



Federale Overheidsdienst  
**Sociale Zekerheid**

# JAARVERSLAG 2025



FOD Sociale Zekerheid

Een **duurzame, inclusieve sociale zekerheid** voor iedereen!



# INHOUD

<b>Voorwoord Peter Samyn</b>	<b>4</b>
<b>Excellente dienstverlening aan de burger</b>	<b>6</b>
• Voorwoord Julie Clément	6
• Kerncijfers	8
• Beleidsondersteuning	12
• Tegemoetkomingen	15
• Parkeerkaart	20
• Evaluatie en erkenning van de handicap	24
• European Disability Card (EDC)	31
• Contact & Communicatie	33
• Betrokken medewerkers	38
• Kunstwerkers – Working in the arts	<b>41</b>
<b>Een sociale bescherming verbonden met de wereld</b>	<b>43</b>
• Voorwoord Manuel Paolillo	43
• Opstart nieuwe regering	45
• Proactieve opvolging van de beleidscyclus	46
• Opleiding nieuwe beleidsmedewerkers	48
• Bijdrage aan het terug-naar-werk-beleid van de federale regering	49
• Belgische implementatie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap	51
• Internationaal handicapbeleid	53
• Interministeriële Conferentie Handicap	54
• Omzetting richtlijnen European Disability Card en Europese parkeerkaart voor personen met een handicap	55
• Artificiële intelligentie, een gecontroleerde hefboom voor innovatie	56
• Internationale betrekkingen	58
<b>Indicatoren van sociale bescherming</b>	<b>74</b>
• Voorwoord Rudi Van Dam	74
• Begroting en financiering van de sociale zekerheid in een moeilijke context	76



• We meten de impact van de hervormingen	81
• In het nieuws: armoedetrends en sociale bescherming	84
• We professionaliseren de opmaak en verspreiding van onze statistieken	87
• Administratieve data als fundament voor kennisgedreven beleid	90
<b>Stevig onderbouwde juridische expertise</b>	<b>92</b>
• Voorwoord Maruja Van Baelen	92
• DG Juridische Expertise in cijfers	93
• Beleidsondersteuning Zelfstandigen	94
• Beleidsondersteuning Werknemers	96
• Commissies en Raden	97
<b>Oprissing van onze waarden</b>	<b>101</b>
• Voorwoord Christof Van den Bergh	101
• Kerncijfers Human Resources	102
• Baanbrekende werkgever 2026	103
• Lancering van het kwaliteitssysteem	104
• Strategie en organisatie	105
• Artificiële intelligentie, een gecontroleerde hefboom voor innovatie	106
• Voorbereiding van de fusie FOD SZ, FOD WASO en POD MI	108
• Elk talent telt: inclusie en tewerkstelling van personen met een handicap	109
• Peppol: een nieuw model voor elektronische facturering	110
• eProcurement Platform: groei richting een efficiënt digitaal aankoopproces	112
• Zes waarden, zes beloftes: hoe onze organisatie haar engagement naar medewerkers herbevestigt	114
• Investeren in sterk leiderschap: een groeitraject ontwikkeld op maat voor ons middenmanagement	117
• Welzijn in beweging: inzichten omzetten naar duurzame veranderingen	118

# VOORWOORD



Het jaar 2025 begon met de vorming van de nieuwe federale regering De Wever. Onze FOD speelde een belangrijke rol bij de opstart van de beleidscellen en in de professionele ondersteuning van de ministers Vandenbroucke, Beenders en Simonet. In het regeerakkoord waren belangrijke uitdagingen opgenomen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband hielden met het beleidsdomein van de sociale bescherming. Vanaf de start legden we de basis voor een constructieve samenwerking, gebaseerd op **wederzijds vertrouwen**.

Naast de beleidsprioriteiten voor de nieuwe legislatuur besliste de regering ook tot de hervorming van de federale overheid en tot **aanzienlijke besparingen** op werkingsmiddelen en personeelsbudgetten. Vooral voor niet-veiligheidsdepartementen, zoals de FOD Sociale Zekerheid, belooft de impact van deze beslissingen groot te zijn. Het is duidelijk dat we niet zullen kunnen blijven werken zoals in het verleden. 2025 was het jaar waarin de plannen op diverse fronten vorm kregen. Het is duidelijk dat het een zeer grote uitdaging wordt om alle plannen uit te voeren en tegelijk de dienstverlening aan de burger kwalitatief te blijven garanderen. Er werd een ambitieus besparingsplan voorbereid. Daarnaast werd, samen met onze ministers, het debat over de kerntaken van de FOD Sociale Zekerheid aangesneden. Tegelijkertijd werd ook de **fusie** van de FOD Sociale Zekerheid met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) en de POD Maatschappelijke Integratie voorbereid, met als doel om tijdens deze legislatuur te komen tot een toekomstgerichte, performante overheidsdienst die inhoudelijke meerwaarde combineert met schaalvoordelen.

Ondanks de uitwerking van deze plannen werden ook belangrijke **hervormings-trajecten** voortgestuwd door onze bevoegde ministers, maar we bieden ook ondersteuning aan de beleidscel van de minister van Pensioenen Jan Jambon, bij de pensioenhervorming. Samen met de Federale Pensioendienst en de RSVZ werd grote vooruitgang geboekt. Ook de langverwachte hervorming van de wet van 1987 omtrent personen met een handicap werd, samen met de beleidscel van minister Beenders, in de steigers gezet. Tegelijk werd ook grote vooruitgang geboekt op het vlak van **digitale transformatie** en automatisering binnen de DG Personen met een Handicap. Denk bijvoorbeeld aan de tool voor parkeerkaarten en de automatische uitreiking van de EDC. Deze innovaties verhogen de kwaliteit, efficiëntie, toegankelijkheid en transparantie van onze dienstverlening.

De FOD Sociale Zekerheid is een netwerkorganisatie die steunt op een goede **samenwerking** met beleidscellen, met institutionele partners binnen het brede veld van sociale bescherming (OISZ's, OCMW, mutualiteiten) en met de raden en commissies die specifieke groepen in de maatschappij vertegenwoordigen, zoals de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH), de Nationale Arbeidsraad (NAR) en het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen (ABC). Ook in 2025 heeft deze samenwerking haar vruchten afgeworpen, onder meer in de voorbereiding van de reeds vermelde hervormingen. Ik ben bovendien bijzonder trots op het brede **participatie- en consultatietraject** dat we samen met minister Beenders hebben opgezet, met het oog op een kwaliteitsvolle beleidsvoorbereiding.

Tot slot wil ik mijn **oprechte dank** uitspreken aan al onze medewerkers. Het was een uitdagend jaar, maar hun inzet, deskundigheid en betrokkenheid maken het verschil. Van de centra voor de erkenning van de handicap tot de beleidsondersteuners, van wetenschappelijke onderzoekers tot juridische experts en ondersteunende diensten: elk initiatief getuigt van engagement en professionaliteit. Het directiecomité zet voortdurend stappen om, ondanks de moeilijke context, aandacht te blijven hebben voor het welzijn en de motivatie van onze belangrijkste troeven.

**Samen bouwen wij verder aan een efficiënte, innovatieve en maatschappelijk betrokken overheidsdienst, klaar voor de uitdagingen van morgen.**

Peter Samyn,

Voorzitter van het directiecomité



# TUSSEN AMBITIE EN DAGELIJKSE REALITEIT



## Voorwoord Julie Clément

2025 vormde voor de DG Personen met een handicap een scharnierjaar. Tussen een wetgevend kader dat zijn oorsprong vindt in 1987 en een samenleving waarin inclusie sinds 2021 grondwettelijk verankerd is, staat onze organisatie voor een dubbele beweging: meewerken aan de hervorming van de wet én de geldende regelgeving intussen blijven uitvoeren.

Nog steeds loopt ongeveer 30 % van de Belgische personen met een handicap risico op armoede of sociale uitsluiting en blijft hun tewerkstellingsgraad achter op het Europese gemiddelde. Dat maakt duidelijk dat wetgeving, processen en dienstverlening voortdurend moeten mee evolueren — net op een moment waarop onze organisatie geconfronteerd wordt met een bijzonder strakke budgettaire context.

Federale besparingen leidden in 2025 tot een tijdelijke bevroering van het personeelsplan en verhoogden de druk op de dagelijkse werking. Toch bleef onze missie dezelfde: het ondersteunen van de economische onafhankelijkheid en autonomie van personen met een handicap. Sprekende cijfers als **155.000 evaluaties** van de handicap en **264.000 personen die maandelijks een tegemoetkoming ontvangen**, tonen de schaal van die opdracht. Achter elk cijfer schuilt een persoon voor wie onze ondersteuning essentieel is én het engagement van onze medewerkers. Dat engagement is de motor van de DG HAN — vandaag én in de toekomst. Het zal bewuste keuzes vergen om dit te blijven verwezenlijken.



Om een kwaliteitsvolle dienstverlening te blijven garanderen met beperkte middelen werd het steeds belangrijker om innovatieve manieren te vinden om onze dagelijkse werking te garanderen en de bereikbaarheid van onze diensten te vrijwaren. Niet omdat technologie het doel is, maar omdat ze onze medewerkers ondersteunt en onze dienstverlening versterkt. Een aantal van deze projecten lichten we uit in dit jaarverslag.

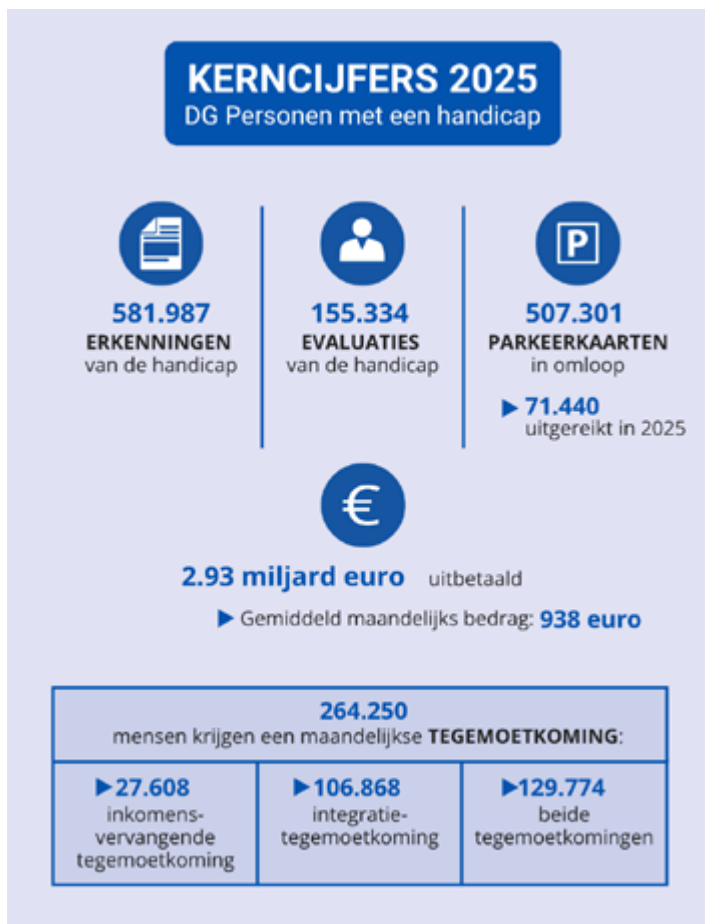
Ook in 2026 blijven we verder bouwen: aan een gemoderniseerd wettelijk kader, aan toegankelijke en duidelijke communicatie met burgers, aan digitale innovatie die werkdruk verlaagt en kwaliteit verhoogt, en aan een organisatie die — ondanks budgettaire beperkingen — blijft streven naar een inclusieve samenleving waarin iedereen volwaardig kan deelnemen.

[Julie Clement](#),

directeur-generaal van de DG Personen met een handicap



## Kerncijfers



- 581.987 personen hebben een erkenning van hun handicap door DG HAN.
- Onze evaluatoren deden 155.334 evaluaties van de handicap in 2025.
- 264.250 personen ontvangen elke maand een tegemoetkoming, een stijging van 4 % tov 2024. 27.608 personen krijgen enkel een inkomensvervangende tegemoetkoming, 106.868 personen krijgen enkel een integratietegemoetkoming, 129.774 personen combineren beide tegemoetkomingen.
- 2.93 miljard euro uitbetaald (lopende prijzen\*).
- Gemiddeld maandelijks bedrag: 938 euro (lopende prijzen\*).
- 507.301 parkeerkaarten voor personen met een handicap in omloop, waarvan 71.440 uitgereikt in 2025.

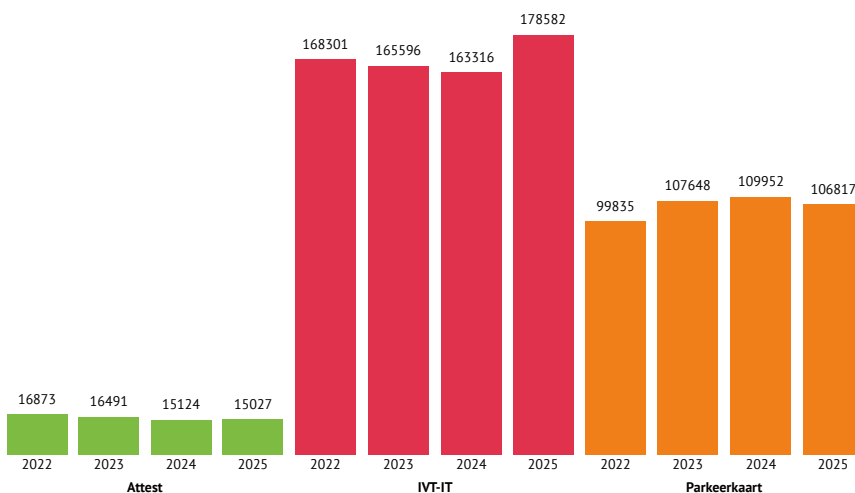
\* Lopende prijzen zijn de feitelijke prijzen in een specifiek jaar, zonder correctie voor inflatie



## Aantal te behandelen en behandelde dossiers per product (attest, IVT/IT en parkeerkaart)

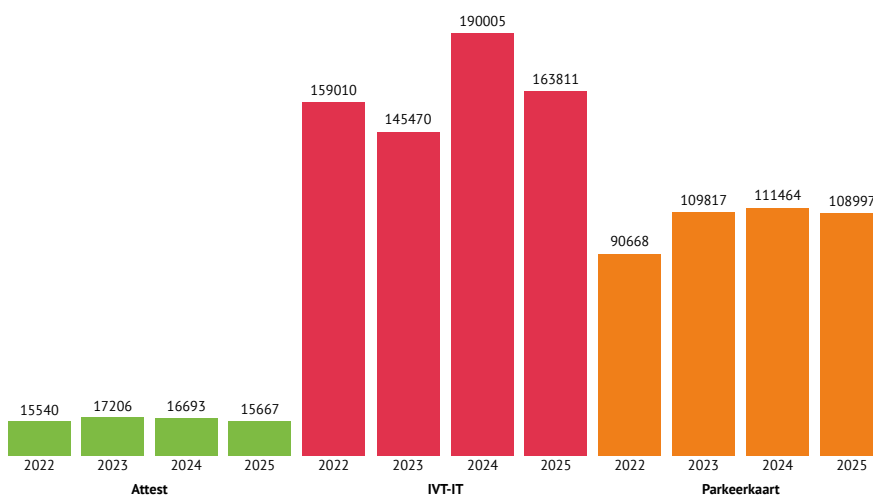
In deze cijfers zitten alle dossiers (aanvragen op initiatief van de persoon met een handicap en herzieningen op initiatief van de DG HAN).

### Evolutie van het aantal geopende instructies, per producttype



Geopende instructies = te behandelen dossiers

### Evolutie van het aantal gesloten instructies, per producttype



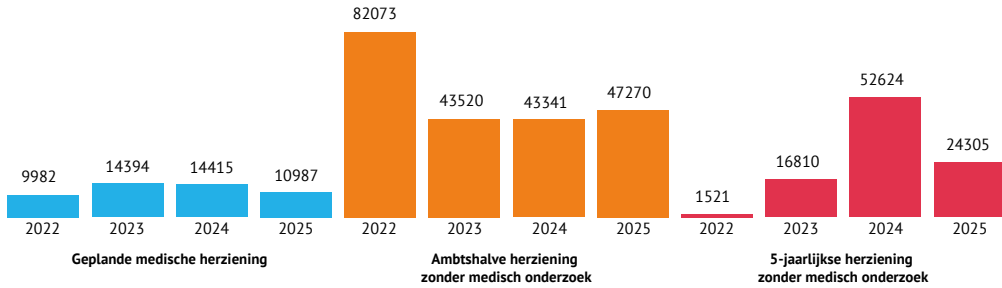
Gesloten instructies = behandelde dossiers



## Behandelde dossiers over tegemoetkomingen

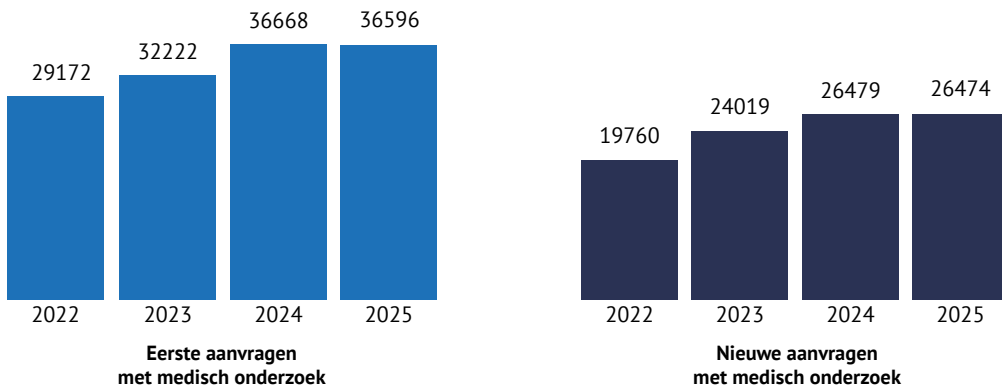
Trend in het aantal afgesloten IVT-IT per type over de afgelopen 4 jaar

(interne bron, op initiatief van de DG HAN)



Trend in het aantal afgesloten IVT-IT per type over de afgelopen 4 jaar

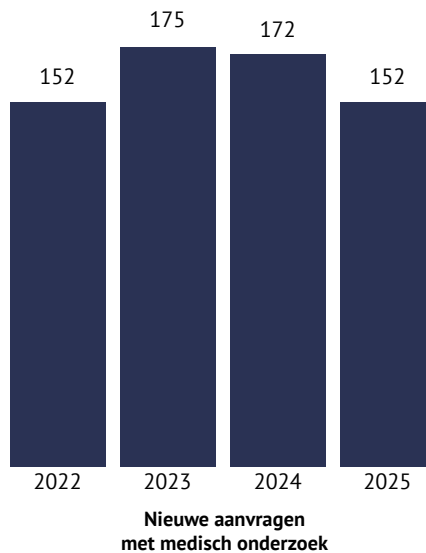
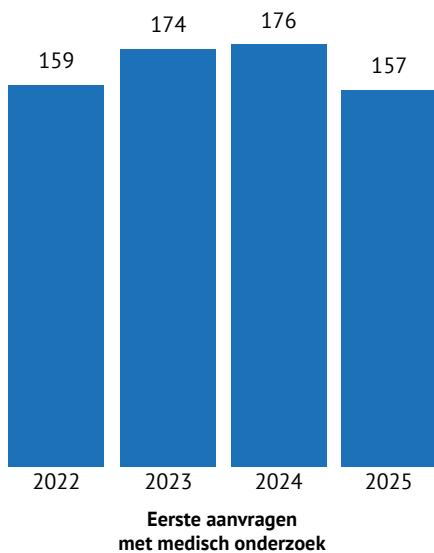
(externe bron, op initiatief van de persoon met een handicap)





## Mediane verwerkingstijd in dagen van IVT-IT

Mediane verwerkingstijd is het aantal kalenderdagen tussen het indienen van de aanvraag door de burger en onze beslissing.





## Beleidsondersteuning

### Een nieuwe legislatuur, een gedeelde koers naar inclusie

In 2025 werkte de DG Personen met een handicap (DG HAN) mee aan beleid dat beter aansluit bij het leven van personen met een handicap. Dit gebeurt onder de bevoegdheid van minister Rob Beenders, die verantwoordelijk is voor Personen met een handicap in de federale regering.

Zo worden beleidskeuzes niet alleen achteraf omgezet in concrete verbeteringen voor burgers, ze zijn ook gebaseerd op wat burgers ervaren. De Directie Management- en beleidsondersteuning binnen de DG HAN verzamelt hiervoor ervaringen van personen met een handicap, signalen van eerstelijnsmedewerkers en feedback van organisaties.

Omdat veel thema's – zoals werk, ondersteuning en toegankelijkheid – verschillende overheden raken, vond in 2025 ook een Interministeriële Conferentie Handicap plaats. Daarbij overlegden de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen samen. Zo wordt gewerkt aan de opvolging van de aanbevelingen van de Verenigde Naties over inclusie. De organisatie van dit overleg werd ondersteund door de **DG Beleidscoördinatie en Internationale Relaties van de FOD Sociale Zekerheid**.

Een belangrijke prioriteit van de federale regering is toegang tot werk. Voor personen met een handicap die kunnen en willen werken, wordt gezocht naar oplossingen zodat werken mogelijk is zonder verlies van financiële zekerheid. Werk verhoogt de zelfstandigheid en versterkt de deelname aan de samenleving.

Daarnaast startte de hervorming van de verouderde wet van 1987 over de tegemoetkomingen aan personen met een handicap. De hervorming moet zorgen voor duidelijkere regels, eenvoudigere procedures en een betere aansluiting bij de realiteit van vandaag.

Samen tonen deze acties de duidelijke keuze om **inclusie centraal te plaatsen**, door samenwerking te versterken en het beleid voor personen met een handicap verder te moderniseren, ook in een moeilijke budgettaire context.



## Lancering van de hervorming van de wet van 1987: inclusie versterken, werk laten lonen

Op **11 december 2025** startte **minister Rob Beenders** de hervorming van de wet van 1987 over de tegemoetkomingen aan personen met een handicap. Deze wet bepaalt vandaag wie recht heeft op een tegemoetkoming en onder welke voorwaarden. Ze is echter verouderd en sluit vaak niet meer aan bij de realiteit van het dagelijks leven.

Het doel van de hervorming? Eenvoudigere regels, werken in combinatie met een tegemoetkoming mogelijk maken, inclusie in de maatschappij ondersteunen en de dienstverlening versterken.

De hervorming is een **participatief** traject met verenigingen van personen met een handicap, ziekenfondsen, academische instellingen, de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap, lokale besturen en andere partners.

Dit participatieproces wordt in **2026** verdergezet, met thematische werkgroepen die de hervormingsvoorstellen verder concretiseren.

Meer over de hervorming vind je op [pagina 46](#) van dit jaarverslag.

## Ervaring van chronisch zieke jongeren als inspiratie voor inclusieve beleidskeuzes

Om de realiteit van chronisch zieke jongeren beter te begrijpen, voerden de Hogeschool PXL en Esperity, in opdracht van de FOD Sociale Zekerheid en in samenwerking met het RIZIV, een studie uit.

De uiteindelijke ambitie: hun toegang tot sociale rechten verbeteren en hun participatie aan het maatschappelijk leven versterken.

De getuigenissen van jongeren op de studiedag op 4 juni 2025 maakten het mogelijk concrete actieplannen te identificeren om het niet-gebruik van sociale rechten tegen te gaan. Op basis van de conclusies van de studie werden **verschillende aanbevelingen** geformuleerd. Deze benadrukken de gedeelde verantwoordelijk-



heid van alle instellingen en overheden om de inclusie van deze jongeren en een optimale toegang tot hun rechten te waarborgen.

Een gecoördineerde aanpak — gebaseerd op gecentraliseerde informatie, proactieve begeleiding en een aangepast regelgevend kader — is essentieel om hun autonomie en volwaardige participatie te bevorderen. De resultaten van deze studie zullen worden meegenomen in de hervorming van de wet op de tegemoetkomingen.

