ii. EEN INSTELLING DIE DUIDELIJK EN CORRECT INFORMEERT

Artikel 72 Alle doelgroepen correct, volledig en duidelijk informeren en een duidelijke communicatie voeren waarin de technische vaktaal plaatsmaakt voor een taal die iedereen begrijpt.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI externe communicatie oprichting: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling zijn de externe belanghebbenden van het voormalige Fonds voor arbeidsongevallen en van het voormalige Fonds voor de beroepsziekten geïnformeerd over de oprichting van de nieuwe instelling.

KPI website: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is de website operationeel en het "AnySurfer- label" is behaald.

KPI externe communicatie: De communicatiemiddelen (website, folders, banners,...) en briefsjablonen van de nieuwe instelling zijn stelselmatig aangepast.

KPI leesbaarheid: Aan het einde van deze bestuursovereenkomst zijn de belangrijkste formulieren en brieven stelselmatig onderzocht, aangepast en waar mogelijk vereenvoudigd.

Artikel 73 Snel en nauwkeurig een antwoord bieden op ontvangen aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI AO antwoorden: In 93 % van de gevallen is binnen een termijn van 15 dagen geantwoord door het FAO op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

KPI antwoorden 2016: Er is voor de nieuwe instelling een methodologie ontwikkeld voor wat betreft de behandeling van aanvragen tot gepersonaliseerde informatie

KPI antwoorden: In 93 % van de gevallen is binnen een termijn van 15 dagen geantwoord door de nieuwe instelling op aanvragen tot gepersonaliseerde informatie.

Opmerking: Voor wat betreft de aanvragen tot gepersonaliseerde informatie zal de nieuwe instelling een opvolgingsinstrument voorzien om voor 93% van de gevallen een antwoord te kunnen geven binnen een termijn van 15 dagen. Dit instrument wordt al gebruikt binnen het FAO en zal overgenomen worden door de nieuwe instelling door middel van een geïntegreerde methodologie.

iii. EEN INSTELLING DIE TOEGANKELIJK IS EN DIE LUISTERT

Artikel 74 Toegankelijke, moderne en kwaliteitsvolle diensten bieden aan het publiek, hen ontvangen als gebruikers en hen bijstaan in hun inspanningen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI onthaal: 80 % van de telefonische oproepen van buitenaf zijn beantwoord voordat de telefoon 5 keer heeft gerinkeld.

KPI enquête telefonisch onthaal: In 2018 is een enquête uitgevoerd over de kwaliteit van het telefonische onthaal.

KPI e-box: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is het mogelijk voor burgers en ondernemingen om informatie of documenten via hun e-box ontvangen.

Artikel 75 Op regelmatige tijdstippen naar de mening van de gebruikers van de nieuwe instelling vragen om hun tevredenheid over de diensten en hun verwachtingen en behoeften te kennen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI enquête sociaal verzekeren: In 2018 is een tevredenheidsenquête uitgevoerd bij de sociaal verzekeren.

Artikel 76 Een geïntegreerd en doeltreffend systeem voor klachtenbeheer invoeren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI klacht: Vanaf de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling zijn 95 % van de klachten definitief beantwoord binnen de 15 werkdagen. Voor de overige 5% van de klachten, die een langere antwoordtermijn vereisen, is binnen deze 15 werkdagen een ontvangstbevestiging verstuurd.

KPI verslaggeving klachten: Het jaarlijks verslag van de nieuwe instelling, over het aantal en het soort klachten die het afgelopen jaar werden ingediend, is voorgelegd aan het beheerscomité.

KPI netwerk klachtenmanagement: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling heeft regelmatig deelgenomen aan de vergaderingen van het Federaal Netwerk Klachtenmanagement.

KPI samenwerkingsprotocol: Er is een samenwerkingsprotocol tussen de federale Ombudsman en de nieuwe instelling ondertekend.

III. PROCES- EN RISICOBEBEERSING EN INTERNE CONTROLE

Interne controle beoogt de ondersteuning van het organisatiebeheer van de instelling om een redelijke garantie te kunnen bieden dat de doelstellingen zullen worden behaald. Interne controle omvat meerdere dimensies en middelen die elkaar versterken en de leidinggevenden ondersteunen.

De uitdagingen op het vlak van interne controle zijn talrijk. Voor de duur van deze bestuursovereenkomst zullen die rond 3 pijlers worden geconcentreerd:

- de cartografie van de processen van de nieuwe instelling opstellen om de processen te rationaliseren en te vereenvoudigen en om nutteloze stromen te vermijden;
- de risicoanalyse van de nieuwe instelling om een klare kijk te krijgen op hetgeen het volbrengen van de opdrachten en het behalen van de doelstellingen van de nieuwe instelling kan bedreigen;
- een uniforme methodologie definiëren en implementeren voor de beschrijving van de werkprocedures. Dat is essentieel om een systeem voor interne controle te kunnen oprichten. Om de mate van risicobeheersing van een activiteit te kunnen evalueren, moet men immers de werking van die activiteit kennen en de regels die haar beheersen.

Artikel 77 Beheren van de risico's die verband houden met de processen van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI cartografie: De cartografie van de processen van de nieuwe instelling is opgesteld in het eerste jaar na de oprichting ervan.

KPI procesbeschrijving: De prioritaire werkprocessen zijn beschreven.

KPI risicoanalyse: Zodra de prioritaire processen zijn beschreven, zijn de strategische risico's van die processen stelselmatig geïdentificeerd en geanalyseerd.

KPI federaal netwerk interne controle: Een vertegenwoordiger van de nieuwe instelling neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van het federale netwerk voor interne controle onder leiding van de FOD Budget en Beheerscontrole.

Artikel 78 Een uniform systeem voor de beschrijving van de werkprocedures ontwikkelen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI methodologie werkprocedures: Er is een geharmoniseerde methodologie gedefinieerd voor de beschrijving van de werkprocedures.

KPI beschrijving werkprocedures: Deze methodologie is daarna geleidelijk aan geïmplementeerd binnen de verschillende diensten van de nieuwe instelling.

IV. INFORMATICABEHEER

Het voornaamste doel van de nieuwe instelling is het zo snel mogelijk realiseren van de fusie van beide fondsen op het gebied van informatica, maar met de IT-synergie (cf. G-cloud) voor ogen op lange en middellange termijn.

Bij de realisatie van de in dit hoofdstuk vermelde doelstellingen zal met name de rationalisering van de budgettaire en infrastructurele middelen steeds mee beoogd worden, wat uiteindelijk zal leiden tot de beoogde besparingen door schaalvergroting. Hierbij moet wel het volgende worden opgemerkt: de oprichting van de nieuwe instelling zal gepaard gaan met allerlei veranderingen (bv. aanpassingen in de procedures van de diensten) die dan op hun beurt weer aanpassingen aan (bijvoorbeeld) de toepassingen van de vroegere twee Fondsen zullen vragen. Daarom zal, in een eerste fase, het realiseren van deze doelstellingen en het doorvoeren van de nodige veranderingen juist zijn eigen budget vereisen.

De voornaamste interne toepassing van het FAO, FINAN/ATAO, is bovendien al sinds 1999 in productie en een belangrijk deel van de core business wordt via deze toepassing beheerd. Ze wordt gebruikt voor het berekenen en beheren van de uitkeringen in het kader van permanente arbeidsongeschiktheden naar aanleiding van een arbeidsongeval. Ook de betalingen en al wat daarbij hoort (fiscaliteit, RSZ, cumul pensioenen...) wordt via deze toepassing opgevolgd. Deze toepassing moet absoluut herschreven worden aangezien het FAO (en op termijn de nieuwe instelling) het risico loopt op een onderbreking van de betalingen of op een onmogelijkheid om gevraagde wijzigingen uit te voeren. Dit zou ook een uitgelezen moment zijn om de toepassing te moderniseren en aan te passen aan de nieuwe werkprocessen. Ongeacht de invalshoek, is het herschrijven van "Finan" onvermijdelijk en fundamenteel voor de nieuwe instelling.

Het herschrijven van deze toepassingen en van de toepassingen van het FBZ in JAVA (een project waar reeds meerdere jaren hard aan wordt gewerkt) biedt, vanwege de fusie van beide fondsen, de unieke gelegenheid om de toepassingen van het FAO en het FBZ die dezelfde processen betreffen (registers, betalingen, bepaalde delen van het elektronisch dossierbeheer...) te consolideren. Het gaat om essentiële werkzaamheden die de ruggengraat van de informatica van de nieuwe instelling zullen vormen.

Het realiseren van onderstaande doelstellingen zal dan ook mee bepaald worden door de mate waarin in dit budget voorzien wordt.

Artikel 79 Tot een performant en gerationaliseerd informaticasysteem komen dat voldoet aan de behoeften van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI contracten IT: Eind 2016 is een analyse klaar van de IT-gelieerde contracten voor onderhoud, licenties... Deze analyse beoogt, binnen het opgelegd wettelijk kader, een zo snel mogelijke rationalisering en uniformisering van de middelen.

KPI overgangsperiode IT: In 2016 zijn de beslissingen genomen m.b.t. de contracten en de verlengingen die in het kader van de oprichting van de nieuwe instelling noodzakelijk waren.

KPI masterplan IT: Tegen medio 2016 is er een masterplan IT klaar dat de krachtlijnen m.b.t. de prioritaire te fusioneren IT- middelen uiteenzet voor 2017 en 2018, inclusief de bijbehorende kosten, potentiële besparingen en de mogelijkheden op het vlak van de langeretermijndoelstelling m.b.t. de IT-synergie (cf. G-cloud).

KPI oprichting IT fase I: Er is, gedurende 2016, rekening houdend met de krachtlijnen zoals bepaald in het masterplan IT, voor minstens 2 van volgende pistes een roadmap uitgewerkt.

1. Roadmap fusie van de infrastructuur
2. Roadmap fusie van de financiële toepassingen (bv. PIA)
3. Roadmap beschrijving en fusie van de toepassingen (FINAN, ATAO)
4. Roadmap fusie van de GED

KPI oprichting IT fase II: De milestones, zoals bepaald in de roadmaps, zijn behaald. Eén maal per semester is er gerapporteerd aan het beheerscomité over de stand van zaken.

Opmerking: Gezien de delicate aard van de samensmelting van IT-systemen en -toepassingen, vraagt een dergelijke fusie naast tijd en middelen ook de nodige expertise en knowhow. Daarom kan het, met het oog op een zo efficiënt mogelijke samenwerking tussen beide instellingen, opportuun zijn een consultant met ervaring binnen het domein van het fusioneren van de IT-infrastructuur en -diensten van twee onafhankelijke instellingen, aan te stellen. Ook hiervoor wordt dus best het noodzakelijke budget voorzien.

Gedurende de oprichting van de nieuwe instelling zal IT op vele vlakken een belangrijke rol spelen in de ondersteuning, zowel op infrastructureel als op applicatief vlak. De IT-diensten moeten niet enkel de samensmelting van hun dienst tot één nieuwe IT-ondersteuningsdienst realiseren, maar ook alle andere diensten bijstaan om hun doelstellingen op dit vlak te kunnen realiseren. Denk maar aan:

- het bijstaan van diensten bij hun samensmelting tot een eengemaakte dienst van de nieuwe instelling. Zo spreekt het voor zich dat er bijvoorbeeld pas sprake kan zijn van een geslaagde samensmelting van beide personeelsdiensten, indien de eengemaakte personeelsdienst van de nieuwe instelling beschikt over eenzelfde toepassing voor alle medewerkers van de nieuwe instelling, los van het feit bij welke instelling zij tevoren aan de slag waren.
- het ondersteunen van de oprichting van de nieuwe instelling door de medewerkers van de beide fondsen van de nodige technische oplossingen te voorzien om een vlotte samenwerking tussen hen (op afstand) mogelijk te maken, vooraleer iedereen onder één dak is ondergebracht.
- het uitrusten van het gebouw op IT-vlak om aan de eisen van de nieuwe, eengemaakte en derhalve grotere instelling, te voldoen.

