

JAARVERSLAG

2015



.be

INHOUD

Verantwoordelijke uitgever

Philippe Nys
Leidend ambtenaar

Contactpersoon

Vincent Heylen
webmaster@dibiss.fgov.be

DIBISS
Jozef II-straat 47
1000 Brussel

Tel. 02 239 12 11
Fax 02 239 13 80

www.dibiss.fgov.be



EERSTE LIJK

1	INLEIDING	4
2	ORGANISATIE	7
2.1	DE BEHEERSORGANEN	7
2.2	HET ORGANOGRAM	13
3	BESTUURSOVEREENKOMST	14
4	LOKALE SOCIALE ZEKERHEID	16
4.1	HET INNEN, BEHEREN EN VERDELEN VAN DE WETTELIJKE EN CONVENTIONELE BIJDAGEN	16
4.2	HET CONTROLEREN EN DOORSTUREN VAN GEGEVENS VOOR HET NETWERK VAN DE SOCIALE ZEKERHEID	16
4.3	HET BEHEREN VAN HET GESOLIDARISEERDE PENSIOENFONDS VOOR DE VASTBENOEMDEN VAN DE LOKALE BESTUREN	17
4.4	HET FINANCIEREN VAN BIJKOMENDE TEWERKSTELLING IN DE PUBLIEKE NON-PROFITSECTOR VIA DE SOCIALE MARIBEL	18
4.5	HET AANLEVEREN VAN INFORMATIE OP MAAT	18
4.6	DE TWEEDE PENSIOENPIJLER VOOR CONTRACTANTEN VAN DE LOKALE BESTUREN	20
4.7	PROJECTEN 2015	20
5	OVERZEESTE SOCIALE ZEKERHEID	22
5.1	PRESENTATIE	22
5.2	HISTORIEK	23
5.3	DIENSTEN VAN DE OSZ	23
6	GEZINSPRESTATIES	30
7	INSPECTIE	33
8	GEMEENSCHAPPELIJKE SOCIALE DIENST	35
9	SUPPORT	38
9.1	HUMAN RESOURCES	38
9.2	ICT	42
9.3	FACILITY	47
9.4	BUDGET & FINANCIËN	48
TWEEDE LIJK		
11	FINANCIËLE EN STATISTISCHE GEGEVENS	50

« IL Y A D'ÉTRANGES POSSIBILITÉS DANS
CHAQUE HOMME. LE PRÉSENT SERAIT PLEIN DE
TOUS LES AVENIRS, SI LE PASSÉ N'Y PROJETAIT
DÉJÀ UNE HISTOIRE. » ANDRÉ GIDE

Gebeurtenissen worden op een verschillende manier waargenomen naargelang het moment in de tijd waarop wij ons bevinden ... Bewust of onbewust interpreteren wij het verleden op basis van het heden en van ons voorgevoel voor de toekomst.

De beschrijving van het “Jaar 1” van het bestaan van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS) in dit jaarverslag 2015, dat in 2016 werd geschreven, vormt hierop geen uitzondering. We analyseren 2015 hier immers als een voortzetting op 2014 en in het vooruitzicht van 2016 en 2017.

In de jaarverslagen 2014 van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Plaatselijke en Provinciale Overheidsdiensten (RSZPPO) en de Dienst voor de Overzeese Zekerheid (DOSZ) werd de nadruk gelegd op de toekomstige oprichting van de DIBISS op 1 januari 2015 als het resultaat van een fusie tussen deze twee instellingen op basis van een beslissing van de Ministerraad op 12 juli 2013, die werd geconcretiseerd door de wet van 12 mei 2014 tot oprichting van de DIBISS. De beide jaarverslagen handelden over de voorbereiding van deze “eenwording” in de vorm van een gemeenschappelijk projectbeheer met een stuurcomité dat door de leidende ambtenaren van de twee instellingen en verscheidene werkgroepen werd gidgest.

In het verlengde van de plannen voor 2014 zou 2015 het jaar van de concretisering van de oprichting van de DIBISS worden binnen het kader van een aanhangsel bij de initiële bestuursovereenkomst van de RSZPPO voor de periode 2013-2015 waarin de nieuwe verbintenissen voor de Overzeese Sociale Zekerheid en de Gemeenschappelijke Sociale Dienst werden ingevoegd. Naar aanleiding van de fusie werden de activiteiten van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst immers op gelijke voet geplaatst met de andere opdrachten van de organisatie en kreeg deze dienst een eigen beheerscomité toegewezen.