## Op weg naar ISO 9001: kwaliteit harmoniseren en als norm verankeren in onze werking

Sinds enkele jaren werkt de DG HAN aan een meer gelijke en consistente dienstverlening in haar tien regionale centra. In 2025 werd daarbij een belangrijke stap gezet door de verdere harmonisatie van de manier waarop personen met een handicap worden geëvalueerd en beslissingen worden genomen.

De focus lag op de drie essentiële luiken van onze dienstverlening: de multidisciplinaire evaluatie van de handicap, het administratief onderzoek naar iemands sociaaleconomische situatie en het contact met burgers. Via eenvormige evaluatiecriteria en een versterkte kwaliteitsbewaking streven we naar correcte en billijke beslissingen, ongeacht waar een aanvraag wordt behandeld.

We werkten onder meer aan pathologiefiches zodat dossiers op basis van gemeenschappelijke en relevante criteria beoordeeld kunnen worden. Ook willen we een lerende organisatie zijn door bijv. onze calltakers te ondersteunen met coaching door ervaren collega's of de beslissingen van onze zelfstandige artsen te evalueren op kwaliteit via steekproeven. Zo kunnen we opleiding of intervisie voorzien voor de aspecten van onze dienstverlening waarvoor dat aangewezen is.

Deze kwaliteitskeuzes hebben een duidelijke meerwaarde voor burgers, maar brengen ook een realiteit met zich mee: zorgvuldige, multidisciplinaire evaluaties vragen tijd. Het betekent niet dat dossiers sneller kunnen worden afgehandeld.

Het streven naar een ISO9001-certificering (de belangrijkste internationale kwaliteitsnorm) is een gemeenschappelijk doel voor alle medewerkers van de DG HAN. Het weerspiegelt onze voortdurende zorg om de dienstverlening aan de burger te verbeteren en bevestigt het engagement voor een betrouwbare, consistente en mensgerichte dienstverlening.



# Tegemoetkomingen

## Wat is een tegemoetkoming?

Een tegemoetkoming is een geldbedrag dat iemand maandelijks ontvangt als ondersteuning. De DG HAN kent twee tegemoetkomingen toe. De **inkomensvervangende tegemoetkoming** (IVT) is er voor personen die door een handicap niet of weinig kunnen gaan werken. Zij hebben een 'verminderd verdienvermogen'. Dat wil zeggen dat ze minder dan 1/3 kunnen verdienen van wat een persoon zonder handicap kan verdienen op de algemene arbeidsmarkt.

De **integratietegemoetkoming** (IT) is er om gedeeltelijk de kosten te compenseren die iemand heeft om deel te nemen aan de maatschappij.

Meer informatie over [tegemoetkomingen vind je op onze website](#).

## Cijfers tegemoetkomingen





- 264.250 personen ontvangen elke maand een tegemoetkoming: 27.608 personen ontvangen enkel een inkomensvervangende tegemoetkoming, 106.868 personen ontvangen enkel een integratietegemoetkoming, 129.774 personen combineren beide tegemoetkomingen. Dit is een stijging van 17,8 % t.o.v. 2021.
- Als we de cijfers voor de laatste 10 jaar bekijken, zien we dat het aantal rechthebbenden op een IVT en/of een IT doorheen de tijd gestaag blijft toenemen.
- Van de personen die een IVT/IT ontvangen, woont 52,1 % in Vlaanderen, 37,9 % in Wallonië en 9,2 % in Brussel, 0,7 % in de Duitstalige Gemeenschap.
- Er is een beslissing genomen over 36.980 eerste aanvragen voor een tegemoetkoming.
  - 66,1 % van deze aanvragen werd geweigerd.
- In 45,7 % van de weigeringen was de score op de evaluatie van de handicap of het verminderd verdienvermogen onvoldoende.
- In 23,9 % van de weigeringen waren de inkomsten te hoog.
- Verder was er in 22,7 % van de weigeringen onvoldoende info om een



- beslissing te kunnen nemen.
- De mediane behandeltime tussen de indiening van een eerste aanvraag voor een tegemoetkoming en onze administratieve beslissing is 157 kalenderdagen (5,2 maanden). Dit omvat bijvoorbeeld de tijd die nodig is om een evaluatie van de handicap of het verdienvermogen te doen en een administratieve beoordeling van voorwaarden zoals inkomen of gezinssituatie. Dit omvat niet de tijd die te wijten is aan de burger (bijv. door het niet opdagen op een evaluatie).
  - Daarvan zijn er 136 kalenderdagen (4,6 maanden) nodig om tot een beslissing van onze evaluatoren van de handicap te komen.
  - We betaalden 2,93 miljard uit aan tegemoetkomingen. Wie enkel de integratietegemoetkoming heeft, krijgt gemiddeld 349 euro per maand. Wie enkel de inkomensvervangende tegemoetkoming heeft, krijgt gemiddeld 924 euro per maand. Wie beide tegemoetkomingen heeft, krijgt gemiddeld 1.425 euro per maand, waarvan 934 euro voor de IVT en 491 euro voor de IT.



## Proactief overleg met POD Maatschappelijke Integratie om ongegronde aanvragen te beperken van wie werkloosheidsuitkering verliest

De hervorming van de werkloosheidsregels door de federale regering zorgt voor een verschuiving van een deel van de personen die niet meer in aanmerking komen naar andere sociale bijstandstelsels, en bijgevolg ook tot een toename van het aantal aanvragen bij de DG HAN. Om te vermijden dat burgers onterecht naar ons worden doorverwezen, hebben we een interne taskforce opgericht om de situatie op te volgen en concrete acties voor te stellen. We overleggen proactief met de POD Maatschappelijke Integratie om de gevolgen van deze hervorming in goede banen te leiden en onnodige aanvragen te beperken.

Uit onze cijfers blijkt dat veel aanvragen worden geweigerd omdat er geen medische grond is voor een tegemoetkoming: 62 % van de aanvragen via de ziekenfondsen en 68 % via de OCMW's leiden tot een weigering. Het behandelen van deze dossiers verlengt de wachttijd voor iedereen. Door partners beter te informeren over de voorwaarden voorkomen we onnodige aanvragen en valse hoop bij de burger.

Als deze samenwerking zijn vruchten afwerpt, kunnen we onze middelen inzetten waar ze het meest nodig zijn: bij personen die effectief een handicap hebben en recht hebben op onze ondersteuning. We werken aan duidelijke richtlijnen voor onze partners, zo krijgen burgers sneller de juiste informatie en houden we de behandelingstermijnen voor de gegronde aanvragen onder controle.

## Excellente dienstverlening door geautomatiseerde efficiëntie: 8.000 herzieningen verwerkt in amper drie dagen

Dankzij de automatisatie van processen versnelde de DG HAN de behandeling van de vijfjaarlijkse herzieningen aanzienlijk in 2025. Een 'ambtshalve' herziening is een controle vanuit de DG HAN wanneer een dossier al meer dan vijf jaar ongewijzigd is. We kijken dan opnieuw of iemand recht heeft op een IVT- of IT-tegemoetkoming, op basis van administratieve gegevens zoals gezinssituatie en inkomsten — zonder dat de burger hiervoor zelf iets moet doen.



In 2025 startten we een proefproject met Robotic Process Automation (RPA), waarbij een computerprogramma repetitieve handelingen overneemt die dossierbeheerders vroeger manueel in onze dossiersoftware uitvoerden. Deze creatieve oplossing liet ons toe om in afwachting van nieuwe software toch een grote tijdswinst te realiseren. Het programma werd getest voor dossiers waarin geen wijziging was (zo'n 8.000 van de 16.000 herzieningen). Deze werden verwerkt in amper drie dagen, terwijl dit vroeger maanden duurde. Burgers krijgen zo veel sneller duidelijkheid over hun dossier.

Doordat het programma routinetaken overneemt, kunnen dossierbeheerders meer tijd besteden aan complexe dossiers en persoonlijke ondersteuning van personen met een handicap. Deze automatisering levert dus niet alleen efficiëntiewinst op, maar versterkt ook de dienstverlening.

## Digitale gegevensuitwisseling voor een efficiënte dienstverlening

Sinds eind 2025 wisselt de DG HAN automatisch gegevens uit met partners voor de kinderbijslag en werkloosheid. Begin 2026 werd dit verder uitgebreid naar onder meer het leefloon en de ziekte-uitkeringen. We passen het principe van de eenmalige gegevensopvraging consequent toe, zodat personen met een handicap niet telkens opnieuw dezelfde informatie aan verschillende diensten moeten doorgeven.

Onze medewerkers worden begeleid om deze gegevensstromen optimaal te gebruiken. Dat werpt zijn vruchten af: vroeger stuurden we brieven met een vraag om deze inlichtingen, nu kunnen we de postkosten reduceren met ongeveer 50 %. Bovendien gaat de administratieve controle een stuk sneller, waardoor we dossiers vlotter en vooral sneller kunnen verwerken.

Verandert iemands situatie terwijl wij het dossier onderzoeken? Dankzij onze nieuwe tools zien we eventuele wijzigingen in het vervangingsinkomen nu automatisch verschijnen. We kunnen dit meteen verwerken in de berekening zonder dat iemand zelf actie hoeft te ondernemen. Dit bespaart personen tijd en administratieve rompslomp, en zorgt ervoor dat het dossier altijd op basis van de meest actuele gegevens wordt behandeld.



# Parkeerkaart

## Wat is een parkeerkaart?

Een parkeerkaart voor personen met een handicap geeft deze persoon in België, als chauffeur en als passagier, het recht om te parkeren op voorbehouden plaatsen. Meer informatie vind je op [onze website](#).

## Evaluatie en erkenning van de handicap



- In 2025 hebben we 71.440 parkeerkaarten uitgereikt.
- Eind 2025 waren er 507.301 parkeerkaarten in omloop.
- In 2025 zijn er 458.251 unieke parkeerkaarten gecontroleerd met de app Handi2Park.
- Deze applicatie is door de DG HAN ontwikkeld voor politiediensten en GAS-ambtenaren die parkeerinbreuken willen vaststellen. Dankzij de app kunnen ze een parkeerkaart scannen en in onze databank zien of ze al dan niet geldig is. Op basis van hun eigen databanken kunnen ze dan de eigenaar van het voertuig identificeren en boetes uitschrijven.
- De mediane behandeltijd tussen het indienen van een eerste aanvraag voor een parkeerkaart en onze beslissing is 44 kalenderdagen (1,4 maanden).



## Handi2Park: gerichte controles en structurele samenwerking tegen misbruik

Het afgelopen jaar heeft de DG Personen met een handicap haar inzet tegen het misbruik van parkeerkaarten verder versterkt. Centraal daarin staat de structurele samenwerking met politiezones en het gebruik van de webapplicatie **Handi2Park**.

Handi2Park laat politiediensten en bevoegde controleurs toe om ter plaatse de geldigheid van een parkeerkaart te verifiëren, op basis van het unieke kaartnummer, zonder toegang tot persoonsgegevens.

Dankzij deze digitale ondersteuning verlopen controles efficiënter en gericht. Dit verhoogt niet alleen de pakkans bij fraude, maar draagt er vooral toe bij dat voorbehouden parkeerplaatsen effectief beschikbaar blijven voor personen met een handicap.

Om het belang van controle en samenwerking te onderstrepen, voerde de politiezone Leuven een gerichte controleactie uit, in samenwerking met de DG HAN. Tijdens deze actie werden meerdere inbreuken vastgesteld en geverbaliseerd. De actie bevestigde het belang van nauwe samenwerking tussen de DG HAN en de politiediensten, met wederzijdse kennisuitwisseling over regelgeving, fraudepatronen en controlemethodes.

De versterkte samenwerking en het brede gebruik van Handi2Park vormen vandaag een essentiële pijler in de strijd tegen parkeerkaartmisbruik. Door de voortdurende inzet van de DG HAN en politiezones werd de app in 2025 maar liefst 458.251 keer gebruikt. Dat is meer dan een verdubbeling ten opzichte van de 216.465 controles in 2024. Opvallend is ook dat verschillende politiezones vaker telefonisch contact opnemen met de DG HAN tijdens controles ter plaatse om te informeren waarom een kaart ongeldig is. Zo kan de politie dit ook beter aan de burger uitleggen. Ook in de toekomst blijft de DG HAN inzetten op verdere sensibilisering, ondersteuning van politiezones en optimalisatie van digitale controlemiddelen.



## Nieuw ministerieel besluit versterkt strijd tegen misbruik van parkeerkaarten

In augustus 2024 zette de Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN) een belangrijke stap in de strijd tegen fraude met parkeerkaarten. Met een nieuw ministerieel besluit werd de regelgeving aangepast om misbruik gericht aan te pakken en de rechten van rechtmatige kaarthouders beter te beschermen. In maart 2025 werden de systemen van de DG HAN aangepast, zodat het MB ook effectief in werking kon treden.

De nieuwe bepalingen geven de DG HAN bijkomende instrumenten om onregelmatigheden sneller vast te stellen en op te volgen. Zo werden de regels rond duplicaten aangescherpt en werden procedures verduidelijkt om misbruik — bijvoorbeeld bij verlies, diefstal of na overlijden van de kaarthouder — te beperken. Deze maatregelen zorgen ervoor dat parkeerkaarten minder vatbaar zijn voor oneigenlijk gebruik.

Het besluit versterkt ook de samenwerking met politiediensten en lokale besturen. In combinatie met de webapplicatie **Handi2Park** kunnen controleurs de geldigheid van een kaart efficiënter verifiëren. Dit verhoogt de doeltreffendheid van controles en draagt bij tot een gerichte aanpak van fraude.

De impact is duidelijk: via striktere opvolging en een duidelijker regelgevend kader vermindert het risico op misbruik aanzienlijk. Zo blijven voorbehouden parkeerplaatsen maximaal beschikbaar voor personen die er recht op hebben.



## handyPark: digitale parkeerrechten in samenwerking met de DG HAN

In 2025 werd de applicatie **handyPark** uitgerold als uniforme digitale oplossing voor parkeerrechten voor personen met een handicap. De app maakt het mogelijk om het gebruik van een parkeerkaart voor personen met een handicap digitaal te registreren via het kenteken van een auto. Op deze manier kunnen scanwagens nagaan of de auto (gratis) mag parkeren in een betalende parkeerzone, ook al kunnen deze wagens de parkeerkaart niet scannen.

De DG HAN is **niet de eigenaar van de applicatie en niet verantwoordelijk voor het beheer ervan**. handyPark is een initiatief van externe partners en wordt autonoom beheerd.

De DG Personen met een handicap (DG HAN) leverde een inhoudelijke en technische bijdrage aan de ontwikkeling van handyPark. Meer bepaald werd expertise gedeeld over de regelgeving rond parkeerkaarten, de geldigheidsvoorwaarden en de verificatie van kaartnummers. Daarnaast droeg ze ook bij aan de communicatie naar burgers en professionele partners.

handyPark biedt lokale besturen een efficiënte manier om parkeerrechten te beheren en controles te vereenvoudigen. De toepassing sluit aan bij de bredere digitalisering van controles en vermindert het risico op misbruik of foutief gebruik van parkeerkaarten.

Steeds meer gemeenten sluiten zich aan bij het systeem en kiezen zo voor een uniforme en digitale aanpak van parkeerrechten. Daarmee dragen zij bij aan een correcte handhaving én aan een gebruiksvriendelijker systeem voor personen met een handicap.

Gemeenten die hun parkeerbeleid willen moderniseren en misbruik verder willen tegengaan, worden uitgenodigd om zich bij **handyPark** aan te sluiten en zo mee te bouwen aan een transparant en efficiënt parkeerbeleid.



## Evaluatie en erkenning van de handicap

### Wat is een evaluatie van de handicap?

Bij de DG HAN laten jaarlijks zo'n 155.000 personen hun handicap evalueren, wat de toegang tot steun zoals een tegemoetkoming of parkeerkaart mogelijk maakt. Dit gebeurt meestal via een afspraak met onze evaluatoren.

De evaluatie is geen medische diagnose. Onze evaluatoren bekijken medische verslagen van behandelende artsen, maar willen vooral weten hoe de handicap het dagelijks leven beïnvloedt: kan iemand zelfstandig koken, zich wassen, zich verplaatsen of werken? Dit maatwerk kost meer tijd, maar zorgt ervoor dat iedereen de juiste ondersteuning krijgt.

Sinds 2022 heeft de DG HAN een multidisciplinaire aanpak: artsen, ergo- en kinesitherapeuten, maatschappelijk werkers en psychologen beoordelen de impact van een handicap. In elk van de 10 centra voor de erkenning van de handicap bespreken ze in team de evaluaties op een manier die alle aspecten van een handicap omvat: medisch, sociaal, emotioneel en functioneel. Zo garanderen we overal in België een eerlijke en grondige evaluatie, ongeacht waar iemand zijn aanvraag indient.



## Cijfers evaluaties



- De artsen en evaluatoren van de DG HAN deden 155.334 evaluaties in het kader van de erkenning van de handicap.
- De mediane doorlooptijd om langs te komen op een evaluatie van de handicap voor een eerste aanvraag voor een tegemoetkoming is 136 dagen (4,6 maanden). Voor een parkeerkaart gaat het om 44 dagen (1,4 maanden).
- Het duurt gemiddeld 93 dagen (3,1 maanden) voor iemand het attest van de erkenning van de handicap krijgt.
- Ook in 2025 werden psychologische en orthopedische aandoeningen het vaakst geëvalueerd.



### Top 5 pathologieën:

- Psychologische aandoeningen: 29,0%
- Orthopedie: 26,5%
- Zenuwstelsel: 10,3%
- Hart: 7,6%
- Neoplasie: 6,5%

## Onze multidisciplinaire teams investeren in kwaliteitsvolle dossierbehandeling

Voor de evaluatie van de handicap werken onze 10 regionale centra voor de erkenning van de handicap met multidisciplinaire teams die inspelen op de specifieke situatie van elke persoon. Naast onze statutaire en zelfstandige artsen zijn er in de teams ook andere gespecialiseerde evaluatoren zoals een kinesitherapeut of ergotherapeut, een verpleegkundige, een psycholoog en een maatschappelijk assistent.

Dankzij een betere organisatie, opleiding en gespecialiseerde teams is de kwaliteit en consistentie van onze beslissingen verbeterd. Alle regionale centra werken volgens dezelfde kwaliteitscriteria, met als doel correcte en billijke beslissingen voor iedereen.

2025 was het eerste jaar waarin een betrouwbare balans van de nieuwe organisatie kon worden opgemaakt:

- Het dossier van de persoon met een handicap is **volledig en correct gemotiveerd**;
- Wanneer een gesprek of een klinisch onderzoek wordt uitgevoerd, wordt daarvan een **nauwkeurig, relevant en gestructureerd** verslag in het dossier opgenomen;
- De evaluator van de handicap geeft een **goed onderbouwde motivering** van de geldigheidsduur van zijn beslissing, van het al dan niet toekennen van de inkomensvervangende tegemoetkoming (vermindering van het verdienvermogen) en van de graad van handicap (aantal punten toegekend in het kader van de integratietegemoetkoming).



## Keuzes maken om kwaliteit en snelheid te verzoenen

Meer dan 90 % van de prioritaire dossiers (bijv. bij een snel degeneratieve ziekte) wordt binnen de zes maanden behandeld. Wanneer aan de medische criteria is voldaan en het dossier volledig is, wordt zo'n dossier vaak zelfs binnen twee à drie werkdagen behandeld, zonder dat de persoon fysiek moet langskomen. Als er toch een evaluatie in het centrum nodig is, ligt de mediane behandeltermijn op 72 dagen.

Tegelijk blijft de uitdaging groot: het hoge aantal aanvragen vraagt blijvende inspanningen om dit kwaliteitsniveau te behouden en tegelijk voldoende dossiers te kunnen behandelen.

## Een blik achter de schermen: minister Beenders ervaart de impact van onze multidisciplinaire aanpak

In februari bracht minister Beenders ons een bezoek in Brussel voor een uitwisseling over de prioriteiten voor deze legislatuur, op basis van het regeerakkoord.

Tijdens zijn bezoek aan het centrum voor de erkenning van de handicap in Hasselt in oktober kreeg minister Beenders een brede inkijk in het werk van onze multidisciplinaire teams. Hij sprak met artsen en psychologen, maatschappelijk assistenten, verpleegkundigen en ergo- en kinesitherapeuten, die dagelijks instaan voor een zorgvuldige en mensgerichte evaluatie van de handicap. De minister woonde ook een evaluatie bij, waardoor hij zelf kon ervaren hoe cruciaal deze stap is voor het toekennen van rechten en tegemoetkomingen.

Het bezoek benadrukte het belang van blijvende investeringen in mensen en middelen. Alleen zo kunnen we de ambities van het beleid waarmaken én blijven bouwen aan toegankelijke, betrouwbare en impactvolle ondersteuning voor burgers.



## Verhuis centrum Luik: optimale toegankelijkheid realiseren vergt bijkomende middelen

Op 30 september bezocht minister Vanessa Matz ons nieuwe centrum voor de erkenning van de handicap in Luik. Op uitnodiging van de Regie der gebouwen kreeg ze er toelichting bij hun inspanningen om overheidsgebouwen toegankelijker en inclusiever te maken. Het centrum is recent verhuisd naar de Financietoren, waar de medewerkers nu over modernere en ruimere werkplekken beschikken.

Tijdens de rondleiding sprak de minister met medewerkers over de organisatie van de handicapevaluaties, de multidisciplinaire werking en de concrete uitdagingen op het terrein.

We maakten van het bezoek gebruik om de structurele facility-uitdagingen in onze centra te benadrukken. Hoewel de verhuis in Luik een vooruitgang betekent, blijft de situatie elders status quo en zijn bijkomende investeringen dringend nodig. Door besparingen bij de Regie der gebouwen konden noodzakelijke aanpassingen niet worden gerealiseerd en slaagden we er niet in om, zoals in Charleroi, opnieuw een label “toegankelijk centrum” te behalen. In Luik kon het centrum bijvoorbeeld niet op het gelijkvloers worden ingericht, waardoor minder mobiele bezoekers extra begeleiding van onze medewerkers nodig hebben.

Dit werkbezoek bevestigde het gezamenlijke engagement van de DG HAN, de Regie der gebouwen en minister Matz om toegankelijkheid te versterken — een belangrijke stap richting een inclusieve en klantgerichte dienstverlening.



## Een vlottere en duidelijkere manier om dossiers te heropenen

Sinds eind 2025 hanteert de directie Erkenningen een vernieuwde procedure voor het heropenen van dossiers. Het doel is simpel: dossiers sneller en juist behandelen zonder dat iemand een volledig nieuwe aanvraag hoeft in te dienen of een juridische procedure moet starten. Door de werkwijze in alle centra te harmoniseren, garandeert de DG HAN een gelijke behandeling voor iedereen.

Wat betekent dit concreet? Als iemand het niet eens is met een medische evaluatie, kan die binnen drie maanden na de medische beslissing een heropening aanvragen. We vragen hierbij voortaan om een duidelijke motivatie, ondersteund door een behandelende arts of een specialist. Zo beschikken onze artsen meteen over de juiste informatie om het dossier grondig te herbekijken en na de heropening het reguliere aanvraag- en evaluatieproces opnieuw te doorlopen.

Deze nieuwe aanpak zorgt voor meer transparantie en een efficiënter verloop van het evaluatieproces.

## Slimme sms-communicatie verlaagt het niet verschijnen op afspraken bij onze evaluatoren

In februari 2025 rolde de DG Personen met een handicap een nieuw sms-systeem uit dat burgers automatisch via sms herinnert aan hun afspraak voor een evaluatie van de handicap. Het project, ontwikkeld door onze eigen ICT-dienst, groeide in korte tijd uit tot een echte meerwaarde voor zowel burgers als medewerkers. Het toont hoe digitale communicatie met beperkte kosten een groot effect kan hebben op de kwaliteit en efficiëntie van onze dienstverlening.

Burgers ontvangen nog steeds een officiële uitnodiging per post of via eBox, maar daarbovenop krijgen ze nu een herinnerings-sms twee werkdagen voor hun afspraak. Een aanpak die werkt: ten opzichte van 2024 daalde het aantal no-shows (niet verschijnen) met maar liefst 25 %. Dankzij deze tijdige herinnering vergeten minder burgers hun afspraak, en wie toch verhinderd is, verwittigt vaker. Zo kunnen teams sneller nieuwe afspraken inplannen en blijft de dagelijkse planning stabiel en efficiënter.