Artikel 80 De oprichting van de nieuwe instelling ondersteunen door doorheen het gehele proces technische ondersteuning en expertise aan te bieden.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI ondersteuning door IT: De personeelsleden van de nieuwe instelling hebben een antwoord gekregen op hun vraag tot ondersteuning door IT, en indien mogelijk en nodig heeft IT een oplossing geïmplementeerd/helpen implementeren.

Opmerking: De oprichting van de nieuwe instelling zal voor IT een belangrijke extra belasting met zich meebrengen, aangezien de IT-diensten, in samenwerking met andere (ééngemaakte) diensten van de (nieuwe) instelling, een rol zullen moeten spelen in het conceptualiseren van mogelijke oplossingen en/of de implementatie ervan. Het is dan ook duidelijk dat dit enkel mogelijk zal zijn indien er voldoende budget voorzien wordt om indien nodig bepaalde aspecten te externaliseren, bepaalde oplossingen te kunnen aankopen of extra middelen intern te kunnen voorzien.

AS 4 : HUMAN RESOURCES

Gedurende de looptijd van dit contract zullen in eerste instantie de twee Fondsen en vervolgens de nieuwe instelling, geconfronteerd worden met twee uitdagingen van formaat op het vlak van Human Resources:

- Enerzijds zullen de veranderingen die gepaard gaan met de fusie deels gepaard moeten gaan met een specifieke en aangepaste aanpak, die het personeel toelaat om het proces van integratie tussen beide fondsen zo optimaal mogelijk te laten beleven en hen toelaat verder te werken in een sereen klimaat.
- Anderzijds het definiëren en implementeren van een arbeidscultuur eigen aan de nieuwe instelling, die eveneens een specifieke begeleiding van het personeel zal vragen, zodat er kan beantwoord worden aan de behoeftes van het personeel en de noodzakelijke aanpassing vergemakkelijkt wordt.

Vandaag bestaat, op het vlak van human resources, de grootste uitdaging voor de gehele organisatie uit het aantrekken en vervolgens behouden van getalenteerde medewerkers op een arbeidsmarkt die enerzijds een steeds specifiekere aanbod van jobs kent en anderzijds een verhoogd personeelsverloop.

Binnen die moeilijke context is de aantrekkelijkheid van een werkgever cruciaal en dit bereikt men concreet door het ontwikkelen van een ondernemingsstrategie die zich kan aanpassen aan de modernisering van arbeidsrelaties en aan de verwachtingen van nieuwe generaties van werknemers (responsabilisering, resultaatgericht werk, evenwicht tussen privé en werk, ...)

De nieuwe instelling ambieert ondubbelzinnig om zich als aantrekkelijke werkgever te positioneren, gericht op het stimuleren van de competenties van haar medewerkers, zowel huidige als toekomstige, met respect voor iedereen en het aanbieden van een motiverend arbeidsklimaat, aangepast aan nieuwe werkvormen. De context van verandering die gepaard gaat met de fusie vormt dan ook de ideale gelegenheid om de werkvormen samen met het personeel te herdefiniëren opdat de nieuwe instelling over de middelen zou beschikken om deze ambitie te realiseren.

In dat opzicht is er vandaag vaak sprake over de “NWOW”, de New Way of Working of de New World of Work. De regering heeft immers gekozen om haar federale administraties in te schrijven, in deze nieuwe aanpak. Concreet wil dit zeggen dat met de NWOW beoogd wordt om de organisatie van het werk en de werkplek aan te passen aan de behoeften van vandaag. De onderliggende gedachte zijnde dat een organisatie efficiënter is wanneer de werknemers over een zekere autonomie beschikken met betrekking tot de manier waarop zij de taken die hen worden toebedeeld, invullen.

Deze aanpak vraagt wel het onderschrijven van een aantal basisprincipes: van de zijde van de leidinggevenden vereist dit het bewerkstelligen van een 'cultuur van verantwoordelijkheid' door middel van duidelijke afspraken en een aangepast systeem van prestatie management; van de zijde van hun medewerkers vraagt deze aanpak dan weer, onder andere, een verder aanscherpen van hun eigen verantwoordelijkheidsbesef, de capaciteiten om hun werk autonoom te beheren en daarnaast een nog grotere polyvalentie en flexibiliteit.

Zich inspirerend op deze nieuwe manier van werken, wenst de nieuwe instelling een arbeidsklimaat te creëren waar men vertrouwen heeft in het talent van zijn medewerkers. Dit alles berust op heldere principes die gedragen worden door het hele personeel en het management. Het ontwikkelen van deze principes zal dan ook de basis vormen van het human resources beleid van de nieuwe instelling. En het is precies hierom dat zij zullen tot stand gebracht worden in nauw overleg met het hele personeelsbestand, zowel de leidinggevenden als de medewerkers.

Dit nieuwe arbeidsklimaat berust op twee peilers:

- Een dynamisch personeelsbeheer dat op basis van eenduidige en algemeen gedragen afspraken elke medewerker toelaat om te werken op aangepaste en resultaatgerichte wijze.
- Een motiverend en flexibel arbeidsklimaat dat zowel beantwoordt aan de ambities van de nieuwe instelling als aan de behoeftes van het personeel, waarin ICT-oplossingen worden aangeboden die aan alle medewerkers toelaten om, waar en wanneer zij dit wensen, bereikbaar te zijn en informatie uit te wisselen met de andere leden van hun team.

I. BEGELEIDEN VAN VERANDERING

De uitdagingen die door de fusie van de twee Fondsen en de implementatie van de nieuwe arbeidscultuur worden gesteld, maken een goede begeleiding van ons personeel dan ook essentieel. Niet enkel om zo het acceptatie- en absorptieproces van de veranderingen te vergemakkelijken, maar ook om zo een nieuwe arbeidscultuur te kunnen bewerkstelligen.

Artikel 81 Het organiseren van changemanagement.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI changemanagement: Het changemanagement heeft de nodige ondersteuning gekregen door middel van het organiseren van opleidingen, het creëren van focusgroepen en het ontwikkelen van een intranet.

KPI bedrijfscultuur: Initiatieven die bijdragen tot een beter groepsgevoel, zoals bijvoorbeeld teambuildings, zijn georganiseerd.

II. MODERN PERSONEELSBELEID

Een nieuwe organisatie vraagt om een nieuwe naam, een nieuw imago, maar ook een nieuwe visie, een nieuw waardenkader en een nieuwe manier van werken. Kortom een volledig nieuwe manier van zijn. Een participatief en motiverend management vormt de sleutel, waarbij de volgende elementen centraal staan: co-creatie, visie, ontwikkeling en competenties.

i. EEN NIEUWE INSTELLING GEBASEERD OP EEN NIEUWE ARBEIDSCULTUUR

De implementatie van een nieuwe arbeidscultuur is enkel mogelijk met een duidelijke visie over hoe we dit concreet willen vertaald zien binnen onze organisatie. De implementatie moet berusten op duidelijk afgebakende principes, overeengekomen met het gehele personeel.

Voor de nieuwe instelling zal een eigen arbeidsreglement moeten worden opgesteld dat zowel rekening zal moeten houden met de regels en afspraken die van kracht waren in het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten, als met de principes die deel uitmaken van de bovenvermelde nieuwe arbeidscultuur. Het arbeidsreglement is een belangrijk instrument in die zin dat het de organisatie van het werk vastlegt door middel van een aantal regels, zoals bijvoorbeeld: werktijden, uurroosters, jaarlijkse vakantie, aanvraagprocedures verlof, te volgen procedure bij ziekte, IT policy en regels inzake telewerk, ...

In deze nieuwe arbeidscultuur verwerven medewerkers meer autonomie en zullen ze niet langer fysiek aanwezig moeten zijn op de werkplek. Dit vraagt een belangrijke aanpassing ten opzichte van de huidige werkwijze. Men zal het personeel dan ook moeten ondersteunen om zich deze nieuwe arbeidscultuur eigen te maken. Specifieke opleidingen zullen voor alle personeelsleden moeten ter beschikking gesteld worden. De rol van de leidinggevende als coach en ondersteuner van zijn team zal verder versterkt moeten worden.

De implementatie van “flex work” of, in andere woorden, het inzetten van de juiste man op de juiste plaats, in functie van de noden van de organisatie, zal gebeuren door middel van een competentiematrix die aan de nieuwe instelling zal toelaten om de talenten van haar medewerkers op vrijwillige basis optimaal in te zetten. Op deze manier wenst de nieuwe instelling ook tegemoet te komen aan de vraag van de medewerkers naar meer loopbaanmogelijkheden of mogelijkheden op het vlak van heroriëntatie (buiten het traditionele systeem van bevordering).

Artikel 82 Definiëren van een modern personeelsbeleid, gebaseerd op de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt:

KPI principes: De principes eigen aan de nieuwe arbeidscultuur zijn in 2016 vastgelegd in overleg met alle medewerkers.

Artikel 83 Een nieuw arbeidsreglement voorzien op basis van de waarden van de nieuwe instelling en de principes van de nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI arbeidsreglement: Op de oprichtingsdatum van de nieuwe instelling is een nieuw arbeidsreglement beschikbaar.

Artikel 84 De medewerkers formeel ondersteunen bij het opnemen van hun rol binnen deze nieuwe arbeidscultuur.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

KPI leidinggevenden: In 2017 is een opleidingsprogramma voor leidinggevenden uitgewerkt om hen te ondersteunen bij het verwerven en ontwikkelen van die competenties die nodig zijn om hun rol van leider, manager, ondernemer en coach te kunnen opnemen.

KPI medewerkers: In 2017 is een opleidingsprogramma op maat van het functieprofiel van de medewerker uitgewerkt.

KPI opleiding: De opleidingsprogramma's, waarvan hierboven sprake, zijn geleidelijk geïmplementeerd binnen de nieuwe instelling.

Artikel 85 Het principe "de juiste persoon op de juiste plaats" implementeren om zo in te kunnen spelen op de noden van de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

KPI HR: In 2017 is een competentiematrix opgesteld die toelaat het meeste uit de talenten van de medewerkers te halen en deze in dienst te stellen van de instelling en dus finaal ook van de burger.

KPI criteria flex work: Een kader voor het toekennen van "flex work", op vrijwillige basis, is uitgewerkt op basis van objectieve criteria tegen eind 2018.

Artikel 86 De tevredenheid van de medewerkers van de nieuwe instelling verbeteren.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI enquête nieuwe instelling: In 2017 is het personeel door middel van een online enquête bevraagd inzake welzijn, arbeidscultuur en integriteit - voor zover de fusie gerealiseerd kon worden dat jaar.

KPI actieplan : Op basis van de resultaten van deze enquête is binnen de 3 maanden een actieplan opgemaakt.

KPI tevredenheid: Vanaf 2018, zijn de acties uit het actieplan geleidelijk uitgevoerd om de tevredenheid van het personeel te verbeteren.

Artikel 87 Ervoor zorgen dat de diversiteit van het personeel een verrijking vormt voor de nieuwe instelling.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI diversiteit: In de loop van het eerste jaar na de oprichting van de nieuwe instelling is een actieplan “diversiteit” ontwikkeld.

ii. EVALUATIES OP BASIS VAN PRESTATIEMANAGEMENT

Het bevorderen van competenties, het aanspreken van talent, de motivatie, de wil om aan kwaliteitsvolle dienstverlening te doen, vloeien allen voort uit, onder andere, het vastleggen van prestatiedoelstellingen die én duidelijk zijn én aanvaard worden door de medewerkers die belast zijn met het uitvoeren ervan. Deze doelstellingen moeten echter vastgelegd worden op basis van volgende vier, transparante, criteria: het leveren van prestaties en het behalen van duidelijke afgelijnde resultaten, het bijdragen aan de teamgeest, klantgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling door middel van een permanent streven naar het verbeteren van de persoonlijke vaardigheden en het ontwikkelen van nieuwe.

Artikel 88 De taken van het personeel optimaliseren door middel van een doeltreffend prestatie management.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI voldaan wordt.

KPI doelstellingen: Vanaf de oprichting van de nieuwe instelling hebben alle medewerkers van de nieuwe instelling duidelijke doelstellingen.

Artikel 89 Correct evalueren van alle medewerkers, met respect voor de integriteit, evenals voor het reglementair kader en gebaseerd op transparante criteria.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt.