De voornaamste uitdagingen voor 2015 waren dus theoretisch gezien de volgende:

- De installatie van de beheersorganen van de nieuwe instelling (vijf beheerscomités, de directieraad, het basisoeverlegcomité);
- De invoering van het reglementair kader voor de opdracht van de nieuwe instelling, waarvoor verscheidene juridische teksten moesten worden opgesteld¹;
- De harmonisering van de werking van de gefuseerde ondersteuningsdiensten, waarvoor het noodzakelijk was om niet alleen de beide teams op elkaar af te stemmen, maar ook de sterk uiteenlopende praktijken en de verschillende gewoonten en mentaliteiten als gevolg van historische omstandigheden.

De zaken liepen echter anders dan verwacht, en een volledig andere toekomst kwam in het vizier van zowel de DIBISS als het personeel, temeer daar de administrateur-generaal op 1 juli met pensioen zou gaan.

Nog maar nauwelijks waren de medewerkers van de DIBISS immers onder één dak samengebracht en begon er zich een coherente groep te vormen, of het openbaar ambt zou als gevolg van het Regeerakkoord een volledig nieuwe vormgeving krijgen en het landschap van de openbare instellingen van sociale zekerheid (OISZ) worden hertekend.

Deze context, in combinatie met de besparingen die aan de OISZ werden opgelegd, heeft de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels (DIBISS) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) ertoe aangezet om over een eventuele fusie te reflecteren en de haalbaarheid ervan te onderzoeken. Tijdens de respectieve vergaderingen van vrijdag 27 maart en maandag 13 april 2015 keurden de beheerscomités van de RSZ en de DIBISS het principe van deze integratie goed en werd de datum voor de uitvoering van deze fusie vastgelegd op 1 januari 2017.

De overdracht van bepaalde opdrachten en van een deel van het personeel van de DIBISS naar de RSZ kadert echter in een ruimere hervorming van de DIBISS.

¹ Lijst in de bijlage

Enerzijds hadden de beheerscomités van FAMIFED en de DIBISS, met het oog op de overdracht van de kinderbijslag naar de deelstaten in het kader van de Zesde Staatshervorming, reeds op 5 en 18 mei 2015 beslist om één groot openbaar kinderbijslagfonds op te richten door FAMIFED en de Kas voor de Plaatselijke en Provinciale Overheidsdiensten te laten fuseren. Het operationele personeel van de directie Gezinsprestaties van de DIBISS zou als gevolg hiervan op 1 september 2016 naar FAMIFED worden overgedragen (gezamenlijk vastgelegde datum door de twee beheerscomités van 29 september 2015).

Anderzijds besliste de Regering ook om de pensioenbevoegdheden te optimaliseren, wat op 1 januari 2017 zal leiden tot de overdracht van de opdracht “plaatselijke en provinciale pensioenen” van de DIBISS naar de Federale Pensioendienst (FPD) (nieuwe naam van de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) na de integratie van de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) op 1 april 2016). De activiteiten van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de Plaatselijke Besturen zullen hetzelfde lot ondergaan.

Het personeel van de ondersteuningsdiensten tot slot zal op 1 januari 2017 worden verdeeld tussen de drie instellingen die de DIBISS overnemen, namelijk de RSZ, de FPD en FAMIFED.

Al deze voorgaande beslissingen werden door de Ministerraad gevalideerd en in wetteksten omgezet die in het Belgisch Staatsblad zijn verschenen. (Wet van 18 maart 2016 tot wijziging van de benaming van de Rijksdienst voor Pensioenen in Federale Pensioendienst, tot integratie van de bevoegdheden en het personeel van de Pensioendienst voor de Overheidssector, van de opdrachten “Pensioenen” van de lokale en provinciale sectoren van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels en van HR Rail en tot overname van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsel (BS van 30 maart) en de wet van 10 juli 2016 tot toewijzing van nieuwe inningstaken en tot integratie van sommige opdrachten en een deel van het personeel van de Dienst voor de Bijzondere Socialezekerheidsstelsels in de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid alsmede tot regeling van diverse aangelegenheden met betrekking tot FAMIFED en de Federale Pensioendienst.)