Bij onverwachte omstandigheden — denk aan extreme weersomstandigheden of een onverwachte afwezigheid van een arts — kunnen centra nu met één enkele annulatie-sms alle betrokken burgers meteen bereiken. Waar vroeger tientallen telefoons nodig waren, volstaat nu één actie. Tijdens de hittegolf in Hasselt bewees deze functie al onmiddellijk haar waarde, en ook andere centra zetten dit regelmatig in.

## Digitale zelfbediening: meer attesten en formulieren beschikbaar in My Handicap

In 2025 zette de DG Personen met een handicap opnieuw een belangrijke stap in de digitale transformatie van haar dienstverlening. Met de introductie van meer zelf downloadbare attesten en documenten via My Handicap bieden we burgers een snellere, eenvoudigere en meer toegankelijke manier om officiële documenten te verkrijgen. Naast het attest van erkenning van de handicap dat al eerder beschikbaar was, vind je nu ook het attest van de rechten op tegemoetkomingen in het dossier.

Dit attest is vaak noodzakelijk om toegang te krijgen tot **fiscale en sociale voordelen**, zoals het sociaal tarief voor gas en elektriciteit. Hoewel verschillende instanties rechtstreeks in onze databank kunnen nakijken of iemand recht heeft op een tegemoetkoming, vragen ze toch vaak om een attest. Dankzij de nieuwe functionaliteit in My Handicap verminderen we telefonische oproepen en administratieve werklust. Burgers kunnen deze attesten nu **met één klik opvragen en downloaden**, zonder wachttijden.

Een andere nieuwigheid in My Handicap is dat de **ingevulde aanvraagformulieren beschikbaar blijven in het persoonlijke dossier** van de persoon met een handicap. Dat betekent dat burgers hun eerder ingediende formulieren op elk moment opnieuw kunnen raadplegen, bijvoorbeeld om het document te bespreken met een maatschappelijk assistent of om zich voor te bereiden op hun afspraak bij één van onze evaluatoren die pas enkele weken na het indienen van de aanvraag kan plaatsvinden.



# European Disability Card (EDC)

## Wat is de European Disability Card?

De European Disability Card (EDC) is een Europees initiatief dat tot doel heeft de inclusie van personen met een handicap in de samenleving te verbeteren door hun deelname aan sportieve, culturele en vrijetijdsactiviteiten te vergemakkelijken. In België is de FOD Sociale Zekerheid een van de zes organisaties die de European Disability Card uitreiken.

Dankzij meer dan 500 partners biedt deze kaart heel wat voordelen zoals aangepaste rondleidingen, bijzondere evenementen of kortingen. Je kan ermee terecht in musea, sportclubs, zwembaden, pretparken, ...

Ontdek nieuwe ervaringen op [www.eudisabilitycard.be](http://www.eudisabilitycard.be).

## Cijfers EDC



- 487.472 kaarten in omloop
- Waarvan 378.215 uitgereikt door de DG HAN (sinds begin in 2017)



## Meer dan 60 nieuwe partners aangesloten bij de European Disability Card in 2025!

Dankzij de **EDC-kaart** (European Disability Card) kan iedereen die erkend is als persoon met een handicap genieten van **tal van voordelen** bij de deelnemende partners. Het gaat dan bijvoorbeeld om gratis toegang voor een begeleider, korting of aangepaste voorzieningen.

In 2025 zijn **meer dan 60 organisaties** partner geworden, wat het totaal op meer dan 660 partners brengt die hun engagement voor inclusie en toegankelijkheid bevestigen.

Ontdek alle partners en de voordelen die zij aanbieden op deze pagina: [Voordelen met de kaart | European Disability Card](#)

Wil je meer weten over de kaart of je favoriete vrijetijdsaanbieder aanmoedigen om partner te worden? Alle informatie vind je op [www.eudisabilitycard.be](http://www.eudisabilitycard.be).

## Internationale erkenning voor onze inclusieve promotievideo voor de European Disability Card

Op het **World Social Security Forum** in Kuala Lumpur, werd de FOD Sociale Zekerheid bekroond voor de promotievideo over de European Disability Card.

Deze video belicht de voordelen van de kaart voor de gebruikers, evenals de redenen waarom het interessant is om als partner toe te treden tot het netwerk.

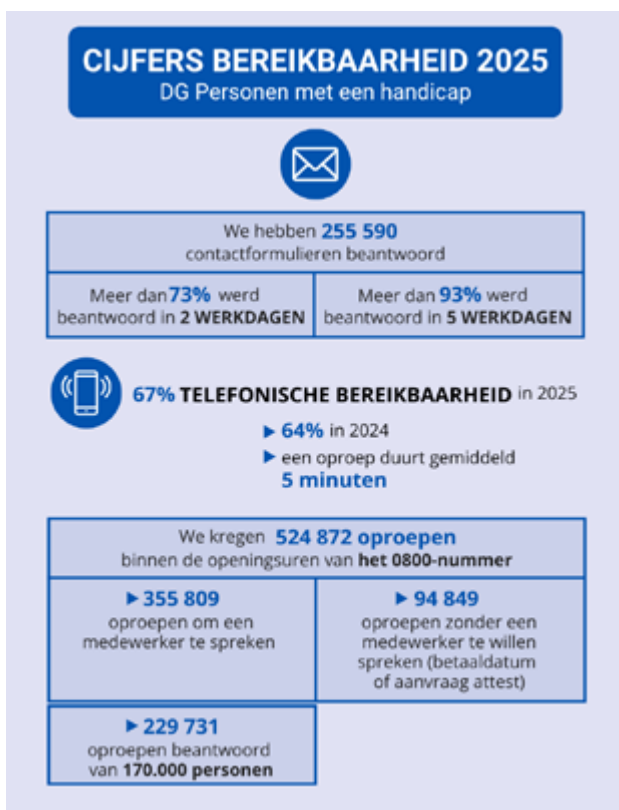
Het op dit forum georganiseerde videofestival bracht 261 video's samen van 96 lidorganisaties uit 69 landen. De prijs die we wonnen is een mooie internationale erkenning voor het werk dat onze overheidsdienst verricht op het vlak van inclusie en toegankelijkheid!

Bekijk deze [promotievideo op YouTube!](#)



# Contact & Communicatie

## Cijfers bereikbaarheid



### Contactformulieren

- We hebben 255.590 contactformulieren beantwoord.
- Meer dan 73 % werd beantwoord in 2 werkdagen, meer dan 93 % in 5 werkdagen.



## Telefonische bereikbaarheid

- Over het hele jaar 2025 bedroeg het bereikbaarheidspercentage 67 %, t.o.v. de 64 % in 2024.
- Dit bereikbaarheidspercentage wordt berekend over alle oproepen die we binnenkrijgen tijdens de openingsuren van het 0800-nummer.
- We kregen 524 872 oproepen binnen de openingsuren van het 0800-nummer.
- > 355 809 oproepen om een medewerker te spreken
  - Daarvan hebben we 229 731 oproepen beantwoord (64 %) van 170 000 personen.
- > 94 849 oproepen zonder een medewerker te willen spreken (betaaldatum of aanvraag attest).
- Een oproep duurt gemiddeld 5 minuten.
- Tevredenheid gebruikers:
  - 34 000 enquêtes ingevuld na oproepen. 72 % van de respondenten “zeer tevreden”, nog eens 12 % was “tevreden”.
  - 1117 ingevulde enquêtes naar aanleiding van een reactie op een contactformulier. 75 % van de respondenten vond dat ze een duidelijk en volledig antwoord op hun verzoek hadden gekregen.

## Actieve aanwezigheid van de DG HAN op beurzen en salons

Bij de DG HAN werken 51 maatschappelijk assistenten die personen met een handicap en hun vertegenwoordigers rechtstreeks ondersteunen. Dat doen ze op meer dan 150 maandelijkse zitdagen, op beurzen en evenementen en via opleidingen aan partners als gemeentes en ziekenfondsen.

Onze deelname aan beurzen biedt onze maatschappelijk assistenten de kans om beter inzicht te krijgen in de verwachtingen van de personen tot wie we ons richten, met als doel onze dienstverlening te optimaliseren.

In 2025 was de DG HAN aanwezig op verschillende evenementen, waaronder de REVA-beurs, Action Portraits Pluriels en de Werelddovendag. Deze ontmoetingen boden de gelegenheid om burgers en partners te informeren over rechten en dienstverlening, en om in dialoog te gaan over inclusie en toegankelijkheid.



## Duidelijkere brieven voor een betere communicatie naar burgers

Duidelijke en toegankelijke communicatie met burgers is essentieel om een efficiënte openbare dienstverlening te garanderen. In het kader van de erkenning van een handicap ontvangen burgers in elke fase van hun traject brieven. Het is dus van essentieel belang dat deze brieven duidelijk en begrijpelijk zijn, zodat zij altijd weten waar ze aan toe zijn en wat ze concreet moeten doen.

Met het oog hierop zijn alle brieven die aan burgers worden gestuurd in 2025 volledig herzien. Het doel was om ze duidelijker, coherenter en toegankelijker te maken, zodat burgers zo goed mogelijk worden begeleid tijdens hun traject. Zo worden misverstanden, onnodige contacten en het risico dat zij geen gebruik maken van hun rechten beperkt.

Deze herschrijving werd uitgevoerd met de steun van een extern bureau dat gespecialiseerd is in duidelijke communicatie, in nauwe samenwerking met onze communicatie-experts, onze maatschappelijk assistenten en ervaringsdeskundigen, om ervoor te zorgen dat de brieven echt zijn afgestemd op de behoeften en de realiteit van de burgers.

De uitnodigingsbrieven zijn in juli 2025 met succes in onze software geïntegreerd en worden sindsdien naar personen met een handicap verstuurd. Alle andere brieven zijn in 2025 ook herschreven en zullen in 2027 technisch in onze nieuwe software worden geïntegreerd.

Duidelijke communicatie, een van de pijlers van de lopende wetshervorming, zal zo structureel verankerd worden in onze toekomstige werking, wat zal leiden tot een duidelijker, menselijkere en efficiëntere begeleiding van de burgers gedurende hun hele traject.



## Beperkt aantal klachten

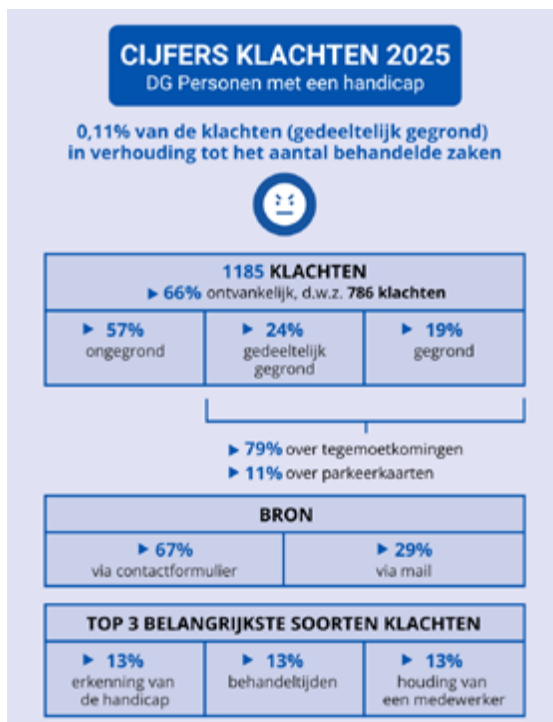
Het aantal en de aard van de klachten die we ontvangen, geeft ons een indicatie over de tevredenheid van burgers en dus over de kwaliteit van de dienstverlening van de DG HAN. Daarom volgt de DG HAN de klachten van dichtbij op. De verhouding van het aantal (gedeeltelijk) gegronde klachten ten opzichte van het aantal behandelde dossiers bedraagt slechts 0,11 %.

In 2025 ontvingen we 1.185 klachten. Hiervan was 66 % ontvankelijk. De andere 'klachten' waren verzoeken om informatie, vragen waarvoor we niet bevoegd zijn of betwistingen van beslissingen waartegen we in beroep konden gaan.

67 % van de klachten werd ingediend via het algemene contactformulier en 29 % via het e-mailadres voor klachten.

Van de 786 ontvankelijke klachten was 57 % ongegrond, 24 % gedeeltelijk gegrond en 19 % gegrond.

79 % van de (gedeeltelijk) gegronde klachten ging over tegemoetkomingen en 11 % ging over parkeerkaarten.





### De 3 belangrijkste soorten (gedeeltelijk) gegronde klachten gingen over:

- De erkenning van de handicap (13 %)
- De behandeltijden (13 %)
- De houding van een medewerker (13 %)

## Snel, veilig en duurzaam communiceren met burgers: daarom zetten we in op de eBox

In 2025 sloot de DG Personen met een handicap zich aan bij de eBox. Dat is de beveiligde digitale brievenbus van de federale overheid, waarin burgers steeds meer officiële documenten ontvangen. Dankzij deze vernieuwing bereiken de documenten en berichten van de DG HAN de personen sneller, veiliger en overzichtelijker dan via de klassieke post.

De overstap naar de eBox biedt tal van voordelen. Berichten zoals de beslissing over de aanvraag of de uitnodiging voor een evaluatie komen meteen toe zodra ze beschikbaar zijn, zonder verzendvertraging of risico op verlies. Alles wordt bovendien automatisch bewaard op één centrale plek, waardoor burgers hun documenten eenvoudig kunnen terugvinden, ook maanden of jaren later. Dat maakt opvolging van hun dossier eenvoudiger en vermindert de kans dat belangrijke informatie verloren gaat.

Voor burgers die hun documenten liever op papier blijven ontvangen, blijft dat mogelijk.

Met deze verbetering zorgt de DG HAN opnieuw voor **snellere, efficiëntere en duurzamere communicatie, waarbij de burger centraal staat**. De eBox-functionaliteit vormt een belangrijke bouwsteen binnen de verdere modernisering van My Handicap en de administratieve processen waarop burgers dagelijks rekenen.

Om onze documenten via eBox te ontvangen, moet elke gebruiker vooraf toestemming geven. Op de 34.956 burgers die een actieve eBox hebben én een dossier bij ons, hebben er 10.653 hun toestemming gegeven. De overigen ontvangen onze communicatie nog op papier.



## Betrokken medewerkers

### Cijfers medewerkers

Binnen de FOD Sociale Zekerheid werken 702 medewerkers. Daarvan zijn 377 medewerkers (359 VTE) werkzaam in de DG HAN:

- 10 regionale centra met elk een centrumdirecteur.
- 23 coördinerende artsen werken samen met 48 evaluatoren aan de evaluatie van de handicap.
- 209 medewerkers zorgen voor het onthaal, dossierbeheer en het contact met de burger.
- 51 maatschappelijk assistenten begeleiden personen met een handicap naar onze dienstverlening.

### Opleiding van teamleiders om onze waarden uit te dragen, zich aan te passen aan veranderingen en de burger beter van dienst te zijn

De DG Personen met een handicap (DG HAN) bestaat uit de directie “Erkenningen” (met 10 regionale centra voor de erkenning van de handicap) en de directie “Management- en beleidsondersteuning”. Elk centrum is onderverdeeld in **drie teams**: één voor de evaluatie van de handicap, één voor de administratieve afhandeling van de aanvraag en één voor het contact met de burger. De **teamleiders** vormen de schakel tussen het strategische niveau van de Directie-generaal en het operationele niveau van de centra. Hun rol bestaat erin de strategie om te zetten in concrete acties, de teamprestaties te beheren, de medewerkers te motiveren en informatie te verspreiden.

Alle teamleiders van de regionale centra van de DG HAN zijn in 2025 begonnen aan een **opleidingsprogramma** van een jaar, a rato van één dag per maand, om **zich bij te scholen** en de **kwaliteit** van de dienstverlening aan personen met een handicap te **verbeteren**.

De DG HAN wordt, net als alle andere diensten, geconfronteerd met **een wereld die voortdurend verandert**. De talrijke wetswijzigingen hebben een **impact** op de vele en complexe procedures die de regelgeving met zich meebrengt. Het is belangrijk dat dit geen negatieve gevolgen heeft voor personen met een handicap. Door alle teamleiders samen een leadership-training te laten volgen, kan de DG haar goede praktijken harmoniseren en ervoor zorgen dat de verschillende teams



**dezelfde visie** delen en eenzelfde, meer harmonieuze manier hanteren om de doelstellingen van de DG te realiseren.

## De vinger aan de pols: directie en medewerkers in dialoog

Binnen de DG HAN geloven we dat een sterke dienstverlening begint bij betrokken medewerkers. Om de samenwerking binnen onze teams te versterken, organiseert de directie regelmatig informele ontmoetingen. Of het nu gaat om 'ontbijtsessies' of een 'babbel met tussendoortje' in de namiddag: deze momenten bieden ruimte voor een open gesprek met de eerstelijnsmedewerkers over wat er leeft op de werkvloer.

Een cruciaal onderdeel van deze aanpak is de jaarlijkse toer van de centra door de directie. Van januari tot februari bezoekt de directie alle tien de centra voor de erkenning van de handicap. Door in dialoog te gaan met de medewerkers ter plaatse, houden ze voeling met de praktijk en de dagelijkse uitdagingen in de centra.

Het versterkt de band tussen de verschillende diensten en zorgt ervoor dat elke medewerker, ongeacht de locatie, nauw betrokken blijft bij de missie van de DG HAN en afgestemd op de noden van personen met een handicap.

## Budgettaire realiteit versus maatschappelijke verwachtingen: een delicate evenwichtsoefening

In 2025 kreeg de DG Personen met een handicap, net als de FOD Sociale Zekerheid in zijn geheel, te maken met een bijzonder uitdagende budgettaire context door de federale besparingsbeslissingen. Hierdoor werden initiatieven in het personeelsplan tijdelijk bevroren, waardoor vertrekkende medewerkers niet langer systematisch vervangen konden worden. In het tweede kwartaal van 2025 bleven heel wat geplande wervingen geblokkeerd en konden vertrekkers niet vervangen worden. Dit gegeven, gecombineerd met een stijgend aantal aanvragen, leidde tot een merkbare stijging van de werkdruk in quasi alle teams, van dossierbeheer tot dienstverlening in de centra voor de erkenning van de handicap.



Ook het budget voor aangeduide artsen, die verantwoordelijk zijn voor het merendeel van de evaluaties van de handicap, zat tot eind 2025 in een structureel deficit. Deze onderfinanciering woog ook in 2025 op de operationele planning, de beschikbaarheid van deze artsen en de doorlooptijden van de evaluaties.

Hoewel teams blijven zoeken naar oplossingen en de DG HAN inzet op innovatie om de efficiëntie te verhogen, laat de impact zich voelen op de dienstverlening. Het wordt moeilijker om de vooropgestelde KPI's te halen, zoals de dossiers afhandelen binnen de wettelijke termijn van zes maanden en de telefonische bereikbaarheid hoog houden. Teams moeten vaker kiezen tussen telefonische bereikbaarheid en dossierbehandeling, waardoor wachttijden oplopen.

Toch zoeken teams en medewerkers actief naar manieren om met minder middelen toch kwaliteitsvolle dienstverlening te blijven bieden — vaak door te innoveren, processen te stroomlijnen of creatieve oplossingen te vinden binnen bestaande systemen. De resultaten daarvan laten zich zien in verschillende projecten, van automatisatie bij het behandelen van herzieningen tot meer digitale selfservice voor attesten voor burgers. Maar de vaststelling blijft dat operationele efficiëntiewinsten niet volstaan om de budgettaire druk volledig te compenseren.

De besparingen vormen daarmee een belangrijke realiteit en een structurele uitdaging voor de komende jaren. De DG HAN blijft zich inzetten voor toegankelijke, correcte en mensgerichte dienstverlening, maar dit vraagt blijvende aandacht voor de balans tussen middelen, verwachtingen en het welzijn van medewerkers — en voor de noodzakelijke investeringen die onze samenleving verwacht wanneer het gaat over ondersteuning van personen met een handicap.



# Kunstwerkers – Working in the Arts (WITA)

## Hoofddoel

Het jaar 2025 stond in het teken van continuïteit en de versterking van de kerntaken van het WITA-team, namelijk: **kunstwerkattesten afleveren en burgers informeren**.

In 2025 ontvingen we **2.789** aanvragen voor kunstwerkattesten, leverden we **2.432** attesten af en organiseerden we **218** vergaderingen van de Kunstwerkcommissie.

Het WITA-team begeleidde burgers bij hun administratieve stappen en zorgde daarbij voor een nauwkeurige, objectieve en efficiënte verwerking van de aanvragen.

## Contact met de burger

Buiten de dossierbehandeling stond in 2025 ook het contact met burgers centraal. De **contacten verliepen op verschillende manieren**: via e-mail, telefonische begeleiding, hulp ter plaatse en online gesprekken via Teams. Elk contactmoment bood de kans om procedures toe te lichten, vragen te beantwoorden en aanvragers gerust te stellen. Deze **actieve begeleiding** werd aangevuld en versterkt door de organisatie of deelname van het WITA-team aan diverse informatiesessies, zodat burgers stap voor stap werden begeleid.

- In 2025 ontvingen we 8.729 e-mails en 2.584 telefoontjes.
- Het WITA-team organiseerde **85 fysieke afspraken** en **171 afspraken via Teams**.

In dezelfde lijn werd er een **tutorial** ontwikkeld en beschikbaar gesteld, speciaal gericht op het indienen van aanvragen. Dit maakte het gebruik voor de burgers eenvoudiger en zorgde voor een vlottere verwerking van de dossiers.



## Implementatie van een CRM

In 2025 hebben we een Customer Relationship Management (CRM) geïntegreerd in onze dagelijkse werking. Dit instrument stelt ons in staat om: het dossierbeheer te structureren, de volledige historiek van de communicatie te bewaren en een samenhangend overzicht van de aanvragen bij te houden. Het gebruik ervan draagt bij aan een **hogere kwaliteit van de dienstverlening, ondersteunt de teams in hun dagelijkse werk en verbetert de interne samenwerking.**

## Traject 'Writing in the Arts' via BOSA

In 2025 werkten we samen met BOSA aan 'Writing in the Arts', een traject met als doel: onze communicatie duidelijker, samenhangender en toegankelijker te maken voor kunstwerkers. Dit project past binnen de pijler 'medewerkers' van het Quality@Work-project van de FOD en sluit volledig aan bij de **doelstelling van het WITA-team: de relatie versterken tussen kunstwerkers en de administratie.**

Gedurende het jaar hebben we **kwaliteitsnormen** voor duidelijke taal opgesteld en **schrijfconventies** vastgelegd. We ontwikkelden hulpmiddelen zoals een lexicon, een schrijfwijzer, een checklist en goede voorbeelden. Dit werk werd vervolgens gedeeld met het hele WITA-team tijdens een kick-off op 11 december.

In **2026** gaan we over tot de praktische fase met **trainingen en opvolgessies**, om onze vaardigheden en tools te testen, te verbeteren en duurzaam te verankeren.



# EEN SOCIALE BESCHERMING VERBONDEN MET DE WERELD



## Voorwoord Manuel Paolillo

“Het is niet onze taak om rapporten over sociale bescherming op te stellen. Het is onze taak om de dagelijkse praktijk te koppelen aan een duidelijke strategische koers – en dat te doen met teams die begrijpen waarom hun werk ertoe doet, voor degenen die dat het hardst nodig hebben.”

2025 was een jaar waarin alles weer in beweging kwam. Na een periode van een regering in lopende zaken heeft de vorming van de nieuwe federale regering in februari het politieke kader waarin onze directie-generaal opereert opnieuw gedefinieerd — met nieuwe ministers, nieuwe prioriteiten en de verplichting om coalitieafspraken snel om te zetten in concrete acties. Het is precies in dergelijke transitie-momenten dat de waarde van een goed georganiseerd bestuur meetbaar wordt. De sociale zekerheid wordt niet binnenskamers opgebouwd. Er wordt over onderhandeld in multilaterale fora, er is coördinatie tussen instanties met verweven bevoegdheden, en zij vertaalt zich – soms langzaam, maar concreet – in het leven van de personen die ervan afhankelijk zijn. Het is in deze, vaak weinig zichtbare ruimte dat de DG Beleidscoördinatie en Internationale Relaties dagelijks actief is.