KPI evaluatiesysteem: Het jaarlijks evaluatiesysteem, gebaseerd op de online toepassing Crescendo, is in gebruik.

KPI ondersteuning: De nodige begeleiding en opleiding betreffende het gebruik van deze toepassing en de zelfevaluatiemethodes zijn aan de medewerkers gegeven.

III. EEN STIMULEREND EN FLEXIBEL ARBEIDSKLIMAAT

Het aantrekken en behouden van talentrijk, competent en gemotiveerd personeel waarvan de krachten gebundeld worden om de burger een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen geven, vraagt eveneens de creatie van een werkomgeving die is aangepast aan de noden van onze hedendaagse maatschappij. Die maatschappij maakt immers deel uit van een digitale wereld waar informatie altijd en overal beschikbaar is.

I. EEN NIEUWE INFRASTRUCTUUR AANGEPAST AAN HET NIEUWE ARBEIDSKLIMAAT

Het nieuwe arbeidsklimaat stelt zijn eigen eisen op het vlak van infrastructuur. De infrastructuur moet zo aangepast zijn dat het personeel zijn werkpost kan kiezen op basis van de taak die hij op dat moment moet uitvoeren. Het gebouw van de nieuwe instelling zal aan het personeel eventueel op flexdesk geïnspireerde bureaus moeten aanbieden, met daarnaast ook “stille” ruimtes (gericht op extra mogelijkheden tot concentratie) en ontspanningsruimten. De infrastructuur moet toegankelijk zijn voor iedereen, rekening houdend met de specifieke behoeften van personen met een handicap.

Artikel 90 De inrichting van het gebouw van de nieuwe instelling afstemmen op het ondersteunen van het nieuwe arbeidsklimaat door middel van adequaat aangepaste, modulaire ruimtes, die toegankelijk zijn voor iedereen.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI vestigingsplan: In 2016 is in overleg met het personeel een vestigingsplan uitgewerkt, rekening houdend met de specifieke behoeften voor wat betreft de toegankelijkheid voor personen met een handicap.

KPI verhuizing: De nieuwe instelling heeft, na afloop van de werken, haar nieuwe lokalen betrokken

Opmerking: Vooraleer te kunnen beginnen met de acties die nodig zijn om dit objectief te realiseren, moet het akkoord gegeven worden om de onroerend goed-investeringsbudgetten 2016 van het Fonds voor arbeidsongevallen en het Fonds voor de beroepsziekten, gemeenschappelijk te maken.

ii. MOGELIJKHEDEN TOT FLEXIBEL WERKEN: AANBIEDEN VAN EEN GOED EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉ

De nieuwe instelling onderschrijft de intentie van de federale overheid om zijn werknemers flexibel werk dat een beter evenwicht tussen werk en privé toelaat, aan te bieden.

Telewerk vloeit voort uit de sociale waarden waar een werkgever al dan niet voor staat. Deze waarden al dan niet onderschrijven bepaalt mee de aantrekkelijkheid van de werkgever op de arbeidsmarkt en heeft een belangrijke invloed op het imago van die werkgever. De bedoeling van de instelling op dit vlak is om telewerk stelselmatig aan een steeds groter aantal medewerkers ter beschikking te stellen.

Vanuit deze optiek is het belangrijk dat de nieuwe instelling zich kan beroepen op moderne IT toepassingen die werken van op afstand toelaten en de communicatie vergemakkelijken. Om dit te kunnen realiseren zal de instelling zich uitrusten met een doeltreffend systeem voor elektronisch dossierbeheer en een telecommunicatietechnologie die gebruik maakt van een IP-netwerk. Dit zal niet enkel telewerk mogelijk maken, maar zal doorheen de gehele organisatie interne mobiliteit en flexibiliteit toelaten. Dankzij het gebruik van IP-adressen kunnen werknemers zich immers eender waar inloggen op het netwerk via een beveiligde verbinding.

Artikel 91 De verdere uitbouw van 'flexibel werken' nastreven, met de nadruk op een grotere mobiliteit voor het personeel.

Deze doelstelling wordt als behaald beschouwd indien aan volgende KPI's voldaan wordt:

KPI telewerk: De mogelijkheid om te telewerken stelselmatig verder invoeren binnen de verschillende diensten die samen de nieuwe instelling uitmaken, gelijklopend met de ontwikkeling van het elektronisch dossier.

KPI telewerk evaluatie: Een evaluatie van het telewerk is uitgevoerd in 2017.

KPI UCM: Het geïnstalleerde telefoonsysteem is compatibel met « Unified Communication » technologie.

KPI "Webservice": In 2017 is aan de personeelsleden een online beheersinstrument, dat hen een eenvoudig beheer van hun persoonlijke gegevens toelaat, ter beschikking gesteld.

Dit document bevat de verbintenissen die, enerzijds, de openbare instellingen van sociale zekerheid, vertegenwoordigd door hun beheerscomité en, anderzijds, de federale Staat, vertegenwoordigd door de Voogdijministers van de betrokken instellingen, hebben onderschreven in het kader van de uitvoering van de bestuursovereenkomsten voor de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2018. Deze bestuursovereenkomsten worden gesloten in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

Alle bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken worden ingepast in alle bestuursovereenkomsten van de openbare instellingen van sociale zekerheid voor zover daarover niet anders beslist wordt in het kader van de individuele onderhandeling van de bestuursovereenkomst van een instelling en voor zover deze integratie mogelijk, opportuun of nuttig is, rekening houdend met de overheveling van bevoegdheden voorzien in het kader van de staatshervorming of van de fusieoperaties.

In het bijzonder zullen, wat FAMIFED betreft, enkel de verbintenissen die verenigbaar zijn met zijn situatie, rekening houdend met de 6de Staatshervorming, geïntegreerd worden in zijn bestuursovereenkomst. Wat DIBISS betreft, zullen de bepalingen van de gemeenschappelijke hoofdstukken enkel op het jaar 2016 van toepassing zijn en op voorwaarde dat ze verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die genomen worden in het kader van zijn fusie en dat de naleving ervan materieel mogelijk is en geen disproportionele inspanningen vraagt in verhouding tot het resultaat dat bereikt kan worden.

AS 5: ALGEMENE GEMEENSCHAPPELIJKE VERBINTENISSEN VOOR BEIDE PARTIJEN

I. JURIDISCH KADER VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 92 De beleidskeuze voor de rechtsfiguur van de overeenkomst leidt tot een vervanging van de klassieke gezagsverhouding door een meer contractuele verhouding. Beide partijen verbinden zich dus tot structureel overleg en wederzijdse akkoorden als evenwaardige partners.

Opdat de instelling haar opdracht op een kwaliteitsvolle wijze kan uitvoeren, verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling de overeengekomen middelen ter beschikking te stellen. Dit is een substantiële voorwaarde opdat de instelling zou kunnen worden gehouden tot de naleving van de verbintenissen van deze overeenkomst.

Daartegenover verbinden de OISZ er zich toe om de toegekende middelen op een zo efficiënt mogelijke wijze te gebruiken om maximaal het geheel van de opgenomen doelstellingen die hen met toepassing van het voorliggend contract zijn opgelegd te vervullen.

II. BEHEERPRINCIPES

Artikel 93 De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe de principes van het paritair beheer na te leven. Het Beheerscomité en de verantwoordelijken voor het dagelijks bestuur treden op als echte partners.

Artikel 94 De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om gunstige voorwaarden te scheppen met het oog op de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen die in deze overeenkomst zijn vastgelegd. Op dat vlak vormt het eerbiedigen van het voorafgaande overleg bedoeld in art. 103 een kritische succesfactor.

Indien de instelling in het kader van een wettelijke opdracht moet samenwerken met een federale overheidsinstelling, verbindt de federale Staat zich ertoe alle acties te ondernemen om de samenwerking van de overheidsinstelling met de instelling te waarborgen.

Artikel 95 De Staat en de OISZ verbinden zich ertoe erop toe te zien dat de reglementeringen en procedures worden vereenvoudigd. De OISZ verbinden zich ertoe analyses te maken en voorstellen te formuleren aangaande administratieve en reglementaire vereenvoudigingen. De federale staat engageert zich om zoveel mogelijk rekening te houden met de voorstellen die hem daartoe worden voorgelegd door het FBZ.

De OISZ verbinden zich ertoe de inspanningen inzake e-government verder te zetten en op elkaar af te stemmen zodat maximale synergieën kunnen worden gecreëerd. De Staat verbindt zich ertoe het gebruik van de e-governmenttoepassingen die werden ontwikkeld voor de werkgevers, de sociaal verzekerden of de meewerkende instellingen door het FBZ zoveel mogelijk aan te moedigen of te veralgemenen.

III. INWINNEN VAN ADVIEZEN, VOORAFGAAND OVERLEG EN INFORMATIEVERSTREKKING DOOR DE FEDERALE STAAT

Artikel 96 In overeenstemming met de bepalingen van de wet van 25 april 1963 legt de federale Staat elk voorontwerp van wet of besluit tot wijziging van de wetgeving die de instelling moet toepassen voor advies aan het beheersorgaan van de instelling voor. In dit kader verbindt de federale Staat zich ertoe de instelling op de hoogte te houden van de verschillende relevante legistieke fasen en de eventuele in de loop van de procedure aangebrachte wijzigingen mee te delen.

De Staat verbindt zich ertoe contacten te leggen met de instelling om, enerzijds, rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen en anderzijds, haar in staat te stellen de nodige aanpassingen voor te bereiden binnen een redelijke tijdspanne. Na overleg met de instelling legt de federale Staat de datum van inwerkingtreding van de overwogen wijzigingen of nieuwe maatregelen vast, onder meer rekening houdend met de nodige tijd die vereist is om eventuele informatica-aanpassingen uit te voeren en een goede informatie aan de betrokkenen te verzekeren.

IV. VERBINTENISSEN OVER DE WIJZIGINGEN VAN DE OVEREENKOMST

i. WIJZIGING VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 97 De aanpassingen ingevolge objectieve parameters voorzien in de bestuursovereenkomst, namelijk de aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in de overeenkomst die geen weerslag hebben op de globale enveloppen voorzien in de overeenkomst, zullen worden uitgevoerd volgens de procedure voorzien in artikel 8, § 3, van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Deze aanpassingen zullen worden meegedeeld aan de Voogdijminister die zijn beslissing binnen de 30 werkdagen zal nemen en ze zullen ter informatie worden overgemaakt aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Na deze termijn en indien geen beslissing wordt genomen, worden de aanpassingen beschouwd als zijnde goedgekeurd.

Artikel 98 Iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de instelling, bij of krachtens een wet, wordt in een aanhangsel bij de overeenkomst opgenomen. Over dit aanhangsel wordt onderhandeld door de Voogdijminister, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals door de personen belast met het dagelijks beheer. Dit aanhangsel wordt pas gesloten na goedkeuring van het beheersorgaan en treedt pas in werking na goedkeuring door de Koning en op de door Hem bepaalde datum.

Iedere andere aanpassing, voorgesteld door één van de partijen of door beide partijen, gebeurt overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Indien de nieuwe opdracht mogelijk aanleiding kan geven tot verhoogde beheersuitgaven zal de procedure conform artikel 126 of artikel 127, naargelang de omstandigheden worden gevolgd.

Artikel 99 Voor een vlotte opvolging van de verbintenissen van beide partijen zullen alle wijzigingen bij de uitvoering van de overeenkomst worden geconsolideerd in eenzelfde document.

V. VERBINTENISSEN OVER DE MEDEDELING VAN DE BESLISSINGEN VAN EEN BEGROTINGSCONCLAAF

Artikel 100 De federale Staat verbindt zich ertoe de budgettaire notificaties genomen tijdens het begrotingsconclaaf binnen een termijn van vijf werkdagen met de nodige toelichting aan de instelling mee te delen.

VI. VERBINTENISSEN OVER DE OPVOLGING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST

i. OPVOLGING VAN HET BEREIKEN VAN DE DOELSTELLINGEN EN HET UITVOEREN VAN DE PROJECTEN

Artikel 101 De federale Staat en de instelling verbinden zich ertoe het bereiken van de doelstellingen en het uitvoeren van de projecten zoals beschreven in de bestuursovereenkomst aandachtig op te volgen. De timing van artikel 104 wordt hierbij gerespecteerd.