Hoewel 2015 het jaar moest worden van de consolidatie van de oprichting van de DIBISS is het als gevolg van deze diverse gebeurtenissen in de actualiteit omgeslagen in een overgangsjaar naar 2016, met de voorbereiding van de overdrachten van de bevoegdheden en van het personeel naar de drie instellingen die de DIBISS overnemen en het uitdoven van de activiteiten van de DIBISS op 31 december 2016.

Hoewel de personeelsleden de bijkomende taken ingevolge de oprichting van de DIBISS nog maar nauwelijks hadden verteerd, werd er dus reeds opnieuw een beroep op hen gedaan voor de verschillende voorbereidingswerken voor de toekomstige fusies, die in goede banen worden geleid door de bilaterale en trilaterale werkgroepen en de overkoepelende stuurgroep samengesteld uit de administrateurs-generaal van de betrokken OISZ en hun adjuncten.

2015 was dus zowel letterlijk als figuurlijk een “uitzonderlijk” jaar voor de DIBISS. Het zal een voorbode van de jaren 2016 en 2017 zijn die van de DIBISS de openbare instelling van sociale zekerheid met de kortste levensduur maakt — namelijk slechts twee jaar, maar ook de eerste instelling met een lopende bestuursovereenkomst die zijn activiteiten moet staken.

Dit betekent eveneens dat het jaarverslag 2015 dat u nu in handen heeft, een zeldzaam exemplaar is, een curiositeit ... Er zijn veranderingen op til en wij moeten ons hiernaar schikken. Dit wil echter niet zeggen dat we ons in pessimisme moeten wentelen. Onze gewoonten zullen immers inderdaad worden doorbroken, maar naar aanleiding van deze veranderingen ontstaan er ook nieuwe kansen: nieuwe projecten, nieuwe visies, nieuwe collega's, enz.

**« THEY ALWAYS SAY TIME CHANGES THINGS,
BUT YOU ACTUALLY HAVE TO CHANGE THEM
YOURSELF » ANDY WARHOL**

Ik kan deze inleiding niet anders afsluiten dan door de personeelsleden van de DIBISS van harte te bedanken voor de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen dat zij aan de dag leggen ten aanzien van deze onverwachte veranderingen, de koerswijzigingen en de onzekerheden over de toekomst.

Zij hebben blijk gegeven van een groot professionalisme door zich te zijn blijven inzetten voor de initieel geplande doelstellingen en projecten, en door bovendien bijkomende taken op zich te nemen ondanks de beperkingen inzake menselijke en materiële middelen als gevolg van de besparingsmaatregelen van de Regering.

Dankzij het engagement en de betrokkenheid van het personeel hebben we koers kunnen blijven houden, een kwaliteitsvolle dienstverlening blijven aanbieden aan onze cliënten en onze dagelijkse activiteiten verder tot een goed einde kunnen blijven brengen. Door verder het beste van zichzelf te blijven geven, maken de personeelsleden tot slot ook het effectieve welslagen van de fusies op de geplande data mogelijk.

Van harte bedankt iedereen.

2.1 DE BEHEERSORGANEN

Zoals alle OISZ staat de DIBISS onder het paritair beheer van bestuursleden die de werkgevers en de werknemers vertegenwoordigen.

Naargelang de behandelde materie zijn de vijf beheerscomités van de DIBISS als volgt samengesteld:

1. HET BEHEERSCOMITÉ VAN DE SOCIALE ZEKERHEID VAN DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN is het voormalige beheerscomité van de RSZPPO. Het comité is bevoegd voor de uitvoering van de opdrachten met betrekking tot de aangesloten besturen van de lokale sector en de politiezones inzake sociale zekerheid (inning van de socialezekerheidsbijdragen, pensioenbijdragen voor het Gesolidariseerde Pensioenfonds van de lokale besturen). Het comité behoudt zijn samenstelling met een voorzitter en 14 leden volgens dezelfde verdeling als voorheen:

- Zes leden vertegenwoordigen de lokale besturen. Drie leden worden benoemd op voorstel van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, twee op voorstel van de Vereniging van Waalse Steden en Gemeenten en één op voorstel van de Vereniging van de Steden en Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Eén lid vertegenwoordigt de provincies. Dit lid wordt beurtelings benoemd op voorstel van de Vereniging van Vlaamse provincies of op voorstel van de Vereniging van Waalse provincies.
- Zeven leden vertegenwoordigen de werknemers van de provinciale en plaatselijke sector en worden benoemd op voordracht van de representatieve werknemersorganisaties die zetelen in het Comité C (Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, Christelijke Centrale van de Openbare Diensten, Algemene Centrale der Openbare Diensten).