In 2025 kwam deze realiteit op verschillende fronten tegelijk tot uiting. Op internationaal vlak werd het jaar gekenmerkt door concrete vorderingen: de inwerking-treding van de overeenkomst tussen België en Québec, aanzienlijke vooruitgang in



de onderhandelingen tussen België en Senegal, de organisatie van een Europese conferentie op hoog niveau over de mobiliteit van zelfstandigen, en een actieve bijdrage aan de normatieve werkzaamheden van de ILO inzake de platformeconomie. De mobiliteit van werknemers binnen de EU en de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels blijven eveneens uitdagingen vormen. Binnen het Europees Comité voor sociale bescherming (SPC) heeft onze inzet gezorgd voor een coherente Belgische aanwezigheid in de structurerende debatten over sociale bescherming in Europa – of het nu gaat om het minimuminkomen, de vergrijzing of armoedebestrijding – werkzaamheden die via de EPSCO-Raad rechtstreeks de beleidsoriëntaties van de lidstaten voeden.

Op intern vlak zijn de fundamenten gelegd voor verschillende structurerende projecten: het Federaal Actieplan Handicap 2025-2029, de hervorming van de wet van 1987, de omzetting van de richtlijnen inzake de European Disability Card en de herlancering van de IMC Handicap voor de nieuwe ambtstermijn. Deze projecten illustreren een vaak onderschatte realiteit: beleidscoördinatie is, wanneer ze goed functioneert, een factor van systemische samenhang – niet louter een administratieve oefening.

Deze resultaten zijn te danken aan bekwame teams, solide institutionele partnerschappen en het vermogen om te navigeren door complexe Belgische en Europese bestuursstructuren. Dit verslag pretendeert niet volledig te zijn. Het geeft een overzicht van de belangrijkste realisaties van het jaar, waarbij wordt getracht eerlijk te zijn over wat er is bereikt en helder over wat er nog moet worden opgebouwd.

Manuel Paolillo,  
directeur-generaal Beleidscoördinatie & Internationale Relaties



## Opstart nieuwe regering

Eén van onze basisopdrachten als FOD Sociale Zekerheid is het adviseren en ondersteunen van onze ministers in het verwezenlijken van hun politieke prioriteiten. Na een periode van lopende zaken kon de nieuwe federale regering op 3 februari 2025 de eed afleggen en kenden we onze nieuwe ministers:

- **Frank Vandenbroucke**, vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Armoedebestrijding;
- **Jan Jambon**, vice-eersteminister en minister van Financiën en Pensioenen, belast met de Nationale Loterij en de Federale Culturele Instellingen;
- **Rob Beenders**, minister van Consumentenbescherming, Sociale Fraudebestrijding, belast met Personen met een handicap en Gelijke Kansen;
- **Eléonore Simonet**, minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's.

Om de vlotte opstart van onze ministers te ondersteunen, bereidde de dienst beleidscoördinatie in nauwe samenwerking met alle Beleidsvoorbereidende diensten per beleidscel een gedetailleerde briefing voor met ons voorstel van samenwerking, onze dienstencatalogus, en onze eigen werking. Verder werden gedetailleerde inhoudelijke fiches over de lopende en actuele dossiers voorbereid. Op basis hiervan werden met elke beleidscel, in functie van hun noden, de nodige werkafspraken gemaakt voor een goede samenwerking gedurende deze legislatuur.



## Proactieve opvolging van de beleidscyclus

Onze FOD heeft de ambitie om onze beleidscellen proactief en interdisciplinair te ondersteunen in het realiseren van hun doelstellingen. Om dit over de DG's heen te kunnen verzekeren, knopen we aan bij de bestaande kernmomenten in de beleidscyclus, en hebben we in 2025 onze afstemming tussen de diensten en met onze beleidscellen verder versterkt.

### Beleidsplanning

De dienst Beleidscoördinatie staat in voor de redactie en coördinatie van de opmaak van de beleidsverklaringen en algemene beleidsnota's van drie van onze ministers. Vanwege de regeringsvorming in februari stonden we in 2025 in voor de redactie van drie beleidsverklaringen en zes algemene beleidsnota's. De redactie gebeurt op basis van de input van zowel interne diensten als partners van het netwerk van sociale zekerheid, en in voortdurende dialoog met de beleidscel.

Gezien deze documenten nadien de basis dienen te vormen voor de strategische en operationele planning van onze FOD werd de afstemming met het intern beheer van de FOD versterkt en werd er een doorlopende check op middelen en opportuniteit ingevoerd. Zo kunnen we onze beleidscellen beter adviseren over zowel de opportuniteiten als de beperkingen in capaciteit.

### Geïntegreerde opvolging per beleidscel

Om beter de link te leggen tussen de dagdagelijkse rechtstreekse ondersteuning van en de langetermijnmogelijkheden (o.m. op het vlak van empirisch onderbouwd beleid) voor de beleidscellen vanuit de verschillende beleidsvoorbereidende diensten werden de eerste stappen gezet in de richting van een geïntegreerde opvolging van onze activiteiten per beleidscel. Voor twee van onze ministers worden nu vaste afstemmingsmomenten voorzien met betrokkenheid van alle diensten die hen ondersteunen. Het is onze ambitie om zo de dialoog tussen ons management en de beleidscellen beter te voeden en te versterken.



## Complexe beleidsproblemen

Deze legislatuur werd het dienstaanbod aan onze nieuwe ministers uitgebreid met een aangepast traject voor de meer complexe beleidsvragen en grote hervormingen. Hiervoor vertalen we de prioritaire en complexe beleidsvragen van onze ministers naar projecten. We stellen hiervoor DG-overschrijdende projectteams samen, in functie van de noden. Waar nuttig en mogelijk wordt aan andere instellingen aangeboden om deel uit te maken van dit project. We bouwen hiervoor op de expertise van de interne corporate projecten en de ervaringen van het programma Belgisch voorzitterschap van de Raad van de EU, waar we de projectmethodologie aanpasten aan de specifieke noden die volgen uit de beleidsnoden van onze ministers.

De dienst Beleidscoördinatie verzorgt de opvolging van het programma van beleidsprojecten. In 2025 lag de focus op de opstart en uitbouw van het beleidsproject **“hervorming wet 1987 inzake de tegemoetkomingen aan personen met een handicap”**.



## Opleiding nieuwe beleidsmedewerkers

Om onze nieuwe beleidsmedewerkers beter te ondersteunen in het verwerven van de nodige kennis en vaardigheden om hun functie goed te kunnen uitoefenen, werd in 2025 een nieuw opleidingstraject opgestart. De opleidingen worden hoofdzakelijk door medewerkers van de FOD gegeven, aangevuld met enkele modules uit het opleidingspakket van de FOD BOSA en gaan in op:

- de **politiek-administratieve omgeving** van de sociale zekerheid;
- de **dynamieken van sociale bescherming** en de link met de arbeidsmarkt;
- de **financiering** van de sociale zekerheid;
- de **indicatoren** voor het monitoren van de doelmatigheid van sociale bescherming, armoede en werkgelegenheid;
- de **internationale dimensie** van sociale bescherming;
- de **werking van de ministerraad**;
- het **politiek bewustzijn en de politiek-administratieve** verhoudingen.

Met deze opleidingen vullen we de job-specifieke vorming aan en geven we al onze beleidsmedewerkers dezelfde brede basis.



## Bijdrage aan het terug-naar-werk-beleid van de federale regering

De federale regering streeft er met haar terug-naar-werkbeleid naar om personen de beste ondersteuning te bieden wanneer ze uitvallen en hen zo goed mogelijk terug te begeleiden naar werk. Werk geeft namelijk structuur, zorgt voor sociale contacten en biedt financiële zekerheid. Het maakt deel uit van het herstel, als we de terugkeer op de juiste manier aanpakken: aangepast, mensgericht en met respect voor ieders situatie. Binnen het breed pakket aan terug-naar-werkmaatregelen ondersteunt onze FOD verschillende initiatieven.

### Nationaal College voor socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid

Het Nationaal College voor socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid (NCSVG) werd in 2016 opgericht om gestandaardiseerde methoden voor de evaluatie van de arbeidsongeschiktheid/arbeidsongeschiktheid voor te stellen om de evaluaties op elkaar af te stemmen in de verschillende takken van de sociale zekerheid, namelijk de ziekteverzekering (RIZIV), de beroepsziekten (Fedris), de arbeidsongevallen (Fedris), de werkloosheid (RVA), en de tegemoetkomingen aan personen met een handicap (DG Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid).

Onze FOD ondersteunt de algemene werking van het Nationaal College voor socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid (NCSVG) vanuit de dienst Beleidscoördinatie en de dienst Raden en commissies.

- Het eindrapport van de Universiteit Hasselt in opdracht van werkgroep 6 die de mogelijkheden verkennen die artificiële intelligentie kan bieden bij de evaluatie van arbeidsongeschiktheid werd opgeleverd. Via een Delphi-studie werden zowel potentiële voordelen als risico's van AI binnen de Belgische sociale zekerheid geïdentificeerd.
- Voor werkgroep 5 was het afgelopen jaar een signaal om de reflectie over het in beroep gaan tegen beoordelingsbeslissingen verder te zetten, in samenwerking met de rechterlijke macht. Op basis van rondetafels met magistraten, advocaten en academici werden punten voor hervorming



- geïdentificeerd. Samen met deze actoren zal werkgroep 5 in 2026 de vertaalslag maken naar concrete voorstellen rond bemiddeling, de rol van de kamer voor kinnelijke schikking en betere coördinatie tussen actoren.
- Op 24 september 2025 organiseerde het College met huisartsen, adviserend artsen en arbeidsartsen, instellingen van sociale zekerheid en de minister van Sociale Zaken een seminarie over haar werkzaamheden die hebben geleid tot de ontwikkeling van een ICF-formulier met gegevens over de restcapaciteiten - om de uitwisseling van informatie tussen artsen te vergemakkelijken - en over de 20 nieuwe fiches om huisartsen te ondersteunen bij de begeleiding van hun patiënten naar werkhervatting.
  - Het College kreeg bij KB een permanent mandaat en een vaste werking.

## Mentale gezondheid op het werk

Stress en burn-out op het werk zijn een groeiende problematiek. Bovenop het persoonlijke en sociale leed, kost dit de sociale zekerheid naar schatting ongeveer 10 miljard euro per jaar. Bij de directe kost voor de sociale zekerheid, als gevolg van mentale stoornissen, komt bovendien nog eens naar schatting 15 miljard euro aan indirecte kosten voor de samenleving.

Het is cruciaal om de inspanningen op vlak van geestelijke gezondheid (preventie en re-integratie) de komende jaren voort te zetten, en dat zowel voor de betrokken burgers als voor de financiële duurzaamheid van onze sociale zekerheid. De problematiek kent meerdere facetten, over de bevoegdheidsdomeinen en -niveaus heen.

De FOD Sociale Zekerheid coördineert samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het RIZIV, FEDRIS en de FOD Beleid en Ondersteuning het **Federaal Netwerk "Mentale Gezondheid en Werk"**. Dit netwerk van federale administraties en partners komt maandelijks samen om thema's gelinkt aan mentaal welzijn en werk te bespreken, waarbij regelmatig instellingen of organisaties van regionaal, federaal of internationaal niveau worden uitgenodigd om als inspiratiebron te dienen.

Op 24 juni 2025 organiseerde het netwerk een studiedag over mentaal welzijn op het werk.

Meer info: [Studiedag over mentaal welzijn op het werk](#).



## Belgische implementatie van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Als coördinatiemechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap staat de dienst Beleidscoördinatie in voor de ondersteuning van de federale minister voor Personen met een handicap bij de implementatie van het Verdrag en de mainstreaming van handicap doorheen het beleid. Het centraal instrument hiervoor is het Federaal Actieplan Handicap.

Op 18 juni 2025 organiseerde de FOD Sociale Zekerheid de kick-off van het Federaal Netwerk Handicap voor deze legislatuur. Dit netwerk, dat alle federale beleidscellen en administraties samenbrengt, vormt het platform voor afstemming over het federale handicapbeleid. Tijdens deze bijeenkomst werd ook het startschot gegeven voor de opmaak van het Federaal Actieplan Handicap 2025-2029. In dit plan nemen alle federale ministers maatregelen op om, binnen hun bevoegdheden, de rechten van personen met een handicap te bevorderen. Het actieplan vormt daarmee het federale instrument voor de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap en de volledige inclusie van personen met een handicap, verankerd in artikel 22ter van de Belgische Grondwet.



## Opmaak en redactie van het Federaal Actieplan Handicap 2025-2029

De algemene coördinatie berust bij de minister bevoegd voor Personen met een handicap. De FOD Sociale Zekerheid ondersteunt deze opdracht als federaal coördinatiemechanisme voor het VN-Verdrag.

Zo stond onze FOD in voor de inhoudelijke voorbereiding en redactie van het nieuwe plan. Dit werk vertrok vanuit drie centrale bronnen:

- **Internationale aanbevelingen**, in het bijzonder de slotopmerkingen en aanbevelingen van het VN-Comité voor het UNCRPD.
- **Aanbevelingen van het maatschappelijk middenveld**, via de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap.
- **Aanbevelingen van Unia**, als onafhankelijke instelling voor het UNCRPD op federaal niveau.

In een volgende stap ondersteunde de FOD de bilaterale gesprekken van de beleidscel bevoegd voor personen met een handicap met alle federale beleidscellen en hun administraties. Tijdens deze gesprekken werden de mogelijke maatregelen van hun ministers verder verfijnd.

Op basis daarvan stelde onze FOD een eerste ontwerp van het actieplan op. Dit ontwerp werd ter advies voorgelegd aan de NHRPH en Unia. Het definitieve Federaal Actieplan Handicap 2025-2029 zal in 2026 ter goedkeuring worden voorgelegd aan de ministerraad en nadien gepubliceerd.



## Internationaal handicapbeleid

De dienst Beleidscoördinatie staat in voor de opvolging van het internationaal handicapbeleid en de bijdrages vanuit onze bevoegdheden aan de VN-mensenrechtenrapportages.

Op EU-niveau bouwden we verder op het elan van het Belgisch voorzitterschap van de Raad van de EU in 2024 door de aanbevelingen voor de Europese Strategie voor de rechten van personen met een handicap te integreren in de werkzaamheden van het European Disability Platform, het expertencomité van vertegenwoordigers van de lidstaten en het middenveld ter ondersteuning van de Europese Commissie. Een actualisering van de strategie wordt verwacht in 2026. Verder namen we deel aan de peer review, een instrument waarbinnen lidstaten elkaar ondersteunen in de ontwikkeling van hun beleid inzake toegankelijkheid en redelijke aanpassingen.

Als nationaal coördinatiemechanisme voor het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap stonden we in voor de (inhoudelijke) voorbereiding van de Belgische deelname aan de 18de conferentie van verdragstaten bij het VN-Verdrag (COSP18), die plaatsvond op het hoofdkantoor van de VN in New York in juni 2025. Dit is de grootste mondiale conferentie over het thema handicap en brengt de 193 verdragspartijen, VN-organisaties, ngo's en de vertegenwoordigende organisaties van personen met een handicap samen om de opvolging van het Verdrag te bespreken en goede praktijken uit te wisselen. Onze medewerkers ondersteunden de deelname van de minister van Personen met een handicap, Rob Beenders, die de Belgische delegatie leidde. Daarnaast financierde onze FOD de deelname van een vertegenwoordiger van het Belgische middenveld van personen met een handicap.

In het kader van de vierde rapportagecyclus aan de Mensenrechtenraad van de VN – *Universal Periodic Review (UPR)* - coördineerde de FOD de bijdrage rond handicap en sociale zaken voor het Belgische rapport.



## Interministeriële Conferentie Handicap

De dienst Beleidscoördinatie van de FOD Sociale Zekerheid verzorgt het secretariaat van de **Interministeriële Conferentie Handicap** ("IMC Handicap"), het overlegplatform tussen de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten over handicapgebonden aangelegenheden.

In 2025 werd de IMC Handicap opnieuw opgestart voor de nieuwe legislatuur. Voor deze legislatuur maakt de IMC Handicap deel uit van de algemene IMC "Gelijke kansen, handicap en racismebestrijding". De IMC Handicap brengt de ministers van het federale niveau, de gewesten en de gemeenschappen samen die zich bezighouden met kwesties inzake handicap en gelijke kansen. Ze stelt hen in staat om samen te discussiëren, gemeenschappelijke standpunten inzake handicap voor te bereiden en gezamenlijke beslissingen te nemen. Zo zorgt ze voor een doeltreffende interfederale samenwerking voor handicapgebonden dossiers en de opvolging van de aanbevelingen van het CRPD-Comité aan ons land op interfederaal niveau.

De eerste vergadering vond plaats op 17 december 2025, onder het voorzitterschap van minister Beenders. Tijdens deze eerste vergadering werden het werkprogramma voor deze legislatuur en de werkgroepen van de IMC goedgekeurd, en vond er een uitwisseling plaats over de huidige prioriteiten van elke minister.



## Omzetting richtlijnen European Disability Card en Europese parkeerkaart voor personen met een handicap

De FOD Sociale Zekerheid is de pilootoverheid voor de omzetting van de Europese richtlijnen inzake de Europese kaart voor personen met een handicap (beter gekend als de European Disability Card) en de Europese parkeerkaart voor personen met een handicap. Dit bestaat uit enerzijds de afstemming op Belgisch niveau voor een correcte en tijdige omzetting, en anderzijds de deelname namens België aan werkgroepen op EU-niveau.

Deze richtlijnen hebben als doel het vrij verkeer en de gelijke toegang tot bijzondere voorwaarden en voorkeursbehandelingen voor personen met een handicap te bevorderen via de wederzijdse erkenning van beide kaarten in alle lidstaten van de Europese Unie.

De Belgische bevoegdheidsverdeling maakt deze omzetting zeer complex. De dienst Beleidscoördinatie van de FOD Sociale Zekerheid organiseerde daarom een intensief afstemmingstraject voor de European Disability Card tussen alle bevoegde entiteiten op federaal niveau en het niveau van de deelgebieden. Dit resulteerde eind 2025 in een ontwerp-samenwerkingsakkoord dat op 17 december 2025 werd goedgekeurd door de Interministeriële Conferentie Handicap als basis voor de omzetting in wetteksten in 2026 en 2027.



# Artificiële intelligentie, een gecontroleerde hefboom voor innovatie

## Een gestructureerde en geleidelijke transformatie

In 2025 heeft de FOD Sociale Zekerheid zijn denkoefening over de integratie van artificiële intelligentie (AI) in zijn activiteiten voortgezet. Een speciale werkgroep heeft dit proces gecoördineerd, met één prioriteit: **het potentieel van AI op een gestructureerde en geleidelijke manier verkennen en tegelijkertijd een verantwoord, conform en nuttig gebruik ervan waarborgen.**

## Sensibilisering en begeleiding

Het hele jaar door werden er sensibiliseringsacties gevoerd bij de medewerkers: informatie-uitwisseling, discussiesessies en eerste gerichte opleidingen. Deze initiatieven waren bedoeld om een beter inzicht te krijgen in de mogelijkheden van AI, maar ook in de beperkingen en risico's ervan. Een duidelijke interne strategische visie, bedoeld om de volgende stappen te structureren, is goedgekeurd door het directiecomité en wordt momenteel geïmplementeerd. Deze aanpak past in het streven om de voordelen van AI ten volle te benutten om de kwaliteit van de analyses te verbeteren, de interne processen efficiënter te maken en de medewerkers te ondersteunen bij hun taken.

## Het gebruik begeleiden en de risico's beheersen

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan ethiek en naleving van het wettelijk kader. De FOD heeft bijgedragen aan het federaal Charter voor verantwoord AI-gebruik in overheidsdiensten. Tegelijkertijd werden interne richtlijnen opgesteld om het gebruik van AI door zijn medewerkers te begeleiden.

De FOD heeft ook een risicoanalyse uitgevoerd om de uitrol van AI binnen de organisatie zo goed mogelijk voor te bereiden en om ervoor te zorgen dat de regels inzake gegevensbescherming strikt worden nageleefd.

In dit kader heeft de DG Juridische Expertise een grondige juridische analyse uitgevoerd van de toepasselijke wetgeving, met name de AI-verordening, de AVG en aanverwante teksten.



## Blik op de toekomst

De FOD analyseert de op de markt beschikbare tools en wisselt informatie uit met andere overheidsinstellingen. Het doel is duidelijk: **artificiële intelligentie inzetten als een tool ten dienste van de opdrachten van de FOD, op een geleidelijke, transparante en mensgerichte manier.**

AI maakt voortaan deel uit van de strategische langetermijndoelstellingen van de FOD. Elke directie wordt uitgenodigd om deze technologische evolutie in haar overwegingen en projecten te integreren, teneinde relevante toepassingen voor de overheidsdienst te identificeren.

## Verbetering van de arbeidsbemiddeling en loopbaanontwikkeling van begunstigden van de regeling voor een minimuminkomen door middel van digitale oplossingen en AI

De FOD Sociale Zekerheid coördineert de Belgische deelname aan het programma van het EU-technische ontwikkelingsinstrument voor de “Verbetering van de arbeidsbemiddeling en loopbaanontwikkeling van begunstigden van de regeling voor een minimuminkomen (MIS) door middel van digitale oplossingen en AI”. Met Europese financiering onderzoekt een team van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling de mogelijkheden van AI voor arbeidsbemiddeling voor de meest kwetsbare groepen.

Naast de coördinatie van de Belgische bijdrages organiseerde onze FOD in 2025 een studiebezoek en een seminarie, waarbij de onderzoekers in dialoog konden gaan met een groot aantal partners. De resultaten van het onderzoek worden in 2026 verwacht.



## Internationale betrekkingen

### Mobiliteit binnen de EU – De toepasselijke wetgeving veiligstellen en de Europese samenwerking versterken (AC/ELA)

Door intra-EU-mobiliteit, de toename van hybride werksituaties en gevallen van meervoudige activiteiten wordt de vraag welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is steeds vaker gesteld en wordt zij ook gevoeliger. In deze context is de kwaliteit van de Europese coördinatie gebaseerd op zowel operationele instrumenten (praktische gidsen waarvan de kwaliteit en het nut systematisch worden benadrukt door het Hof van Justitie van de Europese Unie), doeltreffend bestuur (Administratieve Commissie, Technische Commissie, Auditcomité) als een betere synergie tussen de twee organen, namelijk de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (AC) en de Europese Arbeidsautoriteit (ELA).

#### Realisaties 2025

- Bijdrage aan het opstellen/actualiseren van een praktische gids over het bepalen van de toepasselijke wetgeving, met interpretatieve ondersteuning en coördinatie met de bevoegde partners om een coherente interpretatie van de coördinatieregels te waarborgen.
- Bijdrage aan de verbetering van de werking van de Administratieve Commissie (AC) (organisatie, prioritering, follow-up), met actieve deelname aan uitwisselingen om de discussies operationeler en resultaatgerichter te maken ten behoeve van de instellingen van sociale zekerheid en mobiele personen, alsook van ondernemingen die in een grensoverschrijdende context actief zijn.
- Bijdragen aan het vaststellen van uniforme administratieve interpretaties van de coördinatieregels van de socialezekerheidsstelsels met betrekking tot het bepalen van de toepasselijke wetgeving, gezondheidszorg en pensioenen.
- Versterking van de uitwisselingen tussen de AC (via de Cooperation and Conciliation Board) en de ELA over thema's van gemeenschappelijk belang, en bijdrage aan het identificeren van onderwerpen die gezamenlijk moeten worden behandeld (verduidelijkingen, gebruikssituaties, coherentie van de benaderingen).



- Op het gebied van de bestrijding van grensoverschrijdende sociale fraude en sociale dumping: opstellen van een Europees verslag over grensoverschrijdende invordering, coördinatie van het Belgische netwerk dat bevoegd is voor Europese procedures voor geschillenbeslechting tussen lidstaten en opstellen van vier verslagen over fraudeopsporing in België.