Artikel 102 Met het oog op de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich ertoe overeenkomstig artikel 8, § 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 jaarlijks en per instelling, een overlegvergadering te beleggen tussen de Regeringscommissarissen en de vertegenwoordigers van de instelling. Over de resultaten van dit overleg wordt door de deelnemers een tegensprekelijk en gemotiveerd verslag opgesteld, dat met betrekking tot de aangelegenheden waarover geen overeenstemming wordt bereikt, de onderscheiden standpunten weergeeft.

ii. PERIODIEK OVERLEG GEORGANISEERD DOOR DE FEDERALE STAAT

Artikel 103 Om de correcte en adequate uitvoering van deze bestuursovereenkomst door de federale Staat en door de openbare instellingen van sociale zekerheid mogelijk te maken, zal de federale Staat minstens tweemaal per jaar een overleg organiseren met de administratiegeneraal en de vertegenwoordigers van het beheerscomité van de openbare instellingen van sociale zekerheid met betrekking tot iedere maatregel (budgettair, inzake het openbaar ambt of andere) die een betekenisvolle impact kan hebben op de instellingen. Dit overleg wordt georganiseerd op vraag van 1 van de partijen.

iii. PLANNING VOOR DE RAPPORTERINGS- EN OPVOLGINGSOPDRACHTEN

Artikel 104 De overeenkomstsluitende partijen verbinden zich er toe een planning na te leven voor de rapporterings- en opvolgingsopdrachten waarmee de Regeringscommissarissen en de instelling zijn belast. De planning wordt vastgelegd in gezamenlijk overleg tussen de Regeringscommissarissen en de instelling. Zij wordt voorgelegd aan de Voogdijminister(s), aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Deze planning voor de jaarlijkse evaluatie mag evenwel geen termijnen voorzien die de hieronder vermelde termijnen overschrijden:

- bezorgen van een ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling aan de Regeringscommissarissen ten laatste op 31 maart van het jaar dat volgt op het te evalueren jaar;
- overlegvergadering binnen de 15 werkdagen volgend op de indiening van het ontwerp van toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen door de instelling;
- bezorgen van het tegensprekelijk en gemotiveerd verslag over de resultaten van het overleg binnen de 15 werkdagen die volgen op de overlegvergadering;
- in voorkomend geval, aanpassing van de bestuursovereenkomst aan de gewijzigde situatie ter uitvoering van artikel 8, § 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 3 april 1997.

Onverminderd de rapportering aan de Regeringscommissarissen zullen het College van de OISZ en de Federale Staat in de loop van 2016 een model van samenwerkingsprotocol op punt stellen waarin een eenvormig kader voor de opvolging van de bestuursovereenkomst wordt vastgesteld, met inbegrip van de gemeenschappelijke bepalingen.

VII. VERBINTENISSEN IN HET KADER VAN DE EVALUATIE VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST

i. WEERSLAG VAN MAATREGELEN DIE NIET OPGENOMEN ZIJN IN DE OVEREENKOMST

Artikel 105 In het kader van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van de wederzijdse verbintenissen opgenomen in de bestuursovereenkomst en conform de logica van het sluiten van bestuursovereenkomsten zal de federale Staat rekening houden met de weerslag van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van de overeenkomst en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken, van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de instelling de weerslag van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld.

ii. NALEVING VAN DE VERBINTENISSEN OPGENOMEN IN DE BESTUURSOVEREENKOMST

Artikel 106 Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet volledig of slechts gedeeltelijk kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en zal ze met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of op te vangen.

In geval van een geschil over de al dan niet naleving van alle of een gedeelte van de in deze overeenkomst opgenomen verbintenissen of in geval van een fundamenteel meningsverschil over de maatregelen die moeten worden genomen om een tekortkoming te verhelpen, zullen de partijen trachten, in de mate van het mogelijke, het met elkaar eens te worden.

In geval van blijvende onenigheid worden de partijen het in een tegensprekelijk verslag eens over de beste manier om hierover te beslissen.

Bij gebrek aan een afgesproken akkoord of in geval van niet-naleving van het gevolg dat aan dergelijk akkoord wordt gegeven, zal het dossier worden voorgelegd aan de Ministerraad, na advies van het Beheerscomité van de betrokken instelling en van het College van de openbare instellingen van sociale zekerheid.

VIII. VERBINTENISSEN OVER VEILIGHEIDSNORMEN

Artikel 107 De instelling verbindt zich ertoe om de minimale veiligheidsnormen na te leven die binnen het netwerk van de sociale zekerheid van toepassing zijn.

IX. VERBINTENISSEN OVER DE STAATSFINANCIERING

Artikel 108 Na overleg met de RSZ en het RSVZ, verbindt de Staat er zich toe het betalingsplan dat jaarlijks opgesteld wordt (alsook de wettelijke en reglementaire bepalingen) voor de storting van de financiële middelen (rijkstoelagen, alternatieve financiering en andere) door de federale overheid aan de globale financiële beheren van de werknemers en van de zelfstandigen, na te leven.

X. VERBINTENISSEN OVER DE OPMAAK VAN DE OPDRACHTENBEGROTING

Artikel 109 De Staat verbindt zich ertoe aan de openbare instellingen van sociale zekerheid de noodzakelijke parameters tijdig mee te delen voor het opmaken van de opdrachtenbegroting, conform de wettelijke en reglementaire bepalingen. Het gaat hier om de basishypotheses die door het Wetenschappelijk Comité voor de economische begroting worden vastgelegd. De parameters worden minstens 15 werkdagen, of 20 werkdagen wanneer meerjarenramingen verwacht worden, vóór de vergadering van het Beheerscomité van de sociale zekerheid (bij de RSZ) of van de Raad van beheer van het RSVZ meegedeeld, zodat de instellingen hun verplichtingen kunnen nakomen.

In de mate van het mogelijke zal elke OISZ een vergadering van het beheerscomité organiseren om de termijnen te kunnen respecteren die worden gevraagd door de federale regering.

XI. OVERHEVELING VAN BEVOEGDHEDEN

Artikel 110 De Staat verbindt zich ertoe de overheveling van bevoegdheden, voorzien in het kader van de staatshervorming of van de fusieoperaties, te laten verlopen in overleg met de betrokken instellingen, met eerbiediging van het paritair beheer, om een optimale overheveling te garanderen, namelijk voor de personeelsleden die thans werkzaam zijn bij deze instellingen, en om de sociaal verzekerde verder een doeltreffende en kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen aanbieden.

De instelling verbindt zich ertoe om deel te nemen aan elke technische werkgroep met betrekking tot de overdracht van bevoegdheden en om nuttige inlichtingen te verschaffen tijdens de voorbereidende fase van deze overdracht. De Staat verbindt zich ertoe om de instelling in elke opgerichte werkgroep op te nemen met het oog op de voorbereiding van de overheveling van bevoegdheden.

De instellingen die betrokken zijn bij de overdracht van bevoegdheden moeten de in het kader van de gemeenschappelijke bepalingen aangegane verbintenissen echter slechts naleven als die verenigbaar zijn met de beleidsbeslissingen die in het kader van die overdrachten zullen worden genomen.

AS 6: SPECIFIEKE GEMEENSCHAPPELIJKE VERBINTENISSEN EN SYNERGIEËN TUSSEN OISZ

I. VERBINTENISSEN OVER HET PERSONEELSBELEID (HRM)

Artikel 111

1. Loonmotor

In het kader van de synergieën tussen OISZ werd binnen de RSZ een gemeenschappelijke loondienst opgericht

De hoofdtaak van deze dienst bestaat erin de wedden van alle personeelsleden van de deelnemende OISZ op basis van een uniek reglementair kader te berekenen. Deze taak zal geleidelijk vanaf 1 januari 2016 worden verzekerd.

In de optiek van de beperking van de papierstromen zal de dienst erop toezien dat de wedden - en belastingfiches in een elektronische versie ter beschikking worden gesteld, via het gebruik van de e-box Burger.

De deelnemende OISZ verbinden zich ertoe om geleidelijk de bevoegdheden van deze dienst uit te breiden met het oog op de uitvoering van de reportingopdrachten, met name Pdata, Fed20, Medexbestanden, OFO, monitoring van de personeelskredieten.

De integratie van de OISZ in de gemeenschappelijke loonmotor zal verder moeten geconcretiseerd worden volgens het schema in bijlage van het actieplan bedoeld in artikel 117.

Iedere OISZ rapporteert via zijn Regeringscommissarissen.

2. Studie van impact en operationele haalbaarheid van de organisatie van de Selectie, de Aanwerving, de Vorming en de Ontwikkeling via shared services

Een studie van de impact en de operationele haalbaarheid met betrekking tot de evolutie van de HR-ondersteuningsdiensten op het vlak van selectie, aanwerving, vorming en ontwikkeling naar shared services, met inbegrip van de beoogde efficiëntiewinsten en mogelijke synergie met PersoPoint, zal gerealiseerd worden tegen 31 december 2017. Bij de uitvoering wordt rekening gehouden met de wettelijke en contractuele verplichtingen van de instellingen alsook met de door hen te realiseren investeringen.

Indien uit de studie van de impact en de operationele haalbaarheid een batig kostenresultaat blijkt, zal een gemeenschappelijke structuur worden gecreëerd tegen het einde van de overeenkomst.

3. Federale monitoring van het risico van overschrijding van de personeelskredieten

De OISZ verbinden er zich toe om gebruik te maken van het instrument ter monitoring van hun personeelskredieten, ontwikkeld door het College in overleg met de Task Force P&O, zich daarbij inspirerend op de principes van de SEPP-methodologie zoals voorzien door de circulaires nr. 644bis en nr. 650.

De Staat verbindt er zich toe om te voorzien in eenvoudige, snelle en soepele procedures, die moeten toelaten om de beschikbare begrotingsmarge overeenkomstig de hierboven vermelde monitoring te gebruiken.

De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting iedere adviesaanvraag betreffende de besteding van deze beschikbare begrotingsmarge zal behandelen binnen de termijnen zoals voorzien in artikel 123.

4. Werkmeting

De OISZ engageren zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst een werkmeting uit te voeren voor de prioritaire diensten of processen, volgens de principes die gemeenschappelijk door het College werden vastgelegd. Als prioritair worden beschouwd:

- de diensten of processen die het grootste aandeel van de middelen aanwenden;
- de diensten of processen die kritisch zijn voor het functioneren van de organisatie;
- de diensten of processen die in aanmerking komen voor de redesign binnen de federale overheid.

De resultaten van de werkmeting zullen op termijn als objectieve basis dienen voor het opstellen van het personeelsplan voor deze diensten of processen.

Een methodiek voor de werkmeting in de ondersteunende diensten, daaronder te verstaan de financiële, HR-, ICT- en logistieke diensten, zal worden uitgewerkt voor het einde van de bestuursovereenkomst.

5. New Way of Working

De OISZ verbinden zich ertoe om een gemeenschappelijk ondersteuningsaanbod uit te werken (expertise, pilootprojecten en goede praktijken, opleiding, stappenplan, advies en begeleiding, intervisie, tools, meetinstrumenten,...) om de uitrol te begeleiden van de nieuwe werkmethodes (werk dat niet plaatsgebonden is of niet gebonden is aan bepaalde uurregelingen) in het kader van people management, change management en de uitbouw van de organisatie; we denken daarbij aan het ter beschikking stellen van tools en informatie, aan de hiërarchische meerdere en aan de medewerkers, die hen in staat moeten stellen om prestatiedoelstellingen vast te leggen en de verandering en de nieuwe organisatie te ondersteunen.

Elke OISZ verbindt zich ertoe om aan minstens 30 % van haar medewerkers de mogelijkheid te bieden om te telewerken, thuis of in een satellietkantoor.

De OISZ ontwikkelen een methodologie voor het meten van de impact van de New Way of Working wat betreft de kosten en de gevolgen voor het personeel.