Voorzitter Yves Roger		
Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties	Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties	Regeringscommissarissen
Rudy Coddens Clément Crohain Luc Dehaene Linda Lauwers (vervangen door Ludo Vancampenhout) Dominique Notte Stéphane Obeid Didier Petitjean	Guy Crijns Luc Hamelinck Rudy Janssens Emiel Luyten Olivier Nyssen Christoph Vandenbulcke Paul Vereecke (vervangen door Ingrid Daveloose)	Vertegenwoordiger van de minister van Sociale Zaken Daniël Tresseigne Vertegenwoordiger van de minister van Binnenlandse Zaken Philippe Moreau Vertegenwoordiger van de minister van Begroting Jean-Marie Cadiat

2. **HET BEHEERSCOMITÉ VAN DE OVERZEESSE SOCIALE ZEKERHEID** is het voormalige beheerscomité van de DOSZ. Het comité is gelast met de uitvoering van de bepalingen van de wet van 16 juni 1960 die de organismen belast met het beheer van de sociale zekerheid van de werknemers van Belgisch-Congo en Ruanda-Urundi onder de controle en de waarborg van de Belgische Staat plaatst, en die waarborg draagt door de Belgische Staat van de maatschappelijke uitkeringen verzekerd ten gunste van deze werknemers, en de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid. Het comité is bevoegd voor materies inzake overzeese sociale zekerheid bestemd voor personen die:

- Onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland;
- Onderdanen van andere landen moeten tewerkgesteld zijn door de Belgische staat, Gemeenschappen of Gewesten of een onderneming met maatschappelijke zetel in België.

Het comité is samengesteld uit dezelfde vaste leden als voorheen:

- Een voorzitter;
- Vijf leden worden benoemd op voorstel van de representatieve werkgeversorganisaties (Dredging, Assuralia, FEB-VBO, Agoria);
- Vijf leden worden benoemd op voorstel van de representatieve werknemersorganisaties (Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België, Algemeen Christelijk Vakverbond, Algemeen Belgisch Vakverbond);
- Twee leden worden benoemd op voorstel van de minister van Ontwikkelingssamenwerking.

Voorzitter Yves Roger		
Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties	Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties	Regeringscommissarissen
Bernadette Adnet (vervangen door Ivo Van Damme) Anneleen Bettens Serge Demarrée Bruno Monteyne Hilde Thys	Brunhilde Bogaerts Nathalie Diesbecq Marc Saenen Jean-François Tamellini Hugo Van Lancker	Vertegenwoordiger van de minister van Sociale Zaken Michel Eggermont Vertegenwoordiger van de minister van Begroting Frederik Verhaeghe Vertegenwoordigers van de minister van Ontwikkelingssamenwerking Micheline Doffagne Daniel Minsier

3. HET ALGEMEEN BEHEERSCOMITÉ VAN DE DIBISS is bevoegd voor materies inzake de ondersteuningsdiensten:

- Personeelszaken (toepassing van het statuut en met name rekruteringen, toewijzingen, benoemingen, bevorderingen, tuchtstraffen met inbegrip van ontslag of afzetting, personeelsplan, begroting, rekeningen van de DIBISS, ...);
- Begrotingskwesties: echter, de opdrachtenbegroting wordt vastgesteld door het specifieke betrokken beheerscomité (zie infra) en wordt slechts meegedeeld aan het algemeen beheerscomité van de DIBISS voor de integratie ervan in de globale begroting van de instelling die moet worden goedgekeurd voor overdracht aan de voogdijministers. De specifieke beheerscomités beschikken over een volledige bevoegdheid en hun beslissingen vereisen validatie noch bekrachtiging door het algemeen beheerscomité;
- Vragen over de fusies.

Het comité is samengesteld uit een voorzitter op voordracht van de minister van Sociale Zaken en stemgerechtigde leden van het beheerscomité van de sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en het beheerscomité van de overzeese sociale zekerheid.