## Impact

- Versterken van de rechtszekerheid en beperken van interpretatieverschillen, met concrete ondersteuning voor dossierbeheerders en een verbetering van de kwaliteit van de beslissingen in grensoverschrijdende gevallen.
- Duidelijkere coördinatieprocessen en grotere continuïteit van de Europese werkzaamheden, ten voordele van de instellingen van sociale zekerheid en personen die zich binnen de EU verplaatsen, alsook van ondernemingen die grensoverschrijdende diensten verlenen.
- Betere afstemming tussen administratieve coördinatie en controles, waardoor blinde vlekken worden verminderd en het collectieve vermogen om complexe grensoverschrijdende situaties binnen de EU (fouten, misbruik, fraude) aan te pakken, wordt verbeterd.



## Multilateraal beleid – Benelux-Verdrag ter bestrijding van sociale fraude

De Benelux wil eerlijke mobiliteit voor onze bedrijven en onze werknemers bevorderen, met name door een sterkere samenwerking tussen de overheden van de drie landen om sociale fraude te voorkomen, door middel van meer geïntegreerde samenwerkingsmechanismen aangepast aan een zone die wat betreft arbeidsmobiliteit onderling sterk verbonden is.

### Realisaties 2025

- Bijdrage aan de onderhandelingen over het Verdrag (en voorzitterschap van de onderhandelingen over de bilaterale administratieve overeenkomst tussen België en Nederland inzake administratieve controles) en aan de (administratieve en procedurele) opvolging van het Benelux-Verdrag met het oog op een betere samenwerking tegen grensoverschrijdende sociale fraude, sociale dumping en fouten
- Coördinatie met de betrokken partners om de samenhang met de nationale prioriteiten en de logica van regionale samenwerking te waarborgen.

### Impact

- Versterking van de operationele samenwerking tussen de Benelux-lidstaten en verbetering van de informatie-uitwisseling, met de mogelijkheid om de samenwerking uit te breiden naar andere buurlanden die geen lid zijn van de Benelux (Frankrijk, Duitsland, enz.).
- Een geïntegreerde en multidisciplinaire responscapaciteit bieden die efficiënter is om grensoverschrijdende fraudepatronen aan te pakken, ten dienste van eerlijke mobiliteit binnen de EU en teneinde de houdbaarheid van onze sociale begrotingen en overheidsfinanciën te waarborgen.



## Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) 2025: normatieve commissie met het oog op de goedkeuring van een verdrag gekoppeld aan een aanbeveling om behoorlijk werk in de platformeconomie te realiseren

Platformwerk brengt aanzienlijke uitdagingen met zich mee op het gebied van economie, arbeidsbescherming, sociale bescherming, kwalificatie van de arbeidsrelatie en rechten. De onderhandelingen binnen de normatieve commissie van de Internationale Arbeidsconferentie (ILC) leiden geleidelijk tot een internationaal normatief referentiekader voor de arbeidswereld (187 landen).

### Realisaties 2025

- Deelname aan de onderhandelingen binnen de normatieve commissie van de Internationale Arbeidsconferentie over de goedkeuring van een verdrag gekoppeld aan een aanbeveling voor werknemers in de platformeconomie.
- Bijdrage aan de voorbereiding en de onderhandelingen tijdens de conferentie op basis van een duidelijk politiek mandaat, en bewaken van de samenhang van de politieke standpunten over de omzetting van Europese richtlijnen ter zake en, meer in het algemeen, over kwesties op het gebied van sociale bescherming.

### Impact

- Steun voor de goedkeuring van internationale normen (internationale standaarden) die nuttig zijn om het beleid en de Europese/internationale samenhang te verduidelijken en die, eenmaal geratificeerd, deel zullen uitmaken van het Belgische recht.
- Zorgen voor samenhang tussen verschillende internationale organisaties die zich met hetzelfde thema bezighouden, met name wat betreft de impact op ons socialezekerheidsstelsel.



## Bilaterale betrekkingen met derde landen: onderhandeling, modernisering en bescherming van rechten

Bilaterale socialezekerheidsovereenkomsten zijn een essentieel instrument om de rechten te waarborgen van personen die zich tussen België en derde landen verplaatsen. Ze zorgen voor coördinatie tussen nationale wetgevingen (zonder deze te wijzigen), verduidelijken de regels die van toepassing zijn in grensoverschrijdende situaties en vergroten de voorspelbaarheid voor burgers, werkgevers en instellingen. De FOD Sociale Zekerheid staat in voor de onderhandelingen, de opvolging en de interpretatie van deze overeenkomsten, alsook voor de ondersteuning van de correcte toepassing ervan.

### Realisaties 2025

- Voortzetting van de onderhandelingen, de opvolging en de interpretatie van bilaterale overeenkomsten, alsook de ondersteuning van de correcte toepassing van de regels en de behandeling van grensoverschrijdende kwesties.
- **België-Quebec**: in **mei 2025** treedt de nieuwe overeenkomst in werking, die het bestaande kader moderniseert en verduidelijkt.
- **België-Senegal**: organisatie van **twee onderhandelingsrondes** in 2025 om een basis voor coördinatie te consolideren (gelijke behandeling, overdraagbaarheid van rechten – met name pensioenen –, regels inzake toepasselijke wetgeving, administratieve samenwerking en fraudebestrijding) en om de volgende fase met betrekking tot de praktische modaliteiten in 2026 voor te bereiden, in samenwerking met de betrokken instellingen.

### Impact

- Verbeterde bescherming van internationale mobiliteit, met meer rechtszekerheid en minder administratieve onzekerheid.
- Voorspelbaarder en robuuster beheer van grensoverschrijdende dossiers voor de bevoegde instellingen, met een potentieel voor minder interpretatieproblemen en geschillen.
- Bijdrage aan de internationale aantrekkelijkheid van België voor de betrokken economische actoren en organisaties.



## Zetelovereenkomsten op het gebied van sociale zekerheid

De zetelovereenkomsten regelen de situatie van internationale organisaties die in België zijn gevestigd. De socialezekerheidsdimensie moet juridisch solide en operationeel zijn om de samenhang van het toepasselijke stelsel te waarborgen.

### Realisaties 2025

- Ondertekening van de zetelovereenkomst met de Europese Bank voor wederopbouw en ontwikkeling (EBWO) op 14 maart 2025, via het CIPS-ICZ, met bijdrage van de FOD op het vlak van sociale zekerheid.
- Deelname aan de onderhandelingen over de zetelovereenkomst met de Europese Organisatie voor publiek recht (EOPR), onderhandelingen afgerond, ondertekening gepland begin 2026.

### Impact

- Verzekering van het juridisch kader dat van toepassing is op de betrokken organisaties en hun personeel.
- Bijdrage aan de aantrekkelijkheid en voorspelbaarheid van het Belgische kader voor de vestiging van internationale organisaties.



## Digitalisering: ESSPASS, opvolging van proefprojecten en in kaart brengen van Europese initiatieven

De toename van Europese digitaliseringsinitiatieven biedt belangrijke kansen om de mobiliteit te vergemakkelijken, controles betrouwbaarder te maken en het risico op fouten of misbruik terug te dringen. Het creëert ook een risico op fragmentatie en overlappingsen, wat een betere coördinatie en anticipatie vereist om de betrokken Belgische instellingen tijdig te informeren en synergieën tussen projecten in kaart te brengen.

### Realisaties 2025

- Bijdrage aan de verdere ontwikkeling van het project “European Social Security Passport” (ESSPASS), als centraal onderdeel van het pakket “Fair Labour Mobility” dat de Commissie voor september 2026 heeft aangekondigd. ESSPASS laat toe de socialezekerheidsrechten aan te tonen en de authenticiteit van overdraagbare documenten onmiddellijk digitaal te controleren, teneinde het risico op fouten en fraude te verminderen en de doeltreffendheid van grensoverschrijdende controles te versterken.
- Opvolging van en bijdrage aan grootschalige proefprojecten (DC4EU: Digital Credentials for Europe; Belgisch-Portugese “proof of concept” voor de digitalisering van de EZVK (Europese ziekteverzekeringskaart) als oplossing buiten de elektronische portefeuille).
- Juridische, administratieve en interpretatieve ondersteuning met betrekking tot de coördinatieregels, en consolidatie van de beschikbare informatie om de betrokken Belgische instellingen te ondersteunen bij de implementatie en om de instellingen die mogelijk getroffen worden zo snel mogelijk te informeren.
- Opstellen van een transversaal overzicht van relevante Europese initiatieven (momenteel 22) onder leiding van de Belgische delegatie, met een beschrijving van hun onderlinge verbanden en mogelijke effecten, in de vorm van een “levend” instrument dat wordt geactualiseerd naarmate de ontwikkelingen vorderen. Dit overzicht vormt een referentiekader voor de coördinatie van het beleid, de strategische opvolging en de evaluatie van de effecten op de Belgische socialezekerheidsarchitectuur.



- Garanderen dat alle processen in verband met de coördinatie van de sociale zekerheid in België correct worden uitgevoerd, door erover te waken dat alle uitwisselingen uitsluitend via Electronic Exchange of Social Security (EESSI) verlopen. Toezicht op de naleving van de desbetreffende verplichtingen, snelle afhandeling van eventuele opmerkingen van andere lidstaten, en coördinatie en begeleiding van het nationale netwerk om een correct gebruik van EESSI te waarborgen.

## Impact

- Betere voorbereiding van de Belgische actoren voor structurerende Europese projecten, met duidelijkere en snellere informatie.
- Versterking van het anticipatievermogen en betere samenhang van de opvolging op nationaal niveau, door het verminderen van blinde vlekken als gevolg van de fragmentatie van projecten.
- Mogelijkheid tot vermindering van de administratieve lasten en verbetering van de betrouwbaarheid van controles in een grensoverschrijdende context, ten behoeve van een veiligere en efficiëntere mobiliteit.
- Vermindering van het aantal interpretatievragen en verbetering van de nationale samenhang dankzij een uniform gebruik van EESSI en een versterkte ondersteuning van het netwerk, waardoor snellere interventies en een vlotter beheer van de dossiers mogelijk worden.



## Eurocoördinatie: samenhang en uitvoering van het Europese recht

Eurocoördinatie waarborgt voor België de coherentie en rechtszekerheid bij de toepassing van het EU-recht op het gebied van de sociale zekerheid. Samen met de FOD Sociale Zekerheid, de bevoegde instellingen en de FOD Buitenlandse Zaken stuurt zij op transversale wijze de omzetting van richtlijnen, de behandeling van precontentieuze dossiers (SOLVIT/EU Pilot), het beheer van inbreukprocedures en de coördinatie van de Belgische tussenkomsten voor de Europese rechtbanken (prejudiciële vragen en arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU), alsook andere relevante procedures), teneinde een coherent en, indien nodig, politiek gedragen Belgisch standpunt te garanderen.

### Realisaties 2025

- Coördinatie van de omzetting van Europese richtlijnen op het gebied van de sociale zekerheid (bv. EDC/EPC), in nauwe samenwerking met de instellingen van sociale zekerheid: opvolging van de teksten, regelmatige contacten met de trajectbeheerders en verbindende schakel met de federale partners, met name Buitenlandse Zaken.
- Behandeling en coördinatie van precontentieuze dossiers (SOLVIT/EU Pilot): ondersteuning bij de analyse, formuleren van antwoorden en afstemmen van de Belgische standpunten met de betrokken instellingen.
- Coördinatie van de Belgische conformiteit in inbreukprocedures, met organisatie van de interinstitutionele samenwerking en structurering van de antwoorden.
- Bijdrage aan de verdediging van de Belgische belangen in het kader van geschillen, met name via deelname aan de procedures C-743/23 en C-776/24 (schriftelijke opmerkingen in overleg met de FOD Sociale Zekerheid, de RSZ, de FPD en de FOD Buitenlandse Zaken).



## Impact

- Beperking van het risico op vertragingen of inconsistenties bij de omzetting van het Europees kader en verbetering van de kwaliteit van de toepassing ervan.
- Snellere oplossing van praktische problemen waarmee burgers en instellingen worden geconfronteerd, waardoor escalatie naar geschillen wordt voorkomen.
- Meer juridische robuustheid en beter gestructureerd intern beheer van de naleving van het Europese recht, wat bijdraagt tot een coherenter Belgisch standpunt in de Europese dialoog.



## Raad van Europa – Europees Sociaal Handvest & Europese Code inzake sociale zekerheid

Het Regeringscomité ziet toe op de naleving van het Europees Sociaal Handvest en de Europese Code inzake sociale zekerheid. Het richt zich daarbij op de modernisering van de instrumenten, de verbetering van de evaluatiemethoden en de versterking van de institutionele samenwerking. Het ziet ook toe op de samenhang van de nationale verslagen, de uitwisseling van statistische gegevens, de vergelijkende analyse van Europese praktijken en de opvolging van de ontwikkelingen van het Handvestsysteem, in het kader van het hervormingsproces dat in 2023 is opgestart.

### Realisaties 2025

- Actieve deelname aan de werkgroepen en plenaire vergaderingen (150 en 151), met activiteiten inzake modernisering en opvolging van de engagementen.
- Directe betrokkenheid bij het Bureau en het vicevoorzitterschap door de in maart 2025 gekozen Belgische vertegenwoordiger, die de terugkerende taken op zich neemt en bijdraagt aan de hervormingen van het Europees Sociaal Handvest en de werking van het Regeringscomité.
- Verslaggeving over de Europese Code inzake sociale zekerheid: voorbereiden en indienen van het geconsolideerde jaarverslag, met inbegrip van een gedetailleerde analyse van de in België toepasselijke bepalingen, statistische indicatoren en de opvolging van eerdere aanbevelingen.
- Bijdrage aan het ad-hocjaarverslag over het Europees Sociaal Handvest: opstellen en indienen van de delen die betrekking hebben op rechtstreeks op België toepasselijke artikelen, waarbij de juistheid van de informatie en de samenhang met interne verslagen en statistische gegevens worden gewaarborgd.
- Opvolging van collectieve klachten: onderzoek van en reactie op ontvangen klachten, wanneer deze onder de bevoegdheid van het Comité vallen, om de naleving van het Handvest en de Code te waarborgen en de sociale rechten van de burger te beschermen.
- Voorbereiding van de conferentie op hoog niveau in Chişinău (maart 2026) en bijdrage aan thematische conferenties (Brussel, Parijs), waarbij ervaringen kunnen worden uitgewisseld en afstemming op Europese goede praktijken mogelijk wordt.



- Versterking van de interne coördinatie tussen federale en regionale overheden om de samenhang in de antwoorden aan de organen van de Raad van Europa te waarborgen.

## Impact

- Verhoogde zichtbaarheid van België en bijdrage aan de sturing van de werkzaamheden van de Raad van Europa op dit gebied.
- Betere continuïteit van de opvolging, interne kapitalisatie en samenhang van de Belgische bijdragen.
- Hogere betrouwbaarheid en grotere volledigheid van de nationale verslagen, waardoor de Raad van Europa over nauwkeurige gegevens beschikt voor de vergelijkende evaluatie en modernisering van de Europese sociale instrumenten.



## Comité voor sociale bescherming – Jaarverslag 2025, verslag over het minimuminkomen en speciaal nummer van het BTSZ

Het Comité voor sociale bescherming (CSB) adviseert de ministers binnen EPSCO en houdt toezicht op de sociale situatie en het beleid inzake de sociale bescherming. De publicaties (jaarverslag, verslag over het minimuminkomen) zijn structurerende Europese referenties.

### Realisaties 2025

- Zorgen voor een Belgische positionering op alle vergaderingen van het Europees Comité voor sociale bescherming, in overleg met de nationale actoren.
- Bijdrage aan de werkzaamheden van het CSB en valorisatie van zijn publicaties: jaarverslag 2025 en verslag over het minimuminkomen.
- Publicatie van een speciaal nummer van het Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid (BTSZ) gewijd aan het CSB waarin de taken ervan worden belicht en de bijdrage van een bekende collega wordt geprezen.

### Impact

- Betere zichtbaarheid en voorlichting rond de Europese werkzaamheden op het gebied van de sociale bescherming.
- Betere nationale vertaling van de boodschappen en analyses die op EU-niveau worden gegenereerd.



## EPSCO (Raad van Europese ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid)

De FOD Sociale Zekerheid ondersteunt de ministers bij de voorbereiding van de EPSCO-raden (werkgelegenheid en sociaal beleid) door aandachtspunten en inhoudelijke elementen aan te reiken die kunnen worden gebruikt voor interventies en om de standpunten te stroomlijnen.

### Realisaties 2025

- Ondersteuning bij de voorbereiding van de EPSCO-raden van 10 maart 2025, 19 juni 2025, 17 oktober 2025, voornamelijk gericht op gelijkheid, en van 1 december 2025.
- Bijdrage aan de analyse en opvolging van de conclusies en debatten over de inclusie van personen met een handicap en de Europese strategie 2021-2030.
- Bijdrage aan de debatten over het Europees semester, het systeem voor de coördinatie van het economisch en sociaal beleid.
- Bijdrage aan de analyse en het debat over de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting.
- Bijdrage aan het debat over de vereenvoudiging van de Europese sociale wetgeving.
- Bijdrage aan de analyse en het debat over de sociaaleconomische uitdagingen als gevolg van de vergrijzing van de bevolking.

### Impact

- Versterking van de kwaliteit van de ministeriële voorbereiding en de samenhang van de Belgische standpunten.
- Betere koppeling van de Europese discussies aan nationale prioriteiten op het gebied van inclusie en gelijkheid.



## Conferentie op hoog niveau op 11 december 2025 over zelfstandigen

De mobiliteit van zelfstandigen binnen de Europese Unie neemt toe, terwijl de statuten en de toepasselijke regels per lidstaat sterk verschillen. Deze diversiteit maakt de coördinatie van sociale rechten, de controle van grensoverschrijdende situaties en de preventie van misbruik complex. In deze context zijn Europese samenwerking, uitwisseling van ervaringen en digitale innovatie belangrijke hefboomen om de rechtvaardigheid en rechtszekerheid te versterken.

### Realisaties 2025

- Organisatie, op 11 december 2025 in het Résidence Palace in Brussel, van een Europese conferentie op hoog niveau in samenwerking met de Franse École nationale de sécurité sociale (EN3S) en de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), met de steun van het RIZIV.
- Bijeenkomst van meer dan 120 deelnemers rond drie thema's: het in kaart brengen van de mobiliteit van zelfstandigen, het analyseren van de risico's en patronen van grensoverschrijdende fraude, en het delen van concrete oplossingen en goede praktijken (administratieve samenwerking, juridische instrumenten, gezamenlijke acties).
- Bespreking van operationele aanbevelingen tijdens het slotpanel, met name in aanwezigheid van de minister bevoegd voor de strijd tegen sociale fraude, met de voorbereiding van een conferentieverlag aangekondigd voor 2026. Dit verslag zal aan de Europese institutionele actoren (Commissie, Parlement, sociale partners) worden bezorgd.



## Impact

- Versterking van het netwerk en convergentie van diagnoses tussen overheidsdiensten, inspectiediensten en Europese partners over een thema met een grote sociaaleconomische gevoeligheid.
- Benadrukken van pragmatische manieren om informatie-uitwisseling, grensoverschrijdende samenwerking en preventie van misbruik te verbeteren, en tegelijkertijd veiligere mobiliteit en een betere bescherming van de rechten van zelfstandigen te ondersteunen.
- Beïnvloeding van de Europese Commissie, zodat zij in het toekomstige wetgevingsinitiatief inzake eerlijke mobiliteit rekening houdt met de bezorgdheid over het sociaal statuut van zelfstandigen binnen de EU.



# CIJFERS VOOR EEN NIEUWE REGERING



## Voorwoord Rudi Van Dam

“In 2025 hebben wij onze expertise inzake ‘Evidence Informed Policies’ volop kunnen inzetten om de nieuwe regering te ondersteunen. We bleven tevens verder werken aan een versterking van deze capaciteiten.”

Begin 2025 werd een nieuwe regering gevormd. Het nieuwe regeerakkoord en de nieuwe beleidsverklaringen van de ministers boden ons een nieuw kader voor ons beleidsondersteunend en – voorbereidend werk. Een uitdagend kader. De regering wil immers de openbare financiën in lijn brengen met de Europese engagementen en heeft daarvoor een ambitieuze hervormingsagenda vooropgesteld. Hervormingen in onder andere de werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen beogen de uitgaven te drukken en het opnemen van werk te bevorderen. Tevens zet de beleidsverklaring sociale zaken in op het verzekeren van een solidaire en duurzame sociale bescherming.

Dit vraagt om cijfers. Cijfers over de evolutie van de begroting, waarvan de sociale zekerheid een groot aandeel vormt. Cijfers over de impact van de maatregelen. De begrotingsimpact, maar ook de sociale impact. Blijft de begroting op spoor? Hoe grijpen de maatregelen op elkaar in en op de behoeften aan sociale bescherming?

Cijfers en empirische kennis kunnen de veranderingsagenda helpen sturen zodat de beoogde doelstellingen worden behaald. Het verzoenen van besparingsdoelstel-



lingen en een adequate sociale bescherming vraagt om een grotere aandacht voor de effectiviteit en efficiëntie van het beleid, waarbij ook de - sociale én economische - returns van de sociale bescherming niet uit het oog mogen worden verloren.

In 2025 hebben wij de beleidsagenda kunnen ondersteunen en de maatschappelijke discussie kunnen voeden dankzij onze opgebouwde technische capaciteiten, de expertise en inzet van onze medewerkers en de samenwerking met de beleidscellen en interne en externe partners. 2025 was een uitdagend jaar, maar ook een jaar waarin we ons hebben kunnen tonen als een betrouwbare leverancier van een kwaliteitsvolle 'evidence base' voor het beleid. Een rol waaraan we blijven werken om die naar de toekomst toe nog verder te versterken.

Rudi Van Dam,  
directeur-generaal Analyse & Monitoring



# Begroting en financiering van de sociale zekerheid in een moeilijke context

## De financiering van de sociale zekerheid

2025 was een bijzonder jaar, door het aantreden van een nieuwe regering met grote ambities, ondanks de belangrijke begrotingsuitdagingen en een verouderende bevolking, waardoor de duurzaamheid van onze openbare financiën zwaar onder druk komt te staan.

In deze context van structurele hervormingen rond tewerkstelling, competitiviteit en pensioenen, was de rol van onze FOD in de ondersteuning van het beslissingsproces van groot belang.

### I. Alternatieve financiering

In 2025 hebben we verschillende keren de vraag gekregen van beleidscellen Sociale Zaken en Zelfstandigen om technische nota's over de alternatieve financiering op te stellen. We deden dit samen met de RSZ en het RIZIV. Dankzij onze nota's konden de financiële middelen voor het algemeen beheer gewaarborgd worden.

In het kader van het regeerakkoord werd namelijk een reeks maatregelen goedgekeurd met betrekking tot de vermindering van de bijdragen, wat een impact had op de sociale bijdragen. Deze vermindering van de bijdragen heeft met name betrekking op de gerichte vermindering van de loonlasten (met inbegrip van de compensatie voor de verhoging van de maaltijdcheques) en het plafond voor de sociale bijdragen.

Deze nieuwe bijdrageverminderingen leidden tot een verlies aan middelen voor de RSZ-globaal beheer. Om deze impact te compenseren, was het noodzakelijk om vanaf 2025 de financiering van het globaal beheer met 350 miljoen euro te verhogen. Bijgevolg werden de percentages en minimumbedragen van de alternatieve financiering van de RSZ-globaal beheer verhoogd bij het koninklijk besluit van 4 juli 2025 tot wijziging van de percentages en minimumbedragen van de alternatieve financiering van het stelsel voor werknemers vanaf 2025.



Andere dossiers die in 2025 zijn voorbereid, zullen in 2026 worden afgerond, met een verhoging van de percentages en minimumbedragen van de alternatieve financiering in de stelsels voor werknemers en zelfstandigen.

Om de continuïteit van de financiering van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging vanaf het begin van het begrotingsjaar te waarborgen, heeft de FOD in 2025 een wetsontwerp voorbereid tot wijziging van artikel 20, § 2, van de wet van 18 april 2017 houdende hervorming van de financiering van de sociale zekerheid. Deze wet zal in 2026 worden aangenomen.