6. Selectie & Werving

Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de afzonderlijke personeelsplannen, afspraken maken omtrent gemeenschappelijke initiatieven voor het organiseren van wervings- en/of bevorderingsselecties, overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst met Selor. De wervingsselecties kunnen zowel extern als via de interne markt georganiseerd worden en zullen het diversiteitsbeleid van de regering ondersteunen.

Er wordt systematisch overleg gepleegd tussen de OISZ en Selor op alle gebieden van het personeelsbeheer, namelijk om de nieuwe taken waarmee Selor zou belast worden over te dragen aan de OISZ, in voorkomend geval door de nodige reglementaire aanpassingen aan te brengen of door SLA's te sluiten, zoals voorzien bij voormelde samenwerkingsovereenkomst tussen de OISZ en Selor.

7. Opleiding & Ontwikkeling

- Jaarlijks zal het College van OISZ de, in de afzonderlijke instellingen, bestaande opleidingen die in synergie kunnen aangeboden worden aan de medewerkers van de verschillende OISZ, bundelen en delen.
- Het College van OISZ zal jaarlijks van zodra het budgettaire kader vaststaat, op basis van de opleidingsplannen van de verschillende OISZ, afspraken maken omtrent nieuwe gemeenschappelijke initiatieven met betrekking tot opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers.

De OISZ werken samen met het OFO een e-learning uit die ervoor zorgt dat de medewerkers van de OISZ hun kennis van de Belgische sociale zekerheid kunnen uitbreiden of actualiseren.

8. Diversiteit

De OISZ moeten een inclusief diversiteitsbeleid voeren om ervoor te zorgen dat de maatschappij in hun personeel wordt vertegenwoordigd:

- door positieve acties door te voeren voor gehandicapte personen door ervoor te zorgen dat ze toegang tot de gebouwen hebben, door de werkposten aan te passen en door de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor te raadplegen;
- door te vermijden dat het geslacht een rol kan spelen bij het loon, bevorderingen of aanwervingen;
- door ook ongelijkheden weg te werken op het vlak van toegang tot werk tussen de Belgen op basis van een Belgische herkomst of een immigratieachtergrond.

Daartoe verbinden de OISZ zich meer bepaald tot het voortzetten van de al eerder ondernomen acties om te streven naar:

- een tewerkstellingsgraad van 3% personen die erkend zijn als personen met een handicap, door het systematisch raadplegen van de specifieke lijst van de aparte wervingsreserve van Selor. Daarbij kan ook rekening gehouden worden met de overheidsopdrachten die aan instellingen worden gegund die met gehandicapte personen werken;
- en een vertegenwoordiging van één derde van het ondervertegenwoordigde geslacht in A3- tot A5-functies (of gelijkgestelden). De OISZ waar deze vertegenwoordiging niet bereikt wordt in de bezetting van functies van een niveau van A3 tot A5 zullen de nodige acties nemen om een beter genderevenwicht tot stand te brengen.

Het College verbindt zich ook tot het deelnemen aan de werkgroepen die door de federale stuurgroep inzake diversiteit werden opgericht.

De OISZ verbinden zich ten slotte tot het deelnemen aan de sensibiliseringsacties in het kader van de Federale Dag van de Diversiteit.

9. Begeleiding op de werkvloer

De OISZ werken een gemeenschappelijke strategie uit om de medewerkers te begeleiden tijdens hun loopbaan. Deze begeleiding heeft niet enkel betrekking op de integratie van de medewerker bij de start van zijn loopbaan, op zijn integratie op de werkplek, op de kennisoverdracht en de ontwikkeling van de generieke competenties, maar ook op zijn ontwikkeling tijdens de volledige duur van zijn loopbaan.

Deze strategie heeft zeker betrekking op de re-integratie van arbeidsongeschikte personeelsleden en op een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarbij aan de medewerkers een boeiende loopbaan wordt aangeboden tot aan hun uittreding en waarbij er mogelijkheden worden voorzien voor de uitwisseling van ervaringen en voor een evoluerend beleid.

De OISZ zullen een actieplan ontwikkelen met betrekking tot het welzijn op de werkvloer. Hierbij zal niet alleen aandacht worden besteed aan het voorkomen van lichamelijke en psychische arbeidsongeschiktheid maar ook aan een beleid van snelle re-integratie na arbeidsongeschiktheid.

10. Kennismanagement

De OISZ werken een gezamenlijke kennismanagementstrategie uit. Hierdoor kan de aanwezige expertise optimaal gebruikt worden, en wordt het risico op kennisverlies door uitstroom beperkt, in het bijzonder wat betreft de kritieke functies.

Het College zal een strategie inzake kennisbeheer concretiseren die gemeenschappelijk is voor de OISZ, die toegespitst is op de toegang tot de kennis voor de uitvoering van het werk, op het delen van deze kennis binnen de OISZ en tussen de OISZ onderling en op het behoud van die kennis en die gebaseerd is op het delen van de goede praktijken dienaangaande tussen de OISZ.

11. Crescendo

Behalve indien er een gelijkwaardige informatietool bestaat die de zelfde rapportering naar de FOD P&O verzekert, zullen de OISZ vanaf januari 2016 starten met het gebruik van de toepassing Crescendo om de evaluatiecycli te beheren en om de competenties van hun personeelsleden in op te nemen, in de mate dat dit gebruik gratis is en een toegevoegde waarde biedt. Aldus moeten 85 % van de plannings- en evaluatiegesprekken zich in Crescendo bevinden. Alle personeelsleden van de OISZ, die over een actieve gebruikersaccount beschikken, moeten een generiek competentieprofiel in Crescendo hebben. De nieuwe technische competentieprofielen zullen in Crescendo opgenomen worden.

In dit verband verbindt de Staat zich om tegen het einde van de bestuursovereenkomst de nodige aanpassingen uitgevoerd te hebben aangaande de gebruiksvriendelijkheid van de software na analyse van het systeem op basis van feedback van de OISZ en andere overheidsinstellingen.

II. VERBINTENISSEN OVER HET ICT-BEHEER

Artikel 112

1. Virtualisatie en G-Cloud

Het project G-Cloud is een gemeenschappelijk project tussen de federale overheidsdiensten met als doel om de globale informaticakosten terug te schroeven via het delen van infrastructuur en diensten.

Het project G-Cloud werd opgesplitst in verschillende fasen om de integratie van de informaticastructuur en –diensten geleidelijk te laten evolueren:

- a) Het eerste traject bestaat uit de vermindering van het aantal rekencentra en de omschakeling naar een gemeenschappelijke IT-infrastructuur.
- b) Het tweede traject (IaaS en STaaS) bestaat in het ter beschikking stellen van processingmogelijkheden (virtuele servers en machines) en opslagmogelijkheden aan de instanties zodanig dat ze hun eigen toepassingssoftware kunnen uitrollen. Deze terbeschikkingstelling gebeurt in de vorm van diensten.
- c) Het derde traject (SaaS) bestaat uit de vermeerdering en de standaardisering van de diensten die worden aangeboden om in te spelen op een maximum aantal niet-specifieke behoeften van de verschillende overheidsdiensten.

In functie van hun toegekende investeringsmogelijkheden, verbinden de openbare instellingen van sociale zekerheid zich ertoe om de ICT-infrastructuurkosten verder te doen dalen via de virtualisatie van de servers, hetgeen een noodzakelijke stap is voor de integratie in een gemeenschappelijk federaal platform (G-Cloud).

Het FBZ is één van de actoren van dit project en zal erop toezien dat zijn informaticasysteem en netwerkdiensten zoveel mogelijk binnen een gemeenschappelijke, open en beveiligde infrastructuur geïmplementeerd worden.

Het blijft wel aan de instelling en zijn beheerscomité om de regels van zijn business te bepalen en in te staan voor de financiële consequenties. Er moeten ook voldoende garanties zijn dat een instelling zijn eigen businessprioriteiten kan bepalen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid zullen de evolutie van hun informatica inplannen en afstemmen op de aanwezigheid van de verschillende componenten van dit gemeenschappelijk platform.

Elke openbare instelling van sociale zekerheid zal een roadmap opstellen waarin gepreciseerd wordt hoe de G-Cloud en de diensten gebruikt zullen worden, volgens het principe van “comply or explain”.

In geval van discussie zal in gezamenlijk overleg naar een oplossing gezocht worden.

Om maximaal synergieën te creëren en de IT-kosten te verminderen verbindt de federale staat zich ertoe om bij het federaal administratief openbaar ambt het principe van mutualisering van de diensten aan te moedigen, overal waar gemeenschappelijke diensten gevaloriseerd kunnen worden.

De federale staat verbindt zich ertoe om de noodzakelijke informatica investeringen van de OISZ te bevorderen die, voor hogervermelde doeleinden, een migratie van hun informatica-infrastructuur moeten realiseren.

2. Gemeenschappelijke ontwikkeling van de ICT-aankopen en het ICT-beheer

Voor alle uitbreidingen of hernieuwingen van hun informaticaoplossingen doen de OISZ zoveel mogelijk een beroep op de verschillende diensten van de G-Cloud en de raamovereenkomsten. De OISZ organiseren binnen het kader van het G-Cloud-initiatief een gemeenschappelijke aanschaf van ICT-middelen en –diensten via raamovereenkomsten om zo gunstig mogelijke aanschafvoorwaarden te bekomen.

De openbare instellingen van sociale zekerheid en de federale overheidsdiensten zullen samen onderhandelen met de belangrijkste hardware- en softwareleveranciers teneinde de beste voorwaarden en prijzen te verkrijgen voor alle federale administraties.

Daartoe verbinden de OISZ er zich toe om de verschillende opdrachten inzake ICT, eventueel via Smals, te gunnen in de hoedanigheid van aankoopcentrale opdat elke OISZ zou kunnen genieten van de vooruitgang van de andere OISZ en zo hun infrastructuur gemeenschappelijk zouden kunnen laten evolueren. De OISZ verbinden er zich toe om prioritair een beroep te doen op reeds bestaande opdrachten.

3. Elektronisch documentbeheer en elektronisch beheer van de workflow

Het gebruik van de digitale brievenbus voor de elektronische communicatie met de burger zal zoveel mogelijk worden aangemoedigd, bij voorkeur in evenwichtige omgevingen die herkenbaar en toegankelijk zijn voor de burger. Er wordt bij voorkeur op een elektronische en interactieve manier gecommuniceerd met de burger, waarbij evenwel rekening wordt gehouden met de digitale kloof. Deze elektronische communicatie wordt ook doorgetrokken naar de professionals toe (ondernemingen, sociale secretariaten of ander partners (advocaten, ...)).

De initiatieven van de OISZ dienen te worden afgestemd met andere gelijkaardige initiatieven met het oog op een uniformisering van de “digitale brievenbus”.

In dit kader wordt de rol van iedere actor in de workflow gerespecteerd.

De OISZ verbinden zich ertoe om te onderzoeken of het al dan niet noodzakelijk is om de aangetekende verzendingen te handhaven. Voor zover mogelijk en rekening houdende met de rechtszekerheid zullen de aangetekende verzendingen worden verminderd en/of vervangen door elektronische aangetekende verzendingen, mits een eventuele aanpassing van het regelgevingskader.

III. VERBINTENISSEN OVER HET LOGISTIEK BEHEER

Artikel 113

§ 1. Overheidsopdrachten

De OISZ verbinden er zich toe om prioritair gebruik te maken van de globale federale opdrachten (FOR-CMS) of een reeds bestaande opdracht voor alle aankopen van courante leveringen en diensten, behalve indien dat nadeliger zou blijken voor de OISZ.

De OISZ maken gebruik van het bestaande gemeenschappelijke platform met betrekking tot overheidsopdrachten voor het stockeren van lastenboeken, de inventaris van diverse lopende contracten en het delen van kennis.

Voor het plaatsen van overheidsopdrachten zal het gebruik van een “model van aankoopcentrale of een opdrachtcentrale” bevorderd worden. Telkens een nieuwe overheidsopdracht voor leveringen of diensten wordt gelanceerd onderzoeken de OISZ of het werken met een aankoopcentrale of opdrachtcentrale mogelijk is en/of er een gezamenlijke opdracht kan uitgevoerd worden. De bestekken zullen modulair gemaakt worden zodat zowel kleine als grote bestellingen kunnen, eventueel met gedifferentieerde prijzen.