Voorzitter Yves Roger		
Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties	Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties	Regeringscommissarissen
Bernadette Adnet (vervangen door Ivo Van Damme) Anneleen Bettens Rudy Coddens Clément Crohain Luc Dehaene Serge Demarrée Linda Lauwers (vervangen door Ludo Vancampenhout) Bruno Monteyne Dominique Notte Stéphane Obeid Didier Petitjean Hilde Thys	Brunhilde Bogaerts Guy Crijns Nathalie Diesbecq Luc Hamelinck Rudy Janssens Emiel Luyten Olivier Nyssen Marc Saenen Jean-François Tamellini Hugo Van Lancker Christoph Vandenbulcke Paul Vereecke (vervangen door Ingrid Daveloose)	Vertegenwoordiger van de minister van Sociale Zaken Daniël Tresegnie Vertegenwoordiger van de minister van Binnenlandse Zaken Philippe Moreau Vertegenwoordiger van de minister van Begroting Jean-Marie Cadiat

4. HET BEHEERSCOMITÉ MARIBEL is het voormalige beheerscomité Maribel van de RSZPPO. Het is bevoegd voor de toekenning en financiering van bijkomende arbeidsplaatsen in het kader van de Sociale Maribel en in uitvoering van bepaalde maatregelen van de sociale akkoorden van de federale gezondheidssectoren en van het Generatiepact. Het beheerscomité beslist over de door de werkgevers ingediende aanvragen in dit kader.

Het comité is samengesteld uit een voorzitter en vaste leden zoals bepaald bij artikel 35, § 5, C, 2°, tweede lid van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid:

- Representatieve werknemersorganisaties (Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, Christelijke Centrale van de Openbare Diensten, Algemene Centrale der Openbare Diensten);
- Representatieve werkgeversorganisaties (Federatie van OCMW's, Vereniging van Waalse Steden en Gemeenten; Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten; Vereniging van de Steden en Gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; ICURO, SANTHEA, Vlaamse Gemeenschap; Duitstalige Gemeenschap; Waals Gewest, Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Voorzitter Sarah Scaillet	
Ondervoorzitter Günther Mattheussens	
Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties	Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties
Jean-Luc Bienfet Carine Callemín Ellen Deruwe Thierry Dock Carine Elst Frédéric Foubert Daniel Hirsoux Kathleen Janssens Rosa Langer Michel Mahaux Olivier Plasman Marleen Platteau Jean-Marc Rombeaux Wim Vandenhaut Marion Vrijens	Christine Bouché Brigitte Collin Guy Crijns Ingrid Daveloose Yves Derycke Marc Flamand Erick Frise (vervangen door France Voss) Dominique Jans Rudy Janssens Emiel Luyten Jan Mortier Olivier Nyssen Benigne Pieters Guido Rasschaert Christoph Vandenbulcke

5. HET BEHEERSCOMITÉ VAN DE GEMEENSCHAPPELIJKE SOCIALE DIENST is bevoegd voor het beheer van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst waarbij de provinciale en plaatselijke besturen zich op vrijwillige basis kunnen aansluiten om aanspraak te kunnen maken op diverse financiële tegemoetkomingen en premies, sociale begeleiding en opvolging voor werknemers in moeilijkheden en een collectieve hospitalisatieverzekering.

- Een voorzitter (voorzitter van het algemeen beheerscomité van de DIBISS);
- Drie leden vertegenwoordigen de representatieve werkgeversorganisaties die zetelen in het beheerscomité van de sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. Alle leden komen van organisaties die besturen vertegenwoordigen die aangesloten zijn bij de Gemeenschappelijke Sociale Dienst;
- Drie leden vertegenwoordigen de representatieve werknemersorganisaties die zetelen in het beheerscomité van de sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, Christelijke Centrale van de Openbare Diensten, Algemene Centrale der Openbare Diensten).

Voorzitter Yves Roger		
Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties	Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties	Regeringscommissarissen
Clément Crohain Stéphane Obeid Didier Petitjean	Guy Crijns Rudy Janssens Paul Vereecke (vervangen door Patricia Chenoy)	Vertegenwoordiger van de minister van Sociale Zaken Daniël Tresegnie Vertegenwoordiger van de minister van Begroting Jean-Marie Cadiat