## II. Staatstoelagen voor de sociale zekerheid

De DG Analyse en Monitoring (DG AM) berekent de toelagen voor de sociale zekerheid en controleert ook andere toelagen, waarvan de bedragen worden meege-deeld door de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ's), en neemt ze vervolgens op in de begroting van de FOD. Deze toelagen worden vervolgens peri-odiek vastgelegd en uitbetaald, in samenwerking met de dienst B&B.

De FOD stelt de betalingsdata vast in overleg met de OISZ's en deelt deze vervol-gens mee aan de Schatkist.

In 2025 heeft de FOD ongeveer twintig toelagen aan de OISZ's uitbetaald, voor een totaalbedrag van **28.188.222.245,44 euro**.

Onderstaande tabel geeft een uitsplitsing van dit bedrag per categorie van dotaties:

Gewone dotaties	28.177.811.604,79
NIS2 (*)	10.386.641,00
Koninklijk besluit Diversiteit (**)	23.999,65
<b>Totaal</b>	<b>28.188.222.245,44</b>

(\*) Om de cyberveiligheid van kritieke sectoren te versterken

(\*\*) Voor het beleid inzake inrichting van werkplekken voor personen met een handicap



### III. Budgettaire en financiële monitoring van de sociale zekerheid

De FOD neemt actief deel aan de “Commissies Financiën en Begroting” (CFB) die zijn opgericht bij de RSZ-globaal beheer en het RIZIV-globaal beheer, die een essentiële rol spelen in de begrotingscontrole.

Wanneer een risico op begrotingsontsporing wordt vastgesteld, brengt de betrokken CFB de regering en het betrokken beheercomité op de hoogte, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen.

Naast de werkzaamheden binnen de Commissies Financiën en Begroting voert onze FOD een afstemming uit van de financiële gegevens (inkomsten en uitgaven) die maandelijks worden doorgegeven aan de Commissie voor financiële problemen bij de RSZ. Deze gegevens worden vergeleken met de begroting van de sociale zekerheid, waardoor de coherentie, de betrouwbaarheid en de nauwkeurige opvolging van de begrotingsuitvoering worden gewaarborgd.

Daarnaast stappen vanaf boekjaar 2025 een aantal OISZ's over naar de nieuwe certificeringsregeling van hun rekeningen. Vanaf boekjaar 2027 zal dat voor alle OISZ's het geval zijn: deze regeling zal door het Rekenhof gebeuren in plaats van door revisoren. In dat kader volgen wij, naast de opmerkingen van het Rekenhof, ook de administratieve procedures voor de goedkeuring van begrotingen en rekeningen van de OISZ's op, die ons de gegevens bezorgen die wij voor het andere budgettaire en financiële werk nodig hebben.

### V. Algemeen overzicht van de begroting

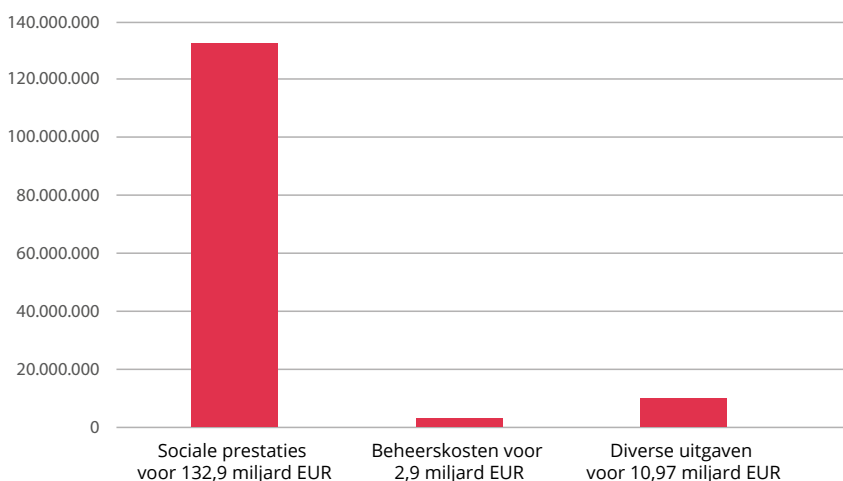
In het kader van de opstelling en de opvolging van de begroting stelt de DG AM begrotingstabellen ter beschikking van het monitoringcomité en de regering. Deze tabellen geven een overzicht van de verschillende stelsels en takken van de sociale zekerheid en worden periodiek geactualiseerd, met name vóór en na de opstelling van de oorspronkelijke begroting en de begrotingscontrole.

Na elk begrotingsconclaaf stelt de DG AM het deel van de algemene begrotingstoechting op dat gewijd is aan de sociale bescherming in haar geheel (sociale zekerheid en sociale bijstand). Op basis daarvan worden de toelagen en de alternatieve



financieringen voor de verschillende socialezekerheidsstelsels bepaald, evenals het financieringssaldo van de Staat. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met enerzijds de FOD BOSA en anderzijds alle openbare instellingen van sociale zekerheid.

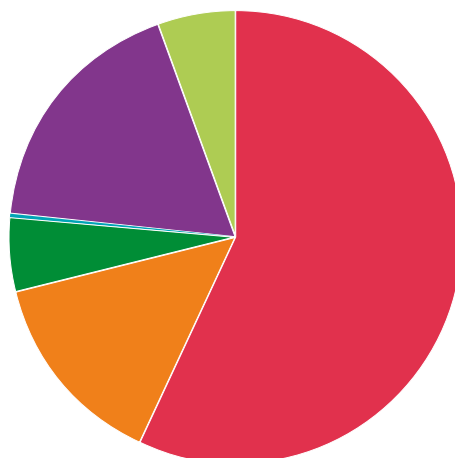
In 2025 bedroegen de totale uitgaven voor de sociale zekerheid 146,8 miljard euro. Deze uitgaven vormen een aanzienlijk deel van de uitgaven van de Staat, namelijk ongeveer 51 % van zijn totale uitgaven.



Bron: FOD Sociale Zekerheid

Deze uitgaven werden gefinancierd door:

- sociale bijdragen (83,2 miljard euro),
- gewone toelagen van de Staat (20,5 miljard euro),
- de toelagen van de deelgebieden (0,4 miljard euro),
- alternatieve financieringen (26,2 miljard euro),
- diverse inkomsten (7,7 miljard euro) en
- evenwichtsdotaties (7,4 miljard euro).



Bron: FOD Sociale Zekerheid



## VI. De bron van de financiële informatie: de Commissie Normalisatie van de boekhouding van de openbare instellingen van de sociale zekerheid

Begrotingen en rekeningen zijn essentiële beleidsinstrumenten. Deze steunen voornamelijk op de boekhouding van de OISZ's en andere betrokken instellingen en administraties.

De DG A&M speelt een belangrijke rol in de organisatie van de boekhouding van de OISZ: zij voert het secretariaat en het voorzitterschap van de Commissie voor normalisatie van de boekhouding van de openbare instellingen van sociale zekerheid (KB van 5 mei 1993). Deze Commissie staat in voor het opmaken van het boekhoudplan van de instellingen, maar ook voor het ondersteunen van het gebruik ervan door het geven van de nodige richtlijnen en hulp bij interpretatie van de regels, bv. aan de hand van omzendbrieven.

Daarnaast beantwoordt het secretariaat ook vragen vanuit de OISZ's rond boekhoudproblemen die zij ondervinden.

De wet van 28 februari 2022 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voerde vanaf dienstjaar 2025 de certificering in van de rekeningen van de OISZ's door het Rekenhof. Deze verandering, van belang in het kader van een kwalitatieve rapportering van de Belgische overheidsfinanciën in het licht van de EU-budgettaire toezichtprocedures, wordt ook door de Commissie en haar secretariaat begeleid.

In 2025 werden door het secretariaat zes nieuwe of gewijzigde omzendbrieven gepubliceerd, rond zowel de voorbereiding van de boekhoudingen op de nieuwe certificeringsprocedure, als de boekhoudkundige verwerking van de invoering van nieuwe maatregelen zoals de fietsleasing, maaltijdcheques en de mobiliteitsbudgetten. Daarnaast werden ook een belangrijk aantal vragen vanuit de OISZ's rond boekhoudvoorstellen bestudeerd en beantwoord.

Dezelfde wet van 2022 belast onze FOD ook met de opdracht tot het consolideren van deze rekeningen. Dit gebeurt in het kader van de zgn. 'economische rekeningen', die door het INR als bron worden gebruikt voor de sociale beschermingsgegevens in de nationale rekeningen. Het secretariaat zal in de komende jaren een



belangrijk deel van zijn middelen moeten investeren in het voorbereiden van de uitvoering van deze opdracht, die van cruciaal belang is in het licht van de Europese toezichtmaatregelen op de Belgische openbare financiën.

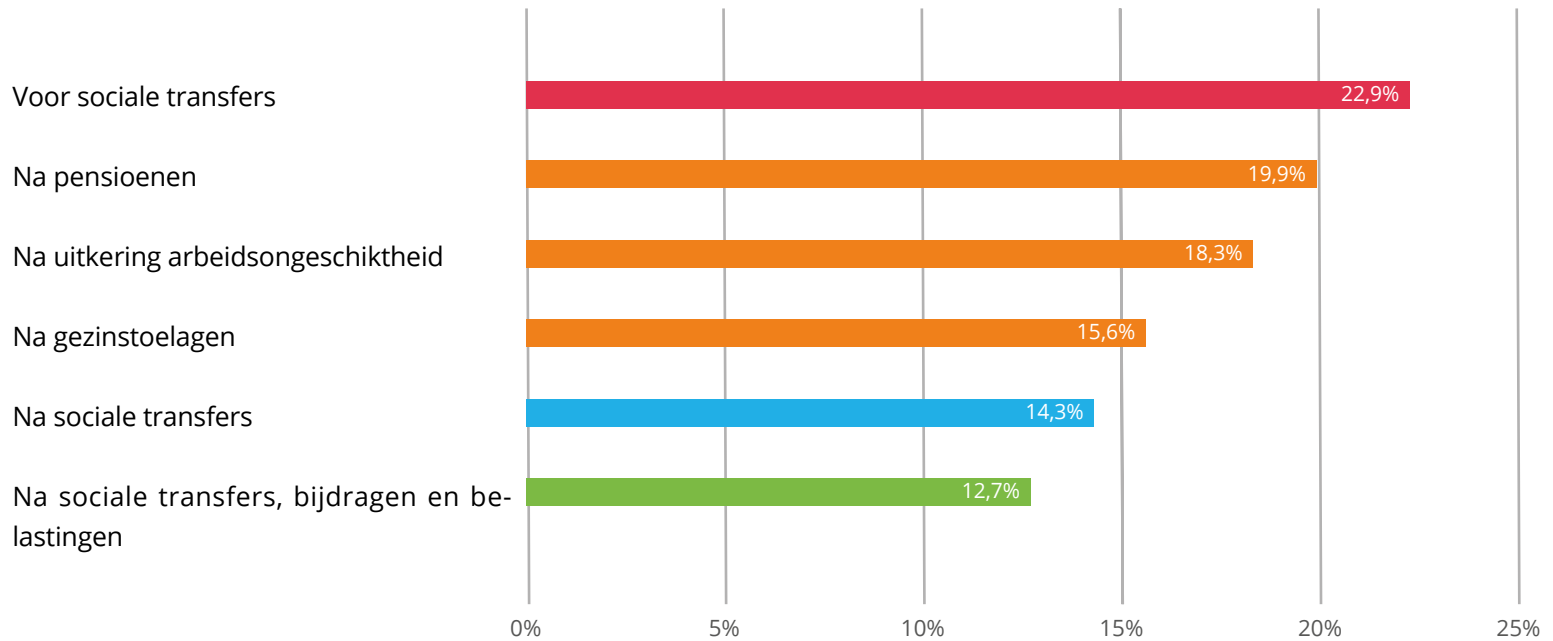
## We meten de impact van de hervormingen

In 2025 heeft het BELMOD-team van de FOD Sociale Zekerheid de ontwikkeling en het onderhoud verdergezet van het microsimulatiemodel BELMOD, een essentiële tool om de budgettaire impact van fiscale en sociale hervormingen op de inkomensverdeling en de armoede te evalueren. In 2025 werd BELMOD intensief gebruikt om verschillende maatregelen uit het regeerakkoord 2025 - 2029 te bestuderen. Met dit instrument konden onder meer gevolgen van fiscale maatregelen voor werkloosheidsvallen en de budgettaire en distributieve effecten van de verschillende maatregelen worden geanalyseerd.

In 2025 werd **BELMOD** voor het eerst gebruikt om de impact van de sociale zekerheid op het armoederisico van zelfstandigen te analyseren. Uit deze analyse blijkt dat pensioenen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en kinderbijslag een belangrijke rol spelen bij de bescherming van zelfstandigen tegen inkomensarmoede. Zonder sociale transfers zou het armoederisico van zelfstandigen meer dan 22 % bedragen. Dankzij sociale transfers en belastingen wordt dit risico teruggebracht tot minder dan 13 %.



### Het armoederisico van zelfstandigen voor en na sociale transfers



Bron: BELMOD



Om op de hoogte te blijven van methodologische ontwikkelingen en om zijn vaardigheden te versterken, neemt het BELMOD-team regelmatig deel aan seminars, workshops en conferenties. In april 2025 woonde het team de QUEST & EUROLAB-training bij, georganiseerd door het Joint Research Centre (JRC) van de Europese Commissie in Sevilla. Deze training vormde het begin van een samenwerking gericht op de integratie van het EUROLAB-model in BELMOD, waardoor in de toekomst de impact van het beleid op de arbeidsmarkt kan worden geëvalueerd.

In september 2025 presenteerde het team de vorderingen van dit partnerschap tijdens de EUROMOD Annual Meeting in Ljubljana, waarbij de synergieën tussen EUROLAB en BELMOD werden belicht, evenals het nowcasting-project dat samen met de Universiteit Antwerpen werd uitgevoerd. Dit project, dat wiskundige methoden gebruikt om de BELMOD-gegevens te actualiseren, werd aan het einde van het jaar met succes afgerond.

In 2025 werd BELMOD ook voorgesteld in het kader van een interuniversitair certificaat over de evaluatie van overheidsbeleid, georganiseerd door de UCLouvain, de UBL, de ULiège, de UNamur en het IWEPS. Dit initiatief maakte een academisch en professioneel publiek bewust van de analytische mogelijkheden van het model.

Bovendien hebben nieuwe partnerschappen het toepassingsgebied van BELMOD verbreed. Het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB) van de Universiteit Antwerpen heeft een innovatieve methode ontwikkeld om de prikkels om te werken voor inactieven te identificeren (zie [Aerts et al., 2025](#)), terwijl het E4BEL-project (gefinancierd door BELSPO) BELMOD gebruikt om de verdelingseffecten van koolstofbeprijzing of koolstofbelastingen te analyseren.



# In het nieuws: armoedetrends en sociale bescherming

## Monitoring van de sociale situatie en sociale bescherming in België

Onze “monitoringrapporten” hebben massaal de pers gehaald het afgelopen jaar, zowel langs Nederlandstalige als Franstalige kant. In het eerste rapport stelden we de vraag of België op weg is om de Europese armoededoelstelling te behalen? In het tweede rapport vergeleken we de positie van België internationaal. Voor het derde rapport werd een samenwerking opgezet met het BELMOD-team en het team Beleidsondersteuning Zelfstandigen om het risico op armoede en de rol van sociale bescherming bij zelfstandigen in detail te onderzoeken.

De conclusie van het eerste rapport was duidelijk: we zijn op de goede weg om de EU-2030 armoededoelstelling te behalen.

Langs Franstalige kant kopten La Dernière Heure en L’Avenir met: “Le nombre de personnes à risque de pauvreté ou d’exclusion sociale diminue en Belgique : les objectifs de l’UE-2030 “sont à portée de main”.

Ook De standaard bracht in de Nederlandstalige pers dezelfde boodschap: “Halverwege het traject zit ons land goed op schema, zo blijkt uit het monitoringsrapport van de FOD Sociale Zekerheid”.

Het tweede rapport toonde aan dat België het opvallend goed doet in de strijd tegen inkomensarmoede, maar dat er nog werk aan de winkel is voor gezinnen waar niemand werkt. Deze positieve boodschappen over armoede en de rol van onze sociale bescherming hierbij blijven vaak onderbelicht in het publieke debat. We hebben op een genuanceerde manier en met nauwgezette cijfermatige analyse aan het debat bijgedragen. Een sterke samenwerking tussen de diensten maakte het mogelijk om de vele vragen van de pers helder te beantwoorden.



## Een selectie van de vele interviews uit meer dan dertig publicaties



“Volgens de experts van de overheidsdienst Sociale Zekerheid tonen de cijfers aan dat inkomensbescherming loont. Ze waarschuwen dat zonder sociale bescherming de armoedecijfers zouden stijgen. Om vooruitgang te boeken is een dubbele strategie noodzakelijk: inkomenssteun behouden én tegelijk jobs creëren.”

De Tijd, 29-09-2025



“Le chiffre peut sembler énorme. Il est pourtant en baisse. Avec 18,2 % de sa population exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale – plus d'un Belge sur six, tout de même –, la Belgique se place sous la moyenne européenne (21 %). Ce constat ressort du dernier rapport de suivi rédigé par le SPF Sécurité sociale.”

Le Soir, 29-09-2025



“Sociale uitkeringen halveren het armoederisico in België, terwijl ze dat risico in de EU gemiddeld maar met een derde verminderen. België kende zelfs - op Italië na - de sterkste toename in effectiviteit van sociale bescherming tussen 2019 en 2024.”

Natascha Van Mechelen in De Standaard, 30/09/2025



“La pauvreté monétaire “diminue très fort depuis 2019. Elle est passée de 14,8% à 11,5% en 2024. Nous sommes le deuxième meilleur taux d'Europe derrière la Tchéquie (9,5%).”

Natascha Van Mechelen in Trends/Tendances, 29/09/2025



“On voit aussi qu’une grande partie des personnes qui composent ces familles sans emploi sont des personnes de plus de 50 ans. Parfois, tout est une question de ciblage. En tant que chercheurs, nous avons une idée des profils des personnes les plus à risque de tomber dans la pauvreté. Mais pour le reste, c’est évidemment une question de choix politiques.”

Jeroen Horemans in L’Avenir, 29/09/2025



“Ik denk dat we wel kunnen zeggen dat het beleid van de vorige regering impact heeft gehad. Voor een stuk is dat terug te brengen naar de uitkeringen en minimumlonen die verhoogd zijn, en niet alleen door ze te indexeren. Eigenlijk zijn alle laagste inkomens naar boven getild, waardoor een hele groep over de armoedegrens is kunnen springen.”

Natascha Van Mechelen in De Morgen, 29/09/2025



## We professionaliseren de opmaak en verspreiding van onze statistieken

De FOD Sociale Zekerheid (DG A&M) stelt statistieken op rond sociale bescherming in ons land. Deels gaat het om statistieken die voortkomen uit internationale verplichtingen, deels om statistieken die op eigen initiatief worden opgesteld in nationale context.

Om de cijfers over de sociale bescherming toegankelijker te maken, publiceert de DG A&M regelmatig ook meer verklarende berichten om specifieke cijfers te duiden en kaderen. Naast de brochure met de ESSPROS-gegevens verschenen in 2025 ook verschillende 'Cijfers in de Kijker' (CiK) waarin nieuwe cijfers beknopt worden toegelicht. Volgende CiKs werden gepubliceerd:

- **Uitgaven voor sociale bescherming : stijging van de uitgaven in 2023 en 2024, na een daling in de jaren na COVID-19** (9 december 2025)
- **Uitgaven voor gezondheidszorg in België: ook in 2023 benaderen de totale uitgaven het pre-COVID niveau** (6 oktober 2025)
- **"Risks that Matter" 2024: meer deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt of meer migratie: welke oplossing verdient prioriteit in het licht van de vergrijzing en het tekort op de arbeidsmarkt?** (10 september 2025)
- **Uitkeringen voor personen met een handicap: verdere gestage toename van rechthebbenden in 2024** (8 april 2025)

Veel aandacht ging in 2025 naar de ontwikkeling van een visienota over de modernisering van de statistieken over sociale bescherming. Deze visienota geeft de richting aan voor de productie, ontwikkeling en verspreiding van de statistieken voor de periode 2025-2028. De visienota moet toelaten om beter in te spelen op de behoeften aan kwaliteitsvolle statistieken over sociale bescherming, rekening houdend met de beschikbare middelen en vanuit onze rol als netwerkorganisatie.

In 2025 werd al gestart met de implementatie van de visienota. In dat kader werd een laatste, beperkte versie van het 'Vademecum van de financiële en statistische gegevens van de sociale bescherming in België' gepubliceerd. Sinds de jaren 1980 brengt het Vademecum de evolutie van de belangrijkste statistische en financiële kerngegevens over de sociale bescherming in kaart. Aangezien een aantal belangrijke statistieken ook online beschikbaar zijn, waar ze sneller geactualiseerd worden,



is een afzonderlijke publicatie minder noodzakelijk geworden. Voor de resterende statistieken zal een oplossing worden gezocht binnen de verdere hervorming. Er werd tevens gestart met een ander onderdeel van het herzieningstraject, nl. de uitwerking van een communicatieplan voor de statistieken.

Als 'Other National Authority' binnen het Europees Statistisch Systeem heeft de FOD Sociale Zekerheid deelgenomen aan de werkgroepen die werden opgezet door Statbel om tegemoet te komen aan de aanbevelingen voor de Belgische openbare statistieken die volgden uit de peer review door Eurostat die in 2021 werd georganiseerd. Het herzieningstraject voor de statistieken speelt in op deze aanbevelingen.

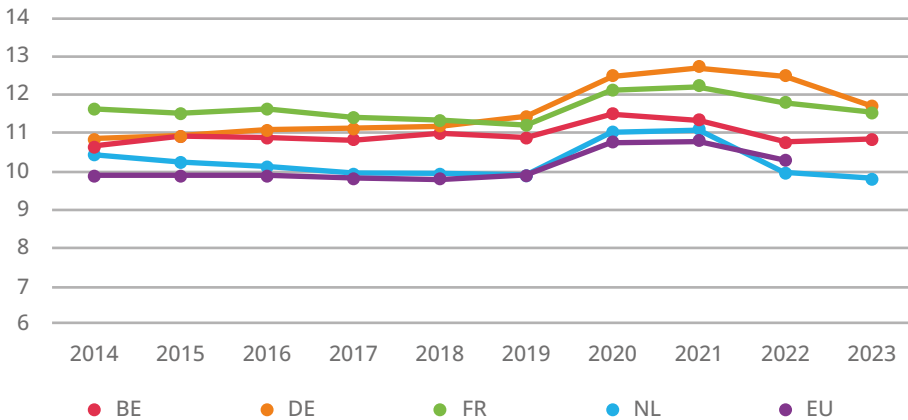
In het kader van Eurostat wordt de verdere versterking ondersteund van de gezondheidsrekeningen, met onder andere ook aandacht voor langdurige zorg, evenals van de sociale beschermingsstatistieken. Wat deze laatste betreft wordt gewerkt aan het ontwikkelen van statistieken betreffende het aantal rechthebbenden op bepaalde uitkeringen. Waar al cijfers beschikbaar zijn inzake het aantal uitkeringstrekkers op het vlak van pensioenen, zal verder werk gemaakt worden van het uitbreiden van deze statistieken naar de gerechtigden op minimuminkomens en werkloosheidsuitkeringen.

## Illustratie: de kost van gezondheid

In **2023** werd in België **10,8 % van het bruto binnenlands product** besteed aan gezondheidszorg. Dit cijfer evenaart ongeveer het niveau van 2022 (10,7 %) en de jaren voor de pandemie (met doorgaans een percentage rond de 10,9 %). De gezondheidsuitgaven waren in dat jaar kleiner dan die in Frankrijk (11,5 %) en Duitsland (11,7 %), maar groter dan die in Nederland (9,8 %). Als we ons land met andere West-Europese landen vergelijken, bevindt België zich in de middenmoot.