In deze zin wordt als overheidsopdracht aanzien: de overeenkomst onder bezwarende titel die wordt gesloten tussen één of meer leveranciers of dienstverleners en één of meer aanbestedende overheden of overheidsbedrijven, en die betrekking heeft op het leveren van producten of het verlenen van diensten met een totale opdrachtwaarde groter dan 31.000 EUR inclusief BTW.

De OISZ verbinden zich tot het respecteren van de instructies voor de aankoopdiensten die de versterking van de duurzaamheid van de federale overheidsopdrachten beogen en zijn opgenomen in de omzendbrief van 16/5/2014 waar tevens aandacht geschonken wordt aan sociale clausules en maatregelen ten voordele van kleine en middelgrote ondernemingen. Bijzondere aandacht wordt geschonken aan opdrachten die toegekend worden aan organisaties die werken met personen met een handicap, zoals in de sociale economie.

De OISZ zullen de ontwikkelingen in e-Procurement inclusief e-catalogue opvolgen en verder toepassen.

§ 2. Gebouwenbeheer / Shared Services ivm logistiek

Het bestaande kadaster van het onroerend patrimonium van het geheel van de OISZ wordt actueel gehouden. Elk vraag tot huur, koop, verkoop en grondige renovatie van gebouwen moet vooraf worden voorgelegd aan het College van OISZ. Het kadaster kan uitgebreid worden met andere elementen zoals bv EPC (energieprestatiecertificaat).

De OISZ engageren zich om bij renovaties en nieuwe huisvesting:

- de normen vastgesteld door de Regie der Gebouwen maximaal na te leven,
- bij de inrichting van de lokalen de mogelijkheid te voorzien van een aangepaste configuratie en aangepast materieel om het concept van NWOW te kunnen toepassen.

De OISZ lijsten minimum standaarden op met betrekking tot het beheer van gebouwen. Deze standaarden zullen opgenomen worden in de vorm van een checklist.

In dit kader wordt verwezen naar het specifieke regeringsbeleid inzake huur van gebouwen.

De OISZ zullen tegen 1 januari 2017 een actieplan opstellen teneinde een antwoord te bieden op de aanbevelingen die in de audit van het Rekenhof over het vastgoed van de OISZ werden geformuleerd. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan een verdere rationalisering van het gebouwenpark in functie van de evolutie van het personeel, de geldende oppervlakenormen en de toepassing van de principes van NWOW. Hierbij zullen ook de effecten op het vlak van facility management worden in kaart gebracht en zal de mogelijkheid tot een shared aanpak worden onderzocht.

Een werkgroep zal op periodieke basis bijeenkomen om best practices uit te wisselen en verbeteringsvoorstellen door te voeren. Op volgende domeingebieden wordt gefocust:

- energie (energieaudit, energieperformantie, reglementering...)
- afval
- EMAS
- FMIS (facilitair management information system)
- centraal meldpunt
- verzekeringen (audit)
- optimalisatie van beschikbare resources en technische competentie binnen de OISZ
- bewaking

De OISZ streven ernaar om e-invoicing (binnenkomende facturen) te implementeren.

De OISZ streven ernaar om een beheer met respect voor het milieu te implementeren en de voorbeeldfunctie van de federale overheid te versterken.

De OISZ verzekeren een duurzame mobiliteit.

IV. VERBINTENISSEN OVER INTERNE AUDIT

Artikel 114 Wat de synergie inzake de uitbouw van de interne auditfuncties en auditcomités in hun instellingen betreft, engageren de OISZ zich tot de volgende gemeenschappelijke doelstellingen:

- tegen het einde van de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zal een Gemeenschappelijk Auditcomité de werking van alle interneauditdiensten binnen de OISZ onderworpen hebben aan een toetsing;
- het jaarlijkse activiteitenrapport en de gemeenschappelijke aanbevelingen van het Gemeenschappelijk Auditcomité worden na kennisname door de beheerscomités door de Regeringscommissarissen aan de Voogdijminister worden overgemaakt,
- periodiek wordt door elke instelling een auditplan en een jaarverslag meegedeeld aan het Gemeenschappelijk Auditcomité. Met het oog op deze rapportering, zullen er op niveau van het Platina netwerk templates worden uitgewerkt;
- tijdens de looptijd van de Bestuursovereenkomst 2016-2018 zullen, onder de coördinatie van het College van OISZ, verdere initiatieven worden genomen met het oog op de afstemming van de planning en methoden van de interneauditfuncties met de activiteiten van de andere toezichtsactoren bevoegd voor de OISZ. In eerste instantie zal het samenwerkingsprotocol met het Rekenhof in de praktijk worden gebracht;
- er zullen per kalenderjaar minstens 4 bijeenkomsten van het PLATINA-netwerk worden georganiseerd met het oog op de gemeenschappelijke opbouw, afstemming en uitwisseling tussen de interneauditfuncties van de OISZ van kennis en goede praktijken op conceptueel, methodologisch en organisatorisch vlak;
- voor het einde van het eerste trimester van elk jaar zal het PLATINA-netwerk ten behoeve van het College van OISZ en de afzonderlijke auditcomités een rapport opmaken met daarin een overzicht van de activiteiten van het netwerk in het voorbije kalenderjaar, de voornaamste evoluties op vlak van interne audit binnen de afzonderlijke OISZ, alsook de initiatieven die werden genomen op vlak van de afstemming en samenwerking met de andere toezichtsactoren in de OISZ.

V. VERBINTENISSEN OVER HET OPENSTELLEN VAN SYNERGIEËN VOOR ANDERE PARTNERS (SECUNDAIR NETWERK)

Artikel 115 De OISZ wensen de synergieën open te stellen voor hun partners van het secundaire netwerk zodat die kunnen profiteren van de effectieve besparingen die daaruit kunnen voortvloeien op het vlak van hun werkingskosten, in samenhang met hun financieringsniveau, zodat het optimale beheer van hun opdrachten gewaarborgd blijft.

In het kader daarvan stellen de OISZ voor om met hun secundaire netwerk overleg te plegen over een uitwisseling van de goede praktijken inzake synergieën en na te gaan in welke domeinen die zouden kunnen worden ontwikkeld.

Er zou daarbij een gemeenschappelijk actieplan of een plan voor de uitbreiding van de synergieën kunnen worden uitgewerkt, rekening houdend met de respectieve statuten van de instellingen van de secundaire netwerken. De OISZ informeren de Voogdijministers over de vooruitgang van de gesprekken met het secundaire netwerk.

VI. VERBINTENISSEN OVER DE AANPASSING VAN DE ADMINISTRatieve ORGANISATIE VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 116 Het College van OISZ en de sociale partners zullen nauw betrokken worden bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ.

De Staat verbindt er zich toe om het College van OISZ, de sociale gesprekspartners en de geïmpacteerde meewerkende instellingen te betrekken bij de besprekingen over de optimalisatie van de federale overheid die een impact kunnen hebben op de OISZ. De OISZ verbinden zich om proactief mee te werken aan deze werkzaamheden.

VII. VERBINTENISSEN OVER GEMEENSCHAPPELIJKE RAPPORTERING

Artikel 117 Het College van OISZ en de sociale partners delen tegen 30 juni 2016 een gezamenlijk actieplan mee aan de regering met betrekking tot de synergieën bedoeld in de artikelen 111, 112, 113 en 114. Hierin worden de initiatieven, de ingezette middelen, de deelnemende OISZ en de voorziene timing opgelijst.

Jaarlijks zal het College van de OISZ en de sociale partners tegen 31 maart een gemeenschappelijk verslag opstellen over de vooruitgang ervan en de bereikte resultaten. In de periodieke rapportering van de OISZ zal aandacht worden besteed aan de inspanningen die door de instelling werden geleverd en aan de bereikte impact.

Het algemeen evenwicht tussen mannen en vrouwen binnen de OISZ zal als genderindicator opgenomen worden in dit gemeenschappelijk verslag.

VIII. DIENSTEN ONTWIKKELEN OF GEBRUIKEN IN HET KADER VAN DE SYNERGIEËN

Artikel 118 Het behoort tot de opdracht van elke openbare instelling van sociale zekerheid die diensten (geheel of gedeeltelijk) zelf ontwikkelt of met toepassing van de regelgeving inzake de gunning van overheidsopdrachten gebruik maakt van diensten van derden, binnen haar mogelijkheden, die diensten, ongeacht hun aard, in het kader van de beoogde synergieën tegen kostprijs aan te bieden aan andere administratieve overheden, ongeacht hun bevoegdheidsniveau (waaronder, niet exhaustief, de overheidsdiensten van de federale regering en de gemeenschaps- en gewestregeringen, de openbare instellingen met rechtspersoonlijkheid die onder de federale overheid, de gemeenschappen of de gewesten ressorteren, de provincies, de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn), aan de privaatrechtelijke instanties die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de sociale zekerheid en aan de sectorale fondsen voor bestaanszekerheid.

AS 7: BUDGETTAIR, FINANCIËEL EN BOEKHOUDKUNDIG LUIK

De inhoud van dit hoofdstuk wordt geregeld bij

- het KB van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid,
- het KB van 22 juni 2001(gewijzigd door het KB van 26 januari 2014) tot vaststelling van de regelen inzake de begroting, de boekhouding en de rekeningen van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- het KB van 26 januari 2014 tot vaststelling van het genormaliseerd boekhoudplan van de openbare instellingen van sociale zekerheid die zijn onderworpen aan het bovenvermelde KB van 3 april 1997
- en de respectievelijke omzendbrieven.

I. DE BEHEERSBEGROTING

Artikel 119 De beheersbegroting omvat het geheel van de ontvangsten en uitgaven die op het beheer van de instelling betrekking hebben, zoals opgesomd in bijlage 1 van het bovengenoemd KB van 26 januari 2014 en verduidelijkt in de richtlijnen vastgesteld door de Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ.

Artikel 120 De verdeling van de begrotingsartikelen in de verschillende categorieën geschiedt in overeenstemming met de bijlage 2 van het gewijzigd KB van 22 juni.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de personeelsuitgaven
- de gewone werkingsuitgaven
- de informaticawerkingsuitgaven
- de investeringsuitgaven verdeeld in drie delen: onroerende goederen, informatica en roerende goederen
- de niet limitatieve werkingsuitgaven.

De Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de OISZ wordt belast met de vastlegging van de concrete inhoud van de begrippen limitatieve kredieten en niet limitatieve kredieten.

Artikel 121 De beheersbegroting bevat enkel limitatieve kredieten, met uitzondering van de kredieten met betrekking tot:

- de directe en indirecte belastingen,
- vergoedingen verschuldigd als gevolg van fiscale bepalingen,
- uitgaven in het kader van gerechtelijke procedures of uitspraken, voor zover zij niet vallen onder de opdrachtenbegroting.

De niet-limitatieve kredieten kunnen van nature nooit het voorwerp van lineaire besparingen of compensatie uitmaken en worden in een aparte categorie vermeld van de beheersbegroting.

Artikel 122 Indien er budgettaire of boekhoudkundige wijzigingen betreffende de verdeling tussen de opdrachtenbegroting en de beheersbegroting tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst zouden optreden, verbindt de Staat er zich toe rekening te houden met de budgettaire of operationele gevolgen hiervan op de werking van de betrokken OISZ, desnoods door middel van de aanpassingsprincipes en -procedure voorzien in de artikelen 126 en 127.

II. DE ADVIEZEN VAN DE REGERINGSCOMMISSARIS VAN BEGROTING IN VERBAND MET BEGROTING, BOEKHOUDING, PERSONEEL, ICT...

Artikel 123 De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de in artikel 12, 14 en 19 van het KB van 3 april 1997 voorziene termijnen respecteert.

De termijnen voor het uitbrengen van een advies door de Regeringscommissaris van Begroting voor andere adviesaanvragen worden in overleg tussen de instelling en de Regeringscommissaris vastgelegd in het samenwerkingsprotocol dat in de loop van de bestuursovereenkomst zal worden opgesteld. De Staat verbindt er zich toe dat de Regeringscommissaris van Begroting de afgesproken termijnen respecteert.