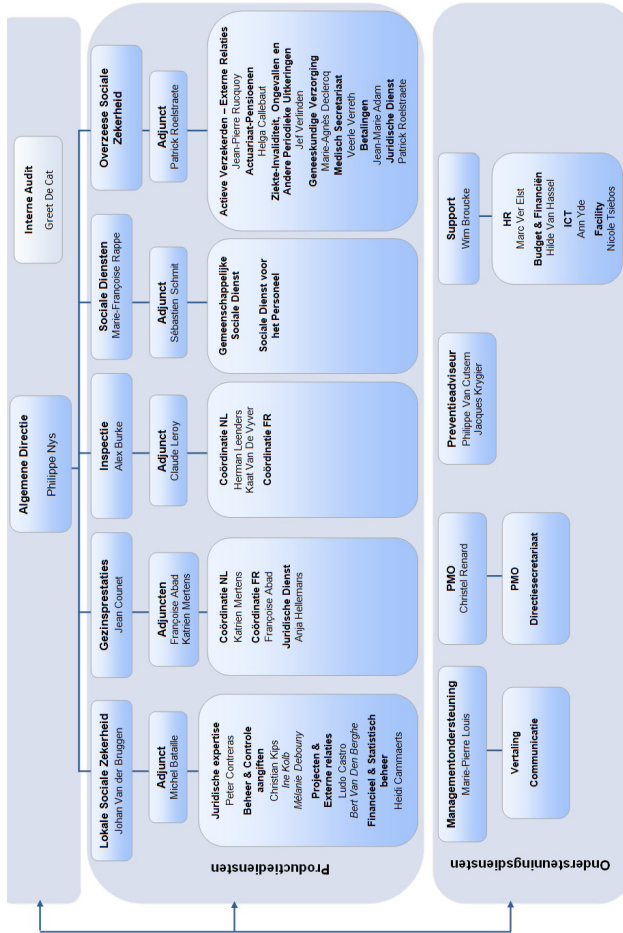
6. **DIRECTIERAAD**

Administrateur-generaal François Florizoone (gepensioneerd sinds 01/07/2015)				
Adjunct-administrateur-generaal Philippe Nys				
Lokale Sociale Zekerheid Johan Van Der Bruggen	Gezinsprestaties Jean Counet	Overzeese Sociale Zekerheid Françoise Colle (gepensioneerd sinds 01/10/2015 en vervangen door Patrick Roelstraete)	Inspectie Alex Burke	Support Wim Broucke

7. **BASISOVERLEGCOMITÉ**

Voorzitter François Florizoone (gepensioneerd sinds 01/07/2015)	
Plaatsvervangend voorzitter Philippe Nys	
Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties	Vertegenwoordigers van de overheid
Ariane Boitel Anne Mareschal Kirsten Breckx Ignace Van Eeckhout Christine François	Jean Counet Françoise Colle (gepensioneerd sinds 01/10/2015 en vervangen door Patrick Roelstraete) Johan Van Der Bruggen Marie-Françoise Rappe Marc Ver Elst

2.2 HET ORGANOGRAM



EVALUATIE BESTUURSOVEREENKOMST 2015 EN AANHANGSEL 2015

De oprichting van de DIBISS op 1 januari 2015, door de wet van 12 mei 2014, had gevolgen voor de verbintenissen die oorspronkelijk waren voorzien in de bestuursovereenkomst 2013-2015 van de RSZPPO.

Omdat er nieuwe opdrachten werden toegekend, moest artikel 67 van de overeenkomst 2013-2015 van de RSZPPO worden toegepast dat voorzorg dat “iedere nieuwe opdracht toegewezen aan de openbare instelling van sociale zekerheid, bij of krachtens een wet, in een aanhangsel bij de overeenkomst moet worden opgenomen.”

Het aanhangsel geldt voor het jaar 2015 en handelt over de nieuwe opdrachten inzake de overzeese sociale zekerheid en de Gemeenschappelijke Sociale Dienst en over een luik informatie en communicatie.

Daarnaast werden bepaalde artikelen van de bestuursovereenkomst 2013-2015 aangepast aan de nieuwe context ontstaan door de oprichting van de DIBISS. Het betreft artikelen inzake de directies Gezinsprestaties en Lokale Sociale Zekerheid, en de diensten HR, Budget & Financiën, Preventie en ICT.

De bestuursovereenkomst 2013-2015 telt 100 verbintenissen waarvan er 71 een engagement bevatten voor het jaar 2015.

De DIBISS heeft 77,47% van deze engagementen volledig en 5,63% gedeeltelijk behaald. 16,90% van deze engagementen werden niet behaald omwille van externe factoren.