## Uitgaven voor gezondheidszorg in % van het BBP (SHA)

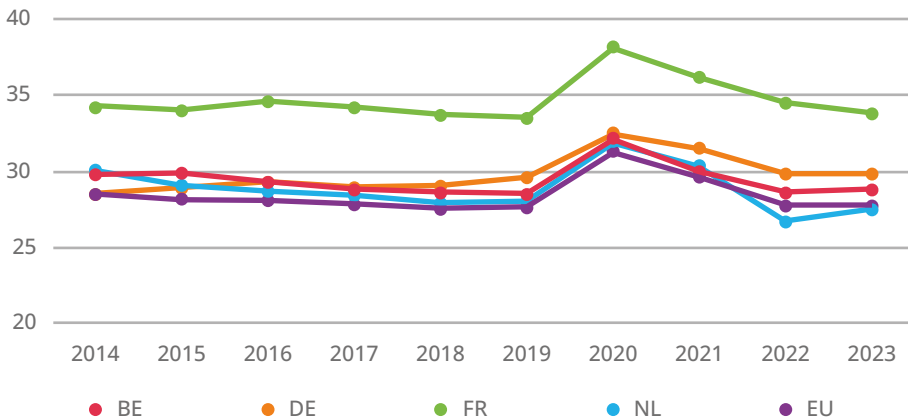


Bron: FOD Sociale Zekerheid

## Illustratie: hoe hoog zijn de sociale uitgaven in België?

In 2023 bedroegen de uitgaven voor sociale beschermingsprestaties 165,8 miljard EUR, een stijging met 8,2 % tegenover 2022. Voor 2024 wordt een versnelde stijging verwacht tot 177,9 miljard EUR, of een verdere stijging met 7.3 %. Dit zou tot 28,7 % van ons BBP bedragen, tegenover nog 27,5 % in 2025. Hoewel het uitgavenniveau boven het EU-gemiddelde ligt, zijn de uitgaven in ons land weliswaar hoger dan in Nederland, maar onder het niveau van Duitsland en Frankrijk.

## Uitgaven voor sociale bescherming in % van het BBP (ESSPROS)



Bron: FOD Sociale Zekerheid



## Administratieve data als fundament voor kennisgedreven beleid

Een doeltreffend en toekomstgericht sociaal beleid steunt op kennis, feiten en analyse. In een complexe en snel veranderende maatschappelijke context is het essentieel dat beleidskeuzes niet uitsluitend vertrekken vanuit intuïtie of ad-hoc-informatie, maar onderbouwd zijn met betrouwbare data en wetenschappelijke inzichten. Het belang van kennisgedreven en onderbouwd beleid wordt dan ook expliciet benadrukt in het federaal regeerakkoord, dat oproept tot een sterker gebruik van data, analyse en evaluatie ter ondersteuning van het beleidsproces. Door beleid systematisch te toetsen aan empirische evidentie kan de overheid beter inspelen op maatschappelijke noden en de effectiviteit van maatregelen verhogen.

Binnen dit kader spelen administratieve data een cruciale rol. Ze bieden een unieke en gedetailleerde kijk op de sociale en arbeidsmarktrealiteit in België en maken het mogelijk om beleid te analyseren over de volledige levensloop van burgers heen. Administratieve gegevens zijn niet alleen actueel en exhaustief, maar laten ook toe om beleidsmaatregelen nauwkeurig te monitoren en te evalueren, zonder bijkomende bevraginglast voor burgers of ondernemingen.

Ook geavanceerde analysetools maken intensief gebruik van administratieve data. Zo is het BELMOD-microsimulatiemodel, dat de impact van sociale en fiscale beleidsmaatregelen in kaart brengt, grotendeels gebaseerd op administratieve databronnen. Dankzij deze databasis kan BELMOD beleidsopties simuleren en hun effecten op verschillende bevolkingsgroepen analyseren, wat beleidsmakers toelaat om weloverwogen keuzes te maken.

De FOD Sociale Zekerheid bouwt al vele jaren samen met haar partners aan de ontsluiting van administratieve gegevens voor wetenschap en beleid. In samenwerking met onder meer de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO), Federaal Wetenschapsbeleid (BELSPO) en de academische wereld, ondersteunen we de Kruispuntbank van de sociale zekerheid (KSZ) dat een Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming heeft uitgebouwd en beheerd. Dit datawarehouse is vandaag een van de belangrijkste administratieve gegevensbronnen in ons land en vormt een essentiële pijler voor beleidsanalyse, beleidsmonitoring,



wetenschappelijk onderzoek en evaluatie van sociale maatregelen. Dit overigens niet alleen op federaal niveau, maar ook op internationaal, regionaal en zelfs lokaal niveau.

Om het belang van administratieve data nog sterker te verankeren in de dagelijkse werking werd in 2024 samen met de FOD WASO de Kenniscel Administratieve Data opgericht. Deze kenniscel heeft als doel expertise te bundelen, samenwerking te versterken en het gebruik van administratieve data voor beleidsanalyse verder te professionaliseren.

Daarnaast vroeg de Interministeriële Conferentie Werk aan de bevoegde administraties om een interfederaal overleg op te starten over de toegang tot administratieve data voor kennisgedreven beleid. In dat kader werd een interfederale technische werkgroep opgericht, BelAccess, waarvan de dienst Wetenschappelijke Ontwikkeling van de DG Analyse & Monitoring het secretariaat verzorgt. In de loop van 2025 werd er een rapport opgesteld waarin de belangrijkste uitdagingen rond datatoegang werden geïdentificeerd en toegelicht. De BelAccess-werkgroep formuleerde bovendien concrete aanbevelingen voor een interfederale high-levelstuurgroep. Het BelAccess-verslag werd samen met een geconsolideerde nota met concrete acties op korte en middellange termijn door deze high-levelstuurgroep voorgelegd aan de federale en regionale ministers van Werk en Sociale Zaken.

Met deze initiatieven benadrukt de FOD Sociale Zekerheid zijn engagement om administratieve data maximaal te benutten als fundament voor kennisgedreven en onderbouwd sociaal beleid.



# EEN STEVIG ONDER- BOUWDE JURIDISCHE EXPERTISE



## Voorwoord Maruja Van Baelen

De Belgische sociale zekerheid is de steunpilaar waar iedere burger gedurende zijn hele leven op kan terugvallen — een onmisbaar systeem. De Directie-generaal Juridische Expertise speelt hierin een voortrekkersrol door het systeem te vernieuwen en ervoor te zorgen dat het stevig en effectief blijft.

Haar activiteiten zijn gebaseerd op tal van complexe, soms gevoelige, juridische dossiers. Dit varieert van het opstellen van wetgeving en het behandelen van individuele dossiers tot het analyseren van de manieren waarop Europese regelgeving in de Belgische context wordt omgezet en het beheren van geschillen.

**Maruja Van Baelen,**  
directeur-generaal Juridische Expertise



## DG Juridische Expertise in cijfers

Het Belgisch sociaal landschap rust op heel wat complexe en soms gevoelige juridische dossiers. Van **wetgeving** en persoonlijke **dossiers** tot **analyseren** hoe Europese regelgeving zich kan vertalen op Belgisch niveau. Het is maar een deel van het uitgebreide takenpakket van de Directie-generaal Juridische Expertise.

Naast het zuiver legistische werk (schrijven van de reglementering) ondersteunt de DG de bevoegde ministers en betrokken partners in de **beleidsvoorbereiding en -uitvoering** op juridisch en technisch vlak.

### Een glimp uit het dagelijks reilen en zeilen

- Aantal opgestelde regelgeving:
  - 62 afgerond;
  - 94 lopende.
- Berichten/ notities/ antwoorden via Pyramid (kennisplatform voor zelfstandigen): 7
- Geschillen:
  - 27 actieve dossiers in 2025;
  - 100 dossiers op voorraad op 31/12/25.
- Ontwerpen van antwoorden op schriftelijke parlementaire vragen: 467
- Ontwerpen van antwoorden op mondelinge parlementaire vragen: 46
- Antwoorden op vragen van burgers: 503
- Administratieve dossiers: 266
- Commissie- en raadsvergaderingen (WITA uitgesloten): 51



## Beleidsondersteuning Zelfstandigen

Het team Beleidsondersteuning Zelfstandigen (BOZ) werkte in 2025 aan een project rond informatieverstrekking aan zelfstandigen over arbeidsongeschiktheid. Het doel van dat project is om een beeld te schetsen van de informatieverstrekking over arbeidsongeschiktheid.

### Project Wegwijzers Zelfstandigen – arbeidsongeschiktheid

In het kader van het project **Wegwijzers Zelfstandigen** toetste het BOZ-team de online-informatie over arbeidsongeschiktheid bij zelfstandigen. Hierbij werden websites van overheidsorganisaties, ziekenfondsen en sociale verzekeringsfondsen geëvalueerd op minimale inhoudelijke en vormelijke vereisten.

#### Analyseresultaten

Uit de analyse bleek dat de beschikbare **informatie inhoudelijk waardevol** is, maar **onvoldoende geïntegreerd en vaak gebruiksonvriendelijk** is. De informatie is versnipperd en meestal niet doelgroepgericht geschreven. Er is te weinig doorverwijzing en het gebruik van jargon, inconsistent taalgebruik en uiteenlopende presentatiestijlen maken het moeilijk om de informatie te begrijpen. Sommige organisaties lichten de wettelijke regeling bovendien onvoldoende toe of plaatsen deze te ver op de achtergrond.

#### Volgende stappen

Binnen de werkgroep Wegwijzers Zelfstandigen zal BOZ de kansen benadrukken die uit deze analyse naar voren komen. Daarbij pleiten we voor nauwere samenwerking tussen alle betrokken actoren met als **doel**: geïntegreerde, begrijpelijke en toegankelijke informatie aanbieden, vertrekkend vanuit het perspectief van de zelfstandige. Zo kunnen zelfstandigen hun rechten op vlak van sociale bescherming ten volle benutten.



## Armoederapport zelfstandigen

2025 werd ook gekenmerkt door een belangrijk project voor het BOZ-team: het opvolgingsrapport over de armoede bij zelfstandige werknemers.

### Context

Jaarlijks voert het Statistics and Impact Assessment (SIMPA)-team van de Directie-generaal Analyse en Monitoring een analyse uit van **de evolutie van de sociale situatie en de sociale bescherming in België**, op basis van **Europese enquête-data (EU-SILC)**.

Uit de analyses bleek duidelijk dat de sociale bescherming de voorbije jaren ook zorgt voor een vermindering van het risico op armoede bij zelfstandigen. Zeker in tijden van crisis was dit het geval. Het **BOZ-team** ondersteunde dit project door **aanvullende analyses** te leveren **op basis van de BELMOD-gegevens**. Het BELMOD-model bracht voor een grotere steekproef gedetailleerder in kaart in welke mate specifieke uitkeringen zelfstandigen beschermen tegen een risico op inkomensarmoede in België.

### Interteam-samenwerking

Het BOZ-team hechtte veel belang aan deze samenwerking. Interteam/DG-samenwerking is namelijk een van de belangrijkste strategische doelstellingen van het BOZ-team. Het gevolg hiervan was een samenwerking die vruchten afwierp met het tot stand brengen van deze gezamenlijke analyse.



## Beleidsondersteuning Werknemers

In 2025 heeft het regeerakkoord het tempo bepaald: grondige analyses, voortdurende overlegmomenten met de ministers en de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ's) en een drukke agenda vol structurele projecten.

### Belangrijkste dossiers

Tot de belangrijkste dossiers behoren: **ambitieuze hervormingen** (zoals de pensioenhervorming of de hervorming van het Asbestfonds) en de invoering — of voortzetting — van **sleutelmaatregelen** zoals re-integratie op de arbeidsmarkt, de tijdelijke beperking van de indexering van sociale uitkeringen, de flexi-jobs en nog veel meer.

De dienst Beleidsondersteuning Werknemers nam bovendien actief deel aan de **voorbereiding en het beheer** van de wetten houdende diverse bepalingen en de programmawetten die uitvoering geven aan het **regeerakkoord**.

Verder bleef men de **interne beheersprocessen** verbeteren door de verdere beschrijving van deze processen en het opstellen van handleidingen (voorbeeld: project stroomlijning van administratieve processen).

### Beheer van geschillen namens de Belgische staat

**Het aantal te beheren 'geschillendossiers' was in 2025 bijzonder hoog.** Op 31 december 2025 lag het aantal lopende dossiers 17 % hoger ten opzichte van de situatie op 31 december 2024.

Er werden talrijke **beroepen** ingesteld tegen de recent door de regering ingevoerde hervormingen, zoals de beperking van de indexering van de pensioenen van ambtenaren, de invoering van de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren en de schorsing van de welvaartsenveloppe voor de periode 2024-2029.

Het beheer van deze geschillen vroeg om **grondige juridische analyses en overleg**, zowel met de beleidscellen, de advocaten als de betrokken OISZ's.



## Commissies en Raden

Onder de Directie-generaal Juridische Expertise vallen meerdere commissies en raden. Deze zijn onafhankelijk. De dienst Commissies en Raden geeft hun administratieve, juridische en logistieke ondersteuning. De dienst ondersteunt ook de strategische cellen op de betreffende terreinen door analyses, ontwerp-antwoorden op parlementaire vragen en ontwerpen van wet- en regelgeving (inclusief de noodzakelijke voorbereidende formaliteiten) op te stellen.

**In een notendop:** de dienst Commissies en Raden informeert burgers, administraties en professionals over de onderwerpen die tot zijn bevoegdheid behoren. Dat gebeurt zowel via e-mail als per telefoon. De Raden zijn adviesorganen die bestaan uit koepelorganisaties uit het maatschappelijk middenveld en experts.

## Het Nationaal College voor de socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid

Het Nationaal College voor de socialeverzekeringsgeneeskunde inzake arbeidsongeschiktheid (NCSVG) ontwikkelt gestandaardiseerde methodes voor de beoordeling van arbeidsongeschiktheid, met het oog op harmonisatie van de evaluaties binnen de verschillende takken van de sociale zekerheid.

Het NCSVG kan voor haar taken rekenen op de steun van verschillende instellingen. De leden van het College vertegenwoordigen namelijk verschillende instellingen en actoren binnen de sector van (de erkenning van) arbeidsongeschiktheid (op federaal niveau) evenals de wetenschappelijke verenigingen van huisartsen, adviserende artsen, experts en arbeidsartsen.



## Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (CAR)

De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie neemt beslissingen of geeft adviezen over de aard van een arbeidsrelatie. Met andere woorden: ze beoordeelt of iemand werknemer of zelfstandige is.

- Ontvangen aanvragen: 31
- Genomen beslissingen en gegeven adviezen: 30
- Zittingen: 15

Lees meer over [Problemen met je werkgever](#)

## Nederlandse delegatie op bezoek

**Thierry Aartsen**, Tweede Kamerlid Volkspartij voor Vrijheid en Democratie (VVD) in Nederland, bezocht op 25 februari 2025 de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie. Hij wilde samen met zijn delegatie meer te weten komen over de werking van de Commissie en haar wetgevend kader. Ze zagen veel **voordelen** in de **duidelijke criteria** die zijn opgenomen in de Belgische Arbeidsrelatieswet en in de **werkwijze** van de Commissie Arbeidsrelaties.

Het Nederlands parlementslid (op 23 februari 2026 benoemd tot minister van Werk en Participatie in het kabinet-Jetten) lanceerde, in aansluiting op dit bezoek, een **initiatiefwetsvoorstel**, zeer duidelijk gebaseerd op de Belgische Arbeidsrelatieswet. In dit voorstel wordt ook voorzien in de **oprichting van een 'Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet'**. Hierbij wordt expliciet gesteld dat deze is gebaseerd op de Belgische Commissie Arbeidsrelaties.

De **Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie** behandelt individuele verzoeken van (toekomstige) werkenden, met het oog op het verkrijgen van juridische zekerheid over hun sociale statuut.



## De Kunstwerkcommissie

De Kunstwerkcommissie beslist over aanvragen voor een kunstwerkattest. Via dat attest hebben kunstwerkers toegang tot specifieke socialezekerheidsvoordelen. Lees meer over de Kunstwerkcommissie, het kunstwerkattest en Working in the Arts [hier in het jaarverslag](#).

De **Kunstwerkcommissie** behandelt individuele verzoeken van kunstwerkers met het oog op het verkrijgen van rechten die verbonden zijn aan het kunstwerkattest.

## De Federale Adviesraad voor Ouderen (FAVO)

Via de Federale Adviesraad voor Ouderen wordt de stem van senioren gehoord op federaal niveau. Het adviesorgaan buigt zich over thema's die hen rechtstreeks aanbelangen, denk aan: pensioenen, gezondheidszorg, mobiliteit, armoede en gelijke kansen.

### Vergaderingen

- Plenair: 3
- Bureau: 3
- Commissie Pensioenen: 6
- Commissie Gelijkheid van kansen: 6
- Commissie Gezondheidszorg: 4
- Commissie Mobiliteit: 2
- Commissie Sociale integratie en bestrijding van de kansarmoede: 2

Voor meer informatie en inblik in de adviezen van de FAVO:

[Federale Adviesraad voor Ouderen](#).



## Hoge Raad voor Vrijwilligers (HRV)

De Hoge Raad voor Vrijwilligers is de brug tussen burgers die actief zijn in het vrijwilligerswerk en de federale overheid. Via een open dialoog vestigt de Raad de aandacht op specifieke problemen van vrijwilligers: aansprakelijkheidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit, arbeidsrecht, enz.

- Vergaderingen: 26 (waarvan 3 bureauvergaderingen en 3 algemene vergaderingen van de HRV)
- Uitgebrachte adviezen: 1
- Antwoorden op vragen (an de administraties, vzw's, advocaten, sociale secretariaten, burgers, enz): 95
  - via e-mail: 55
  - telefonisch: 40

In 2025 heeft het secretariaat van de HRV gewerkt aan de samenstelling van een Nationaal Comité, bestaande uit vertegenwoordigers van de drie taalgemeenschappen, in het kader van het **International Volunteer Year 2026** dat door de Verenigde Naties wordt gepromoot.

Meer info vind je op de pagina van de **Hoge Raad voor Vrijwilligers**.

## Overlappend takenpakket

De Hoge Raad voor Vrijwilligers en de Federale Adviesraad voor Ouderen hebben als belangrijkste taken:

- structureel de belangen, behoeften en rechten van vrijwilligers en ouderen vertegenwoordigen in het federale beleid;
- gefundeerde en representatieve adviezen formuleren aan de verschillende ministers die hen raadplegen, zodat regelgeving beter aansluit bij de noden uit de praktijk en de specifieke kenmerken van deze sectoren;
- de stem van vrijwilligers en ouderen versterken in het politiek en maatschappelijk debat, en zo bijdragen aan een inclusieve en waarderende samenleving voor vrijwilligers en ouderen;
- organisaties in deze sectoren een gestructureerd kanaal bieden om samen te komen, hun expertise, toekomstvisies en zorgen te delen.



# OPFRISSING VAN ONZE WAARDEN



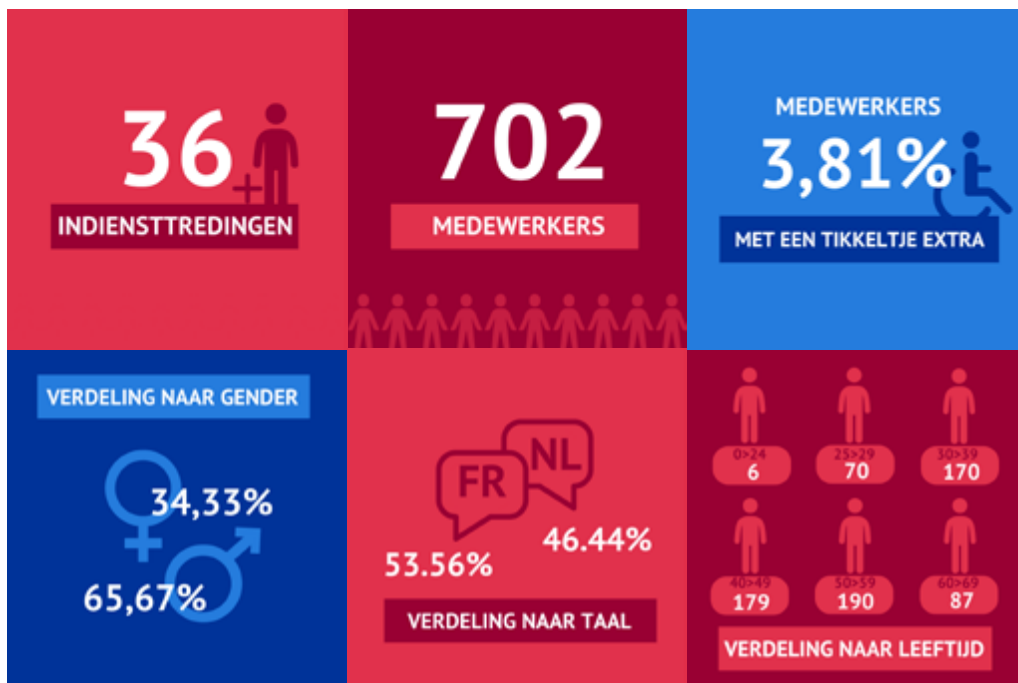
## Voorwoord Christof Van den Bergh

“Waarden zijn geen abstracte begrippen meer, maar concrete keuzes die je elke dag kan maken.”

Christof Van den Bergh,  
stafdirecteur Centrale Diensten



## Kerncijfers Human Resources



- In 2025 verwelkomde onze FOD 36 nieuwe medewerkers.
- Onze organisatie telde in totaal 702 medewerkers.
- 3,81 % van onze collega's heeft een tikkeltje extra.
- De genderverdeling toont dat 34,33 % vrouw is en 65,67 % man.
- De taalverdeling bestaat uit 53,56 % Franstalige en 46,44 % Nederlandstalige medewerkers.
- De leeftijdsverdeling:
  - 0 tot 24 jarigen: 6
  - 25 tot 29 jarigen: 70
  - 30 tot 39 jarigen: 170
  - 40 tot 49 jarigen: 179
  - 50 tot 59 jarigen: 190
  - 60 tot 69 jarigen: 87



## Baanbrekende werkgever 2026

In 2025 werd de FOD Sociale Zekerheid voor het tweede jaar op rij erkend als baanbrekende werkgever. Deze erkenning komt in een context van verandering en evolutie van de werkwijzen, met name in verband met hybride werken.

De organisatie heeft verder gewerkt aan haar organisatiecultuur op basis van haar waarden. Deze waarden werden in 2025 geactualiseerd, afgestemd op de missie en visie van de FOD en aangevuld met de expliciete integratie van duurzaamheid.

Het directiecomité heeft een proces opgestart om de betekenis en de concrete toepassing van de waarden te verduidelijken. De focus lag op de verwachtingen met betrekking tot het uitdragen van waarden, het nemen van beslissingen en het gezamenlijk dragen van de gemaakte keuzes. Teamovereenkomsten vormen een centraal onderdeel van dit proces, met bijzondere aandacht voor de sociale cohesie in de context van hybride werken.

In het verlengde daarvan werd het proces binnen de organisatie uitgerold. Tientallen teams hebben hun eigen afspraken opgesteld om de waarden te verankeren in hun dagelijkse werking en samenwerking.

Deze actie kadert in een dynamiek van samenwerking tussen de Management Officer van elke DG, het middenkader en de Business Partners van de dienst Human Resources, met het oog op een duurzame organisatiecultuur binnen de FOD Sociale Zekerheid.

In oktober stond de jaarlijkse vergadering van alle medewerkers van de FOD Sociale Zekerheid in het teken van de wijze waarop we met verandering moeten omgaan. Er werd van gedachten gewisseld over het uiten van standpunten en het respecteren van meningen. De waarden werden benaderd als concrete keuzes die dagelijks kunnen worden gemaakt. In dit kader werd verder gewerkt aan de ontwikkeling van tools voor kaderleden en teams om deze aanpak concreet vorm te geven.



## Lancering van het kwaliteitssysteem

In het kader van zijn bijdrage aan een rechtvaardige, duurzame en inclusieve samenleving implementeerde de FOD Sociale Zekerheid in 2025 zijn kwaliteitsbeleid, dat wordt beschouwd als een essentiële hefboom voor de professionalisering en betrouwbaarheid van het overheidsoptreden.