In uiterst dringende gevallen kan de instelling de hoogdringendheid inroepen voor adviesaanvragen. De instelling verantwoordt duidelijk deze hoogdringendheid. In dit laatste geval tracht de Regeringscommissaris van Begroting zo snel als mogelijk een advies te verlenen.

Artikel 124 Elke aanvraag die het akkoord vereist van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort (zoals bijvoorbeeld een beroep tegen een negatief advies van een Regeringscommissaris, een vraag tot akkoord over de begroting of een vraag tot herverdeling) zal vooraf of op hetzelfde moment aan de Voogdijminister worden gecommuniceerd.

III. DE AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE HERSCHIKKINGEN TUSSEN BEGROTINGSARTIKELN

Artikel 125 De overdrachten tijdens **eenzelfde begrotingsjaar** tussen de kredieten, zoals voorzien in artikel 14, § 1, van het KB van 3 april 1997, worden door de Regeringscommissaris van Begroting behandeld, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Om een goed beheer mogelijk te maken wordt maximale flexibiliteit toegestaan tussen werkings- en investeringskredieten (met inbegrip van de enveloppe gebouwen). De opgelegde besparingen, de ROI en de bijkomende kredieten voor het geheel van de begrotingsartikelen inzake uitgaven binnen de beheersbegroting mogen herverdeeld worden, opdat zij op optimale wijze de 5e bestuursovereenkomst zouden kunnen uitvoeren.

Herschikkingen tussen begrotingsartikelen tijdens eenzelfde begrotingsjaar kunnen het ganse jaar door gebeuren. Het is eveneens toegelaten over te gaan tot een kredietherverdeling bij de afsluiting van het boekjaar, die plaatsvindt in het jaar n+1.

IV. AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE GEWIJZIGDE OMSTANDIGHEDEN

Artikel 126 De volgende thematieken zullen op initiatief van de instelling besproken worden met de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheden de begroting behoren en indien noodzakelijk de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, zodanig dat bijkomende kredieten voorafgaandelijk aan de inwerkingtreding eventueel kunnen worden toegekend na een regeringsbeslissing:

- Nieuwe opdrachten
 - Indien tijdens de looptijd van de bestuursovereenkomst de instelling een bijkomende opdracht moet uitvoeren en na een voorafgaande toetsing vastgesteld wordt dat deze niet kan uitgevoerd worden binnen de toegekende beheersenveloppe en bijgevolg aanleiding zal geven tot verhoogde beheersuitgaven (rekening houdend met de eenmalige opstartkosten, hoofdzakelijk informatica, en met recurrente jaarlijkse personeels- en werkingskosten op kruissnelheid),
- Personeel
 - Indien het globaal bedrag van het personeelskrediet berekend volgens de formule van artikel 135 evenwel lager is dan het bedrag bekomen door middel van de berekeningsmethode eigen aan de instelling, vermeld in artikel 134 van deze bestuursovereenkomst en voor zover dat het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou brengen. De verplichte, noodzakelijke en onvoorziene bijkomende personeelsuitgaven die het gevolg zijn van een beslissing van de Regering zullen aan de personeelskredieten worden toegevoegd,
- Werking en investering
 - Indien door de toepassing van de evolutie van de werkings- en investeringskredieten in functie van het gezondheidsindexcijfer van artikel 135 het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten opgenomen in deze overeenkomst in gevaar zou komen.
- In het geval van nieuwe uitgaven voor het zich in regel stellen met wettelijke verplichtingen (zoals bijvoorbeeld de milieubepalingen, de risicoanalyse van de liften, de sociale bijdragen, de verzekeringen).

V. DE VERLAGING OF DE NIET-AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE EEN NIEUWE OPDRACHT OF ZONDER NIEUWE OPDRACHT

Artikel 127 Indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd of de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd, kan dit gebrek aan middelen zijn weerslag hebben op de uitvoering van de doelstellingen van de overeenkomst.

Na constructief overleg tussen de Voogdijminister(s), de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, en de stemgerechtigde beheerders aangewezen door het beheersorgaan, evenals de persoon belast met het dagelijks beheer, kan de instelling de te bereiken doelstellingen verlagen, conform artikel 7 van het KB van 3/4/1997, op basis van een objectief meetinstrument in volgende gevallen:

- Indien de federale Staat het bij het artikel 132 afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat, indien de beschikbare middelen (inzake personeel of budget) worden verminderd,
- Indien de opdrachten worden uitgebreid zonder dat de kredieten worden verhoogd
- Indien bijkomende noodzakelijke kredieten niet toegekend kunnen worden,

Dit enkel voor zover deze beslissingen de realisatie van bepaalde in deze overeenkomst opgenomen projecten of doelstellingen in gevaar zouden kunnen brengen.

Bij de evaluatie van de overeenkomst zal rekening worden gehouden met de tussentijdse aanpassing van de doelstellingen.

VI. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING VAN HET LOPENDE JAAR INGEVOLGE DE TOEKENNING VAN EIGEN BEHEERSONTVANGSTEN

Artikel 128

§ 1. De eigen ontvangsten, die voortvloeien uit prestaties die kaderen binnen de opdrachten van de instelling, en geleverd worden aan derden op basis van een terugvordering van de kosten, worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits naleving van de procedure inzake bepaling en aanpassing van de budgetten, zoals vastgelegd in het koninklijk besluit van 3 april 1997.

§ 2. Vanaf 2016 mogen de andere hierna opgesomde in de begroting van het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten van de instelling jaarlijks worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de in het lopende jaar voorziene eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

Volgende types van eigen beheersontvangsten, waarvoor een principedossier met inbegrip van een raming van de voorziene bedragen vooraf werd goedgekeurd door het beheerscomité/raad van beheer, worden hier bedoeld:

1. éénmalige beheersontvangsten ingevolge de verkoop van een onroerend goed op basis van de integrale verkoopprijs, waarbij de bijzondere voorwaarden van artikel 136 werden gerespecteerd
2. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verhuur op contractuele basis van een onroerend goed (b.v. een gebouw of een verdieping van een gebouw) worden toegevoegd aan de beheersenveloppe, ofwel volledig in geval van verhuur tegen kostprijs aan een andere overheidsdienst, ofwel voor de helft in geval van verhuur tegen marktprijs aan een andere derde,
3. periodieke beheersontvangsten ingevolge de detachering van personeelsleden (b.v. naar een beleidscel - buiten deze van de Voogdijminister(s) - of naar een syndicale organisatie) of ingevolge de ter beschikkingstelling van personeelsleden (b.v. voor een gemeenschappelijke Auditdienst of voor SIOD,...) worden toegevoegd aan de toegekende personeelskredieten.
4. beheersontvangsten die voortvloeien uit de levering van diensten tegen kostprijs aan derden en aan andere OISZ (b.v. het scannen van dossiers voor derden)
5. periodieke beheersontvangsten ingevolge de verdere uitvoering door de instelling van bepaalde opdrachten voor rekening van de gefedereerde entiteiten tijdens of na de overgangsfase van de zesde staatshervorming, in het kader van de samenwerkingsakkoorden die werden gesloten met de gefedereerde entiteiten.

§ 3. De gerealiseerde andere eigen beheersontvangsten van het vorige jaar (b.v. ingevolge de levering van drukwerken, het verhuren van vergaderzalen, het afleveren van attesten of de opmaak van statistieken,...), de bij deze levering gemaakte personeels- en andere werkingskosten mogen integraal worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar. Als incentive voor goed beheer, mag het verschil tussen de gefactureerde marktprijs en de gemaakte personeels- en andere werkingskosten voor de helft worden toegevoegd aan de beheersenveloppe van het lopende jaar mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het eerste lid van het artikel 123 bepaalde termijn.

Dit gunstig advies betreft een akkoord over zowel het bedrag van de tijdens het vorige jaar geboekte andere eigen beheersontvangsten als over de bestemming van dit bedrag door de instelling in het lopende jaar.

§ 4. Voor de synergieprojecten, die momenteel opgenomen zijn in de gemeenschappelijke bepalingen, worden de nodige middelen voorzien op de beheersbegroting van de deelnemende OISZ. De impact van synergieprojecten (b.v. de loonmotor) op de beheersbegrotingen van de deelnemende OISZ wordt voorafgaandelijk geregeld op het begrotingsplan binnen het College OISZ. Deze beheersontvangsten komen bovenop de beheersenveloppe van de instelling die de prestaties levert voor de andere OISZ, mits gunstig advies van de Regeringscommissaris, en worden ter informatie meegedeeld aan de Voogdijministers, aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren.

Dezelfde principes zijn toepasselijk op de synergieprojecten buiten de sociale zekerheid en op de fusieoperaties zoals zij worden gedefinieerd in de bestuursovereenkomst.

§ 5. De bedragen van bovenvermelde voorziene en gerealiseerde eigen beheersontvangsten, alsook de bestemming van deze bedragen, welke een positief advies gekregen hebben van de Regeringscommissaris van Begroting, mogen door de instelling worden ingeschreven in een aanpassingsblad van de beheersbegroting van het lopende jaar.

VII. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE DE OVERDRACHT VAN KREDIETEN VAN HET VORIGE BEGROTINGSJAAR

Artikel 129 De overdracht van kredieten **van het vorige begrotingsjaar naar het lopende jaar** wordt onder de voorwaarden voorzien in artikel 14, § 2, van het KB van 3 april 1997 toegestaan mits gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting, binnen de in het artikel 123 bepaalde termijn.

Bij gunstig advies van de Regeringscommissaris van Begroting mogen de goedgekeurde overdrachten door de instelling worden toegevoegd aan de kredieten van het lopende jaar.

Om het mogelijk te maken voor de Regeringscommissarissen om de voortgang van de opgenomen projecten te volgen en te kunnen oordelen over de opvolging ervan alsook over de opportuniteit van de herinschrijvingen zal de OISZ ervoor zorgen dat de Regeringscommissarissen frequent toegang hebben tot de planning en tot de resultaten van het investeringsprogramma. De instelling zal elk semester een stand van zaken van het investeringsprogramma overmaken. Dit zal het voorwerp van een eenvormige toepassing in elke instelling uitmaken.

VIII. DE AANPASSING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE EEN WIJZIGING VAN DE SOCIALE BIJDRAGEN

Artikel 130 Indien de sociale bijdragen betreffende de personeelsleden (hoofdzakelijk pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen) wijzigen, zal de beheersbegroting aangepast worden. De bedragen die zullen dienen als basis voor de berekening, zullen instelling per instelling bepaald worden in overleg met het College, (desgevallend PDOS) en de FOD Budget en Beheerscontrole. Ter info: de betaling door de OISZ van de patronale pensioenbijdragen voor de Pool der parastatalen vormt een neutrale financiële en budgettaire operatie.

Voor de uitgaven inzake de Pool der parastatalen zal een nieuw begrotingsartikel worden voorgesteld door de Commissie voor de normalisatie van de boekhouding om de toegekende begrotingskredieten op te nemen bij deze bijdragen.

IX. DE VERHOGING VAN DE BEHEERSBEGROTING INGEVOLGE DE BETALINGEN VAN ACHTERSTALLIGE COMPETENTIEPREMIES

Artikel 131 Voor zover dit mechanisme nog toepasselijk is en in de mate dat dit het geval zal zijn, zal jaarlijks een provisie voor de uitbetaling van de achterstallige competentiepremies die verschuldigd zullen zijn, bij de FOD Budget en beheerscontrole worden aangelegd. Het bedrag van de per OISZ toegestane personeelsuitgaven, zoals vermeld in de bestuursovereenkomst, zal worden verhoogd met het nodige bedrag van de achterstallige competentiepremies die tussen januari en september uitbetaald werden (**eerste schijf**), voor zover het totaal van de bedragen van alle instellingen het totaal bedrag van de provisie niet overschrijdt. Een **tweede schijf** voor de achterstallen betaald tussen oktober en december kan ook nog toegekend worden.

Deze verhogingen zullen ten laatste op 31 januari van het volgende jaar worden toegestaan door de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, op voorstel van de Voogdijminister(s) van de betrokken instelling en op basis van bewijsstukken voor de verrichte uitbetalingen en op advies van de Regeringscommissaris die bij de instelling, de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, vertegenwoordigt.

X. BEHEERSBEGROTING VOOR DE JAREN 2016, 2017 EN 2018

Artikel 132 De beheersbegroting van de instelling voor de jaren 2016, 2017 en 2018, die overeenkomstig artikel 119 en de beslissing van de Ministerraad van 18/12/2015 werd bepaald, wordt als volgt vastgelegd:

	2016	2017 ⁽¹⁾	2018 ⁽¹⁾
Personeelsuitgaven	€ 16.642.857	€ 16.310.000	€ 15.983.800
Werkingsuitgaven			
<i>waarvan:</i>			
<i>Gewone werking</i>	€ 3.863.911	€ 3.764.429	€ 3.712.517
<i>Informatica</i>	€ 3.192.042	€ 3.307.270	€ 3.300.000
Investerings			
<i>waarvan:</i>			
<i>Roerende investeringen</i>	€ 171.790	€ 152.930	€ 150.000
<i>Informatica-investeringen</i>	€ 475.000	€ 550.000	€ 465.000
<i>Onroerende investeringen</i>	€ 150.000	€ 0	€ 0
Niet limitatieve werkingsuitgaven	€ 471.500	€ 462.070	€ 452.829
Totaal	€ 24.967.100	€ 24.546.699	€ 24.064.146

⁽¹⁾ voor de begrotingsjaren 2017 en 2018 : berekening in prijzen van 2016

Deze beheersenveloppe omvat eveneens de kredieten voor de uitvoering van goedgekeurde regeringsmaatregelen en voor de uitvoering van moderniseringsprojecten, zoals beschreven in de bestuursovereenkomst.

De uitvoering van de begroting 2016 zal geschieden overeenkomstig de beslissingen van de Ministerraad van 18/12/2015.

XI. MAXIMUMBEDRAG VAN DE KREDIETEN VOOR HET STATUTAIR PERSONEEL

Artikel 133 Overeenkomstig artikel 5 van het KB van 3 april 1997 wordt het maximumbedrag van de kredieten voor het statutair personeel vastgelegd op € 16 642 857 voor het jaar 2016, op € 16 310 000 voor het jaar 2017 en op € 15 983 800 voor het jaar 2018.

XII. JAARLIJKSE HERZIENING

Artikel 134 De begrotingsbedragen voor de jaren 2017 en 2018 worden verkregen op basis van de berekeningsmethode eigen aan de instelling en op basis van de huidige hypothesen. Deze bedragen kunnen jaarlijks worden herzien en worden dus ter informatie vermeld. In de mate van het mogelijke en binnen de mogelijkheden van het begrotingsbeleid van de federale Staat verbindt de federale Staat zich niettemin ertoe de ingeschreven bedragen (of de opnieuw geschatte bedragen in geval van herschatting) maximaal in acht te nemen voor de werkingsjaren 2017 en 2018.

Indien de federale Staat dit afgesproken begrotingskader niet in acht kan nemen binnen de context van het begrotingsbeleid van de Staat wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 127.

Artikel 135 Bij ongewijzigd beleid zullen voor de jaren 2017 en 2018 de bedragen van elke uitgavencategorie op de volgende manier herzien worden, na toepassing van de begrotingsbesparingen die beslist worden door de overheid en eventuele verdere heronderhandeling van de verbintenissen van de OISZ:

a. Personeelskredieten

De personeelskredieten zullen in functie van de evolutie van de gemiddelde vereffeningscoëfficiënt geparametriseerd worden volgens de formule:

$$\text{Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N}^{(1)}$$

$$\text{Gemiddelde vereffeningscoëfficiënt van de lonen jaar N-1}^{(2)}$$

⁽¹⁾ hypothese van het economisch budget van het Planbureau

⁽²⁾ reële coëfficiënt

Als de evolutie van de personeelskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 126 of artikel 127 naargelang de omstandigheden.

b. Werkings- en investeringskredieten met inbegrip van de onroerende investeringskredieten

De kredieten van het vorige jaar evolueren in functie van het gezondheidsindexcijfer, die beschreven wordt in het economisch budget, dat als basis dient voor de vaststelling van het budget van het betrokken jaar.

Als de evolutie van de werkings- en/of investeringskredieten het bereiken van bepaalde doelstellingen of de realisatie van bepaalde projecten zoals opgenomen in deze overeenkomst in het gedrang zou brengen wordt de bestuursovereenkomst aangepast overeenkomstig artikel 126 of artikel 127 naargelang de omstandigheden.

XIII. ONROERENDE VERRICHTINGEN

Artikel 136 Binnen de grenzen van haar opdrachten kan de instelling beslissen over de verwerving, de aanwending of de vervreemding van lichamelijke en onlichamelijke goederen en de vestiging of de opheffing van zakelijke rechten op deze goederen, alsmede over de uitvoering van dergelijke beslissingen.

Elke beslissing tot verwerving, oprichting, renovatie of vervreemding van een onroerend goed of recht, waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, is onderworpen aan de voorafgaande machtiging van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort.

Voor zover de instelling behoort tot het Globaal beheer, vereisen de bestemming van de opbrengst van een vervreemding van deze onroerende goederen waarvan het bedrag 5 miljoen euro overschrijdt, en de toevoeging van deze opbrengst aan de beheersenvolpe van het lopende jaar het voorafgaand akkoord van de Voogdijminister(s) en van de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort. Deze bijkomende beheersenvolpe moet worden gebruikt voor de oprichting of aankoop van een ander gebouw of voor renovatiewerken in een bestaand gebouw, in het kader van een beleid van optimaal gebruik van de onroerende goederen (b.v. bij de uitrol van telewerk of van new way of working) of in het kader van een fusie.

XIV. ALGEMENE EN ANALYTISCHE BOEKHOUDING

Artikel 137 De instelling verbindt zich ertoe een boekhoudplan toe te passen conform het genormaliseerd boekhoudplan voor de openbare instellingen van sociale zekerheid, zoals bepaald in het KB van 26 januari 2014. Het genormaliseerd boekhoudplan wordt verder uitgediept door de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ, in samenwerking met de FOD Begroting en Beheercontrole en de FOD Sociale Zekerheid en volgens de in de Commissie voor de Normalisatie van de boekhouding van de OISZ afgesproken termijnen.

De instelling zal het systeem van analytische boekhouding gebruiken om de kosten van de voornaamste basisactiviteiten te bepalen en te evalueren. Bovendien zal dit systeem ook gebruikt worden om de kost van ontwikkeling en onderhoud van nieuwe projecten te bepalen.

XV. BEZORGEN VAN PERIODIEKE STATEN

Artikel 138 De instelling zal, overeenkomstig de richtlijnen van de Regering, aan de Voogdijminister(s) en aan de Minister tot wiens bevoegdheid de begroting behoort, evenals aan de FOD Sociale Zekerheid en aan de FOD Budget en Beheerscontrole, maandelijks een staat van de ontvangsten en uitgaven aangaande het beheer bezorgen.

De OISZ zetten een maandelijks of eventueel driemaandelijks opvolging op in gestandaardiseerd formaat van hun opdrachtenbegroting en vragen de nodige gegevens aan de meewerkende organisaties van sociale zekerheid als dat nodig is.

In het kader van een gecentraliseerde communicatie van de jaarrekeningen aan de EU verbinden de OISZ zich ertoe om, in samenwerking met de FOD Sociale Zekerheid en de FOD Begroting, het systeem e-BMC te implementeren en te gebruiken.

Artikel 139 De instelling verbindt er zich toe om voor elke begrotingsoefening van het monitoringcomité de gevraagde synoptische tabellen voor de opdrachten en voor het beheer kwaliteitsvol, volledig en tijdig op te sturen en conform de structuren die gedefinieerd worden in de bijlagen van de KB's van 26 januari 2014 en 22 juni 2001.

AS 8: MEEWERKING AAN TRANSVERSALE PROJECTEN

Artikel 140 De OISZ engageren zich ertoe, ieder wat hen betreft, om mee te werken aan de uitvoering van de programma's inzake administratieve vereenvoudiging, inzake armoedebestrijding en inzake bestrijding van sociale fraude.

Ze zullen ook in hun dagdagelijks beheer aandacht hebben voor initiatieven met betrekking tot het beleid van duurzame ontwikkeling.

Specifieke aandacht zal daarbij gaan naar de toepassing van het beginsel van "handistreaming", in overeenstemming met de bepalingen van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, waarbij op transversale wijze de integratie van personen met een handicap in alle domeinen van het maatschappelijk leven bevorderd wordt en in de verschillende fasen van beleidsvoering rekening gehouden wordt met de dimensie handicap. Hiervoor zal de instelling in het bestuursplan aandacht besteden aan "Handistreaming". Bij dit alles zal een beroep gedaan worden het aanspreekpunt "Handicap" dat in elke instelling en bij elke beleidscel aangeduid werd en zal samengewerkt worden met het federale coördinatiemechanisme opgericht bij de FOD Sociale Zekerheid en met het maatschappelijk middenveld.

De instelling zal zich ook inschrijven in het nastreven en intensifiëren van het actuele beleid inzake gender mainstreaming, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 7 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen en van haar uitvoeringsbesluiten.

Artikel 141 De OISZ engageren zich om verder actief deel te nemen aan de Federale Netwerken Klantgerichtheid en Klachtenmanagement en daarbij deel te nemen aan de jaarlijkse rapportering van de indicatoren klachtenmanagement en actief bij te dragen aan de realisatie van het Federaal Plan Klantgerichtheid dat voor 2016 de focus zal leggen op de optimalisatie van het onthaal en de product- en dienstencatalogus.

De OISZ engageren zich om minstens 1 maal tijdens de duur van de bestuursovereenkomst de klantentevredenheid te meten, met het oog op het verbeteren van hun product- en dienstverlening.

Gedurende de uitvoering van deze bestuursovereenkomst, om de rechten van de sociaal verzekerden te optimaliseren en om de uitoefening van deze rechten aan te passen in functie van de maatschappelijke en technologische evoluties, verbindt het College van de OISZ en de sociale partners er zich toe om aan de federale regering concrete voorstellen tot actualisering van het Handvest van de sociaal verzekerde mee te delen, met de actieve steun van de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid die de monitoring van de toepassing van dat handvest verzekert. Tijdens deze oefening zal de werkgroep College – FOD Sociale Zekerheid zo proactief mogelijk zowel de sociaal verzekerden als de andere instellingen van sociale zekerheid betrekken.

SLOTBEPALINGEN

Artikel 142 De verbintenissen van deze bestuursovereenkomst doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om de diverse wettelijke en reglementaire teksten na te leven die algemene richtlijnen bevatten voor de instellingen van sociale zekerheid bij het onderzoek van de rechten op prestaties en in de relaties met de sociaal verzekerden, met name:

- de wet van 29 juli 1991 op de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen;
- het Handvest van de gebruiker van overheidsdiensten van 4 december 1992;
- de wet van 11 april 1994 met betrekking tot de openbaarheid van bestuur;
- de wet van 11 april 1995 tot invoering van het handvest van de sociaal verzekerde.

Voor iedere dienst waarvoor er contacten met de sociaal verzekerden zijn, gelden de bepalingen van het Handvest van de sociaal verzekerde en moeten de verbintenissen nageleefd worden.

De in deze bestuursovereenkomst vervatte verbintenissen doen geen afbreuk aan de verplichting van de instelling om op een efficiënte manier de andere wettelijke opdrachten uit te voeren waarvoor geen specifieke doelstelling wordt bepaald.

Getekend te Brussel op

in 4 exemplaren

Voor het **Fonds voor de beroepsziekten**,

voor de **Belgische staat**,

De vertegenwoordigers van de werknemers en
werkgevers aangeduid door het beheerscomité

De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid

Anne LEONARD

Maggie DE BLOCK

Estelle CEULEMANS

De minister van Defensie, belast met
Ambtenarenzaken

Catherine VERMEERSCH

Steven VANDEPUT

Thierry VANMOL

De minister van Begroting

Het Algemeen bestuur

Sophie WILMÈS

Pascale LAMBIN

Adjunct- administrateur-generaal