Het aanhangsel telt 46 artikelen waarvan 44 met een engagement voor het jaar 2015: 75% ervan werd behaald, 11,36% werd niet behaald, 6,82% werd deels behaald en 6,82% werd niet behaald wegens externe factoren.

Dat bepaalde engagementen niet of slechts gedeeltelijk werden behaald, kan worden toegeschreven aan de concrete uitvoering van de fusie van de RSZPPO met de DOSZ op 1 januari 2015 voor de oprichting van de DIBISS enerzijds, de voorbereiding van de ontbinding van de DIBISS op 1 januari 2017 anderzijds, en de overdracht van de opdrachten en het personeel van de DIBISS naar de RSZ, FAMIFED en de FPD als gevolg van een beslissing van de Regering.

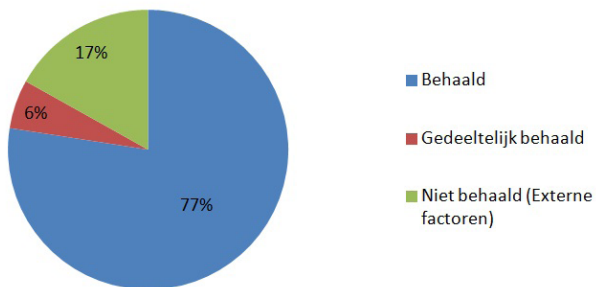
Hoewel het garanderen van de basisopdrachten en het dienstbetoon aan de bevolking voortdurend de hoogste prioriteit behielden voor de DIBISS, vormden de voorbereiding van en deelname aan de talrijke werkgroepen die werden opgericht om de fusies in goede banen te leiden, een markante extra werklust met ook nieuwe prioriteiten in een moeilijke context van bezuinigingen op de begroting, federalisering van bepaalde activiteiten en personeelstekorten.

De verbintenissen uit de bestuursovereenkomst werden onder de vorm van doelstellingen opgenomen in de operationele plannen van de DIBISS.

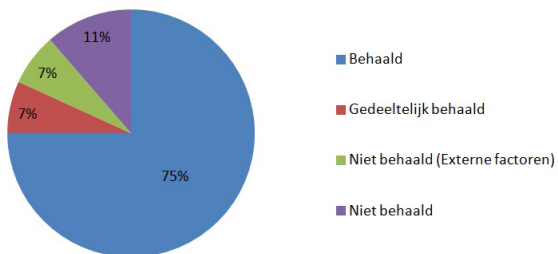
Elk operationeel plan werd maandelijks opgevolgd per dienst en de resultaten per doelstelling trimestrieel overgemaakt aan de dienst PMO, die hiervan vervolgens verslag uitbracht aan de directieraad.

Tot slot werden de resultaten van de uitvoering van de bestuursovereenkomst 2013-2015 en het aanhangsel 2015 overlegd met de regeringscommissarissen van de DIBISS, zoals voorzien in de planning bij artikel 73 van de bestuursovereenkomst 2013-2015.

Evaluatie BO 2013-2015



Evaluatie BO bijlage 2015



4.1 HET INNEN, BEHEREN EN VERDELEN VAN DE WETTELIJKE EN CONVENTIONELE BIJDAGEN

Eén van de kerntaken van de DIBISS bestaat in het innen en verdelen van de socialezekerheidsbijdragen. Voor meer dan 87% van de lokale besturen gebeurt de inning automatisch. De overige werkgevers schrijven (maandelijks) manueel de gevraagde bijdragen over. Via werkgeversrekeningen volgt men deze betalingen op. Aan wanbetalers wordt een aanmanende brief verzonden. Indien hier geen gevolg aan gegeven wordt, kan de DIBISS overgaan tot een procedure van ambtshalve inhouding zoals voorzien in artikel 27 van het koninklijk besluit van 14 december 2015.

Ieder kwartaal bezorgt men aan het beheerscomité een overzicht van de inning van de bijdragen van het vorige kwartaal, waarbij ook en vooral de laattijdige betalingen toegelicht en opgevolgd worden.

De juiste verdeling van deze geïnde bijdragen gebeurt naar aanleiding van de afsluiting van de facturatie. Het grootste deel wordt doorgestort naar de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) met als bestemming het globaal beheer. De geïnde pensioenbijdragen zijn bestemd