Binnen de Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN) ontwikkelt de FOD een geïntegreerd kwaliteitssysteem om de ISO 9001-certificering te verkrijgen voor de processen die verband houden met de dienstverlening aan personen met een handicap. Deze certificering betreft de belangrijkste processen, van de beoordeling van de handicap tot de administratieve beslissingen en het contact met de burger. Zij heeft ook tot doel de verbeteringsinspanningen die de afgelopen jaren binnen de DG HAN zijn ondernomen, te consolideren en te objectiveren door ze in een gestructureerd en erkend kader te plaatsen.

Er is een specifieke governance opgezet om de processen, een intern kwaliteitsauditsysteem en de nodige documentatie te structureren. Het systeem is gebaseerd op drie pijlers: gelijke toekenning van rechten, gelijke toegang tot rechten en een positieve perceptie bij de burger. Het moet zorgen voor correcte en tijdige beslissingen, vereenvoudigde en geharmoniseerde processen en een betrouwbare, empathische en efficiënte dienstverlening. Ter ondersteuning van de ISO 9001-certificering werden ook transversale verbeteringsprojecten opgestart op het vlak van kennis-, proces- en competentiebeheer.

Op het niveau van de hele FOD is het de bedoeling om een cultuur van kwaliteit en voortdurende verbetering duurzaam te verankeren. Deze aanpak is gebaseerd op duidelijke methodologieën, gestructureerde processen en bestaande referentiekaders op vlak van organisatiebeheersing. De principes van de ISO 9001-norm worden geleidelijk geïntegreerd in de managementpraktijken om de transparantie, traceerbaarheid en samenhang van het administratieve optreden te versterken.

Via deze twee complementaire pijlers wil de FOD de burger een duidelijker, eerlijker en betrouwbaardere dienstverlening bieden en tegelijkertijd de ministers een solide, gedocumenteerde en resultaatgerichte administratieve ondersteuning waarborgen.



## Strategie en organisatie

In het kader van de nieuwe legislatuur heeft de FOD via talrijke interne werkgroepen en een seminarie met zijn middenkader zijn nieuw strategisch plan voor de periode 2025-2029 uitgewerkt.

Het strategisch plan vormt het meerjarig referentiekader van de FOD Sociale Zekerheid. Het bepaalt de algemene koers van de organisatie en de strategische doelstellingen die haar werkzaamheden structureren. Het verduidelijkt hoe de beleidsprioriteiten worden omgezet in administratieve acties, met inachtneming van de aan de FOD toevertrouwde opdrachten, en moet de samenhang en de continuïteit van het overheidsoptreden over meerdere jaren waarborgen.

Op basis van de beleidsverklaringen en de eerste algemene beleidsnota's van zijn toezichthoudende ministers heeft de FOD zijn werkerterrein ter uitvoering van het regeerakkoord afgebakend. Hij heeft ook de interne organisatie bepaald die nodig is om de ministers zo goed mogelijk te ondersteunen, de ontwikkeling van een op bewijs gebaseerde ("evidence-based") aanpak versterkt en zijn prioriteiten vastgesteld op het gebied van dienstverlening aan personen met een handicap en kunstwerkers.

Intern legde de FOD bovendien zijn beleidslijnen vast op het vlak van kennisbeheer, organisatiebeheersing, IT-governance, cyberveiligheid, organisatiewaarden, duurzaam beheer, communicatie en kwaliteitsbeheer.

Een specifieke oefening betrof de identificatie van de kerntaken van de organisatie. Voor elk domein werd aan de hand van een analyse bepaald welke activiteiten prioritair moeten worden voortgezet en welke activiteiten niet langer realistisch zijn, rekening houdend met de budgettaire context, de maatschappelijke meerwaarde en de vastgestelde werklast.

Eind 2025 werd een eerste voorstel voor een strategisch plan voorgelegd aan de bevoegde ministers.



# Artificiële intelligentie, een gecontroleerde hefboom voor innovatie

## Een gestructureerde en geleidelijke transformatie

In 2025 heeft de FOD Sociale Zekerheid zijn denkoefening over de integratie van artificiële intelligentie (AI) in zijn activiteiten voortgezet. Een speciale werkgroep heeft dit proces gecoördineerd, met één prioriteit: **het potentieel van AI op een gestructureerde en geleidelijke manier verkennen en tegelijkertijd een verantwoord, conform en nuttig gebruik ervan waarborgen.**

## Sensibilisering en begeleiding

Het hele jaar door werden er sensibiliseringsacties gevoerd bij de medewerkers: informatie-uitwisseling, discussiesessies en eerste gerichte opleidingen. Deze initiatieven waren bedoeld om een beter inzicht te krijgen in de mogelijkheden van AI, maar ook in de beperkingen en risico's ervan. Een duidelijke interne strategische visie, bedoeld om de volgende stappen te structureren, is goedgekeurd door het directiecomité en wordt momenteel geïmplementeerd. Deze aanpak past in het streven om de voordelen van AI ten volle te benutten om de kwaliteit van de analyses te verbeteren, de interne processen efficiënter te maken en de medewerkers te ondersteunen bij hun taken.

## Het gebruik begeleiden en de risico's beheersen

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan ethiek en naleving van het wettelijk kader. De FOD heeft bijgedragen aan het federaal Charter voor verantwoord AI-gebruik in overheidsdiensten. Tegelijkertijd werden interne richtlijnen opgesteld om het gebruik van AI door zijn medewerkers te begeleiden.

In dit kader heeft de DG Juridische Expertise een grondige juridische analyse uitgevoerd van de toepasselijke wetgeving, met name de AI-verordening, de AVG en aanverwante teksten.



## Blik op de toekomst

De FOD analyseert de op de markt beschikbare tools en wisselt informatie uit met andere overheidsinstellingen. Het doel is duidelijk: **artificiële intelligentie inzetten als een tool ten dienste van de opdrachten van de FOD, op een geleidelijke, transparante en mensgerichte manier.**

AI maakt voortaan deel uit van de strategische en operationele langetermijndoelstellingen van de FOD. Elke directie-generaal wordt uitgenodigd om deze technologische evolutie in haar overwegingen en projecten te integreren, teneinde relevante toepassingen te identificeren die de dagelijkse werkzaamheden van de medewerkers van de overheidsdienst efficiënter kunnen maken.



## Vorbereiding van de fusie FOD SZ, FOD WASO en POD MI

Al in 2024 hebben de voorzitters van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) en de FOD Sociale Zekerheid de wens uitgesproken om de banden tussen hun organisaties aan te halen. Dit initiatief werd begin 2025 geconcretiseerd, na de sluiting van een federaal regeerakkoord over de reorganisatie van de federale overheidsdiensten. Deze reorganisatie moest worden uitgewerkt in een nota namens het College van Voorzitters. Om deze taak in goede banen te leiden, werd een federale taskforce opgericht. Die ontwikkelde verschillende hervormingsscenario's, op basis waarvan het College van Voorzitters een voorstel indiende om het federale administratieve landschap te hertekenen. Onze organisatie heeft zich binnen deze taskforce ingezet voor een scenario dat een van de belangrijkste elementen van deze reorganisatie is geworden: de fusie van de FOD WASO, de FOD Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijke Integratie. Het is de bedoeling een nieuwe FOD op te richten die efficiënter kan inspelen op toekomstige uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid en sociale bescherming. In december heeft de regering deze hergroepering officieel bevestigd.

De fusie is geen doel op zich, maar maakt de betrokken overheidsdiensten sterker en wendbaarder, en bereidt hen beter voor op de uitdagingen van morgen.

De voordelen die we met deze fusie willen bereiken, zijn:

- Versterking van de expertise door het bundelen en delen van vaardigheden, kennis en gegevens.
- Een coherenter en doeltreffender transversaal beleid voeren op strategische gebieden. Een sterk en toekomstgericht sociaal beleid voeren.
- Verbetering van interne processen door het delen van goede praktijken en het harmoniseren van werkmethoden. Door middelen vrij te maken in de interne werking, vergroten we onze slagkracht om onze kerntaken uit te voeren.
- De middelen optimaliseren door onze budgetten en ons personeel te bundelen en zo besparingen te realiseren zonder onze kerntaken in gevaar te brengen.



## Elk talent telt: inclusie en tewerkstelling van personen met een handicap

Ter gelegenheid van de Internationale Dag van personen met een handicap organiseerde de FOD Sociale Zekerheid in december 2025 de conferentie “Elk talent telt”. Dit evenement kadert in het federale streven naar een betere professionele inclusie van personen met een handicap bij de overheid.

De conferentie bracht federale medewerkers, deskundigen, vertegenwoordigers van verenigingen en instellingen alsook betrokken personen samen. Er werd van gedachten gewisseld over bestaande praktijken en hefboomen om duurzame inclusie te bevorderen, met name op het gebied van werving, begeleiding en het beheer van loopbaantrajecten.

De werkzaamheden kaderen in de opvolging van het wettelijke quotum van 3 % en de door de CIPH/CNPH gecoördineerde acties. Recente resultaten bevestigen de vooruitgang van de FOD Sociale Zekerheid, met een percentage medewerkers met een handicap van meer dan 4,4 % in 2024, waardoor de organisatie tot de meest geavanceerde federale overheidsdiensten op dit gebied behoort.

De interventies en getuigenissen hebben het belang van redelijke aanpassingen, de complexiteit van de combinatie werk/tegemoetkomingen en het bestaan van een structurele kloof op vlak van tewerkstelling aan het licht gebracht. Op die manier heeft de conferentie het denkproces aangewakkerd en bijgedragen tot het ondersteunen van acties ten behoeve van een effectieve en duurzame professionele inclusie.



## Peppol: een nieuw model voor elektronische facturering

In België is facturering via het elektronische Peppol-netwerk sinds 1 januari 2026 verplicht voor alle transacties tussen btw-plichtige ondernemingen. Deze verplichting heeft belangrijke gevolgen voor de organisatie van de boekhoudkundige activiteiten van de leveranciers van de FOD, maar ook voor de collega's van de dienst Budget en Beheerscontrole. In 2025 heeft onze dienst Budget al maatregelen genomen om de overgang zo harmonieus mogelijk te laten verlopen. Een korte stand van zaken.

### Verhoogde efficiëntie, meer duurzaamheid

De digitalisering van de facturering zou verschillende voordelen moeten opleveren.

Ten eerste een efficiëntiewinst. De automatisering van de verwerking van facturen zou het risico op fouten moeten verminderen die voorkomen bij de handmatige invoer van gegevens. Op termijn zou dit ook snellere betalingen moeten garanderen, aangezien de facturen rechtstreeks in de software van de crediteur terechtkomen. Het systeem, dat gebaseerd is op een gesloten en beveiligd netwerk, moest het risico op spookfacturen beperken en de integriteit van de gegevens garanderen.

Ook de wettelijke conformiteit van de facturering wordt onderstreept.

Een domein dat ons bij de FOD na aan het hart ligt: duurzaamheid. Onze nieuwe werkwijze zou niet alleen de budgettaire kosten aanzienlijk moeten terugdringen, maar ook de milieu-impact die gepaard gaat met het papiergebruik, het afdrukken en het verzenden van facturen.



## De kinderziektes van het nieuwe systeem: onze collega's staan klaar om in te grijpen

Een nieuw systeem brengt regelmatig onvoorziene problemen met zich mee. Zo zijn er bij Peppol al enkele kinderziektes vastgesteld. Er lijken problemen te zijn met de implementatiekosten, de ongeschikte boekhoudkundige interfaces en de afhankelijkheid ten aanzien van het Peppol-netwerk.

Deze problemen hebben uiteraard een impact op het werk van onze collega's van de dienst Budget en beheerscontrole, die in de frontlinie staan met de leveranciers. We moeten dus voortdurend informeren, geruststellen en advies verlenen over processen die niet rechtstreeks door onze FOD zijn gegenereerd.

Zo zijn er in de loop van 2025 talrijke gepersonaliseerde brieven, e-mails met uitleg, FAQ's en praktische handleidingen naar onze leveranciers gestuurd.

Er werd een korte informatieve webinar gehouden om de externe artsen die voor de DG Personen met een handicap werken zo goed mogelijk te informeren. Zij zijn bijzonder waardevolle leveranciers en belangrijke partners in het evaluatieproces van de DG HAN.

De verschillende acties die we het afgelopen jaar hebben ondernomen, hebben onze leveranciers ondersteuning geboden bij de overgang naar Peppol. Dankzij deze klantgerichte acties willen we ons als FOD profileren als een betrouwbare partner waarmee het prettig samenwerken is. In 2026 zullen we op deze weg voortgaan en onze collega's van de dienst Budget spannen zich in om samen met de leveranciers oplossingen te vinden voor de diverse problemen die zich voordoen.



## eProcurement Platform: groei richting een efficiënt digitaal aankoopproces

In 2023 werd een nieuw public procurement platform in gebruik genomen. Dit platform, dat op initiatief van BOSA ontwikkeld is, is nog volop in ontwikkeling. Het wordt stapsgewijs uitgebouwd tot een volwaardig end-to-end instrument voor het beheer van overheidsopdrachten.

### Kerntaken van het platform binnen onze organisatie

Het platform wordt binnen de FOD Sociale Zekerheid ingezet voor:

- het publiceren en beheren van overheidsopdrachten;
- het plaatsen van bestellingen via de geïntegreerde shop op gedeelde raamcontracten;
- het delen van raamcontracten met andere federale overheidsdiensten wanneer de FOD optreedt als aankoopcentrale;
- de jaarlijkse rapportering over opdrachten van beperkte waarde en raamcontracten waarvoor de FOD als aankoopcentrale fungeert.

Opdat onze medewerkers zelf deze tool konden gebruiken, werd de organisatiestructuur in het platform geïntegreerd, gebaseerd op de directies-generaal en hun diensten volgens het organigram. De cel Overheidsopdrachten kende vervolgens de nodige rollen toe aan alle betrokken medewerkers, zodat zij toegang kregen tot de relevante functionaliteiten.

### Verdere digitalisering van goedkeuringsprocessen

#### Pilootproject “approval books”

In 2024 nam de FOD Sociale Zekerheid deel aan het pilootproject “approval books”, dat gericht is op de digitalisering van interne goedkeuringsflows binnen overheidsopdrachten. Voor de publicatie en gunning van een opdracht moeten immers meerdere formele goedkeuringsstappen worden doorlopen, waaronder adviezen, ondertekeningen en administratieve controles door verschillende actoren. Tot op heden verliep dit proces hoofdzakelijk via afzonderlijke e-mailuitwisselingen.



Met het pilootproject wordt deze procedure geïntegreerd in het platform via een digitale workflow. De cel Overheidsopdrachten ontwikkelde in 2025 hiervoor gestandaardiseerde sjablonen die in dossiers kunnen worden gebruikt om de vereiste goedkeuringen efficiënt te verzamelen. De organisatiebrede uitrol van deze digitale goedkeuringsflows is gepland in de loop van 2026.

## Efficiëntiewinsten en voordelen

De digitalisering van de goedkeuringsflows biedt belangrijke voordelen:

- **Administratieve vereenvoudiging:** goedkeuringen verlopen automatisch en gestructureerd, zonder afzonderlijke e-mailuitwisselingen.
- **Optimalisering van datagebruik:** documenten worden centraal opgeslagen binnen het platform, waardoor herhaaldelijk verzenden van bijlagen niet langer nodig is.
- **Verhoogde transparantie:** betrokkenen kunnen rechtstreeks de voortgang van goedkeuringen opvolgen.
- **Gebruiksvriendelijkheid:** documenten kunnen direct in het platform worden ondertekend, zonder lokale opslag of bijkomende handelingen.

Deze evolutie draagt bij tot een structurele vermindering van administratieve lasten, dataverbruik en IT-opslagbehoeften.

## Ondersteuning van het aankoopproces: de assistentfunctie

Naast de goedkeuringsflows werd ook de functionaliteit “de assistent” ontwikkeld. Deze tool visualiseert de verschillende stappen in het aankoopproces en voorziet per fase een checklist van uit te voeren taken. Hierdoor wordt de procesopvolging versterkt, neemt de kans op fouten af en kunnen de verzamelde gegevens later worden ingezet voor rapporteringsdoeleinden. De cel Overheidsopdrachten heeft hiervoor in 2025 de sjablonen in het platform geconfigureerd en zal de functionaliteiten van deze module eerst binnen de dienst zelf verkennen.

## Toekomstperspectief

De verdere ontwikkeling van het platform blijft een prioriteit. Op korte termijn wordt een bijkomende functionaliteit verwacht die het mogelijk maakt om deelnames aan gemeenschappelijke overheidsopdrachten rechtstreeks via het platform te beheren en te bevestigen.



## Zes waarden, zes beloftes: hoe onze organisatie haar engagement naar medewerkers herbevestigt

In 2025 gaven de Diensten van de voorzitter een grondige opfrissing aan onze vijf waarden. Het directiecomité keurde de herformulering formeel goed en voegde een zesde waarde toe: **duurzaamheid**. Sindsdien dragen we zes waarden uit die samen het DNA van onze organisatie vormen en ze geven richting aan hoe we samenwerken, beslissingen nemen en omgaan met collega's en partners.

## Zes waarden waartoe de FOD Sociale Zekerheid zich verbindt

Waarden bepalen hoe we ons gedragen in uiteenlopende situaties. Iedereen hanteert – bewust of onbewust – een eigen waardenkader. Ook als organisatie kiezen we duidelijk waarvoor we staan. Onze zes waarden geven mee vorm aan wie we zijn, wat we doen en hoe we dat doen. We stellen graag onze waarden voor.

### Solidariteit

We werken samen voor een performante sociale bescherming en een inclusieve maatschappij, voor nu en later. We werken in teamverband en in netwerken binnen onze FOD en steunen elkaar.

### Respect

In ons denken en handelen staan we open voor anderen en hun overtuigingen, we geloven in de kracht van een inclusieve samenleving.

We streven naar rechtvaardigheid en wederzijdse waardering in ons handelen en in onze communicatie binnen onze FOD en naar onze stakeholders.



## Vertrouwen

Vertrouwen is de basis van al onze relaties. Binnen onze FOD en met onze stakeholders gaan we in alle openheid en onpartijdig de dialoog aan met elkaar en bouwen sterke partnerschappen uit.

We maken duidelijke en betrouwbare afspraken die we naleven. Vertrouwen wekt vertrouwen en vergt verantwoordelijkheid.

## Ontwikkeling

We creëren voor onszelf en de anderen de ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling. We geven, vragen en ontvangen feedback om elkaar en onze resultaten continu te ontplooien.

We zijn een lerende en toekomstgerichte organisatie waar innoveren, experimenteren, co-creëren, netwerken en kennis delen centraal staan. Samen streven we naar een evenwicht tussen werk en privéleven.

## Resultaatgerichtheid

We streven naar professionele uitmuntendheid en leveren kwalitatieve, innovatieve en klantgerichte producten en diensten.

We bereiken onze doelstellingen door een verstandig gebruik van de middelen, door onze kennis te delen, door te co-creëren en door ons te baseren op evidence-based praktijken.

We volgen onze doelstellingen op en sturen bij wanneer nodig.

## Duurzaamheid

We zorgen vandaag voor toegankelijke en rechtvaardige diensten, terwijl we het vermogen van toekomstige generaties behouden om in een gezonde omgeving te leven.

We integreren de principes van goed bestuur, transparantie, diversiteit en inclusie, bottom-up (collaboratieve en participatieve dynamiek), co-creatie (verticaal en horizontaal) en een gezonde werkomgeving als fundamentele hefboomen voor een werkelijk duurzame en rechtvaardige ontwikkeling.



## Duurzaamheid: een nieuwe waarde voor een organisatie in transitie

De toevoeging van duurzaamheid weerspiegelt onze rol als organisatie in beweging. Het directiecomité benadrukt het belang van waardengericht werken: het versterkt het welzijn van medewerkers, ondersteunt het realiseren van onze doelstellingen en helpt onze missie en visie concreet waar te maken.

### Onze waarden tot leven brengen

In 2025 hebben we ook belangrijke stappen gezet om onze waarden tastbaar te maken. Elk team stelde een eigen teamcharter op, waarin wordt vastgelegd hoe de zes waarden concreet tot uiting komen in het dagelijkse werk. Zo blijven onze waarden geen woorden op papier, maar komen ze tot uiting in onze werking en vormen ze een herkenbaar en gedeeld kompas voor elke medewerker.



## Investeren in sterk leiderschap: een groeitraject ontwikkeld op maat voor ons middle management

Onze FOD wil een wendbare en slagkrachtige organisatie zijn en hiervoor is sterk leiderschap nodig op alle niveaus. De 26 middle managers, dit zijn de leidinggevenden die rechtstreeks voor de leden van het directiecomité werken, hebben in december 2025 hun leiderschapstraject van 2,5 jaar afgerond.

De middle managers zullen drie tot vier keer per jaar blijven samenkomen in netwerkbijeenkomsten om zich verder te professionaliseren, best practices uit te wisselen, samen te reflecteren en zich verder te ontwikkelen.

In 2025 werd er ook gestart met een leiderschapstraject voor de coördinatoren, dit zijn de leidinggevenden van de teams onder de middle managers. Het traject bestaat uit vier modules:

- Ik als leidinggevende in de FOD
- Mijn team aansturen en richting geven
- Mijn team bouwen
- Mijn team motiveren en ontwikkelen, doen groeien

In het traject worden opleidings sessies afgewisseld met intervisies, waarbij ze moeilijke situaties bespreken en elkaar tips geven. Na elke module maakt elke coördinator een reflectieverslag op en bespreekt dit met zijn/haar buddy, dit is een andere coördinator uit de groep, om zo tot een persoonlijk ontwikkelingsplan te komen.

Met deze leiderschapsinitiatieven blijven we verder investeren in onze leidinggevenden en zo ook in het toekomstige beleid van onze FOD.



## Welzijn in beweging: inzichten omzetten naar duurzame veranderingen

Eind 2024 voerde onze FOD, in samenwerking met Empreva, een grondige risicoanalyse uit rond psychosociale risico's op het werk. Deze wetenschappelijk onderbouwde enquête biedt waardevolle inzichten in zowel de risicofactoren als de beschermende elementen binnen onze organisatie.

De resultaten werden in de loop van 2025 uitgebreid besproken binnen alle directies-generaal (DG's) en vormen vandaag de basis voor actieplannen op zowel FOD-niveau als DG-niveau. Deze plannen werden voorgelegd aan het basisoverlegcomité voor preventie en bescherming op het werk en worden elk trimester opgevolgd.

“In juli brachten we alle coördinatoren van de ondersteunende diensten samen om de resultaten van de psychosociale risicoanalyse te verdiepen. Er was een open uitwisseling waardoor we konden leren van elkaars sterktes en samen acties bedachten voor de knelpunten. Op die manier werd het een verrijkend en verbindend moment dat zorgde voor een gedragen en doordacht actieplan waar we met z'n allen de schouders onder zetten.”

– Sigrid, management officer van de ondersteunende diensten

Deze evidence-based aanpak sluit nauw aan bij het bredere welzijnsbeleid dat door HR werd uitgewerkt. Dat beleid, dat in september 2025 formeel werd goedgekeurd door het directiecomité, beschouwt welzijn als een strategische hefboom voor motivatie, veerkracht en performantie. Het benadrukt gedeelde verantwoordelijkheid, multidisciplinaire samenwerking en voortdurende verbetering.

Het welzijnsbeleid en actieplan en de uitvoering ervan zorgen ervoor dat we als organisatie stap voor stap verder bouwen aan een gezonde, motiverende en duurzame werkomgeving voor al onze medewerkers.



© 2026

### **FOD Sociale Zekerheid**

Administratief Centrum Kruidtuin  
Finance Tower  
Kruidtuinlaan 50  
1000 Brussel

### **Verantwoordelijke uitgever**

Peter Samyn

### **Lay-out**

Dienst Communicatie

### **Afbeeldingen**

©123rf, ©Foto's Karen Nachtergaele,  
©Personeel van de FOD Sociale Zekerheid

D/2026/10.770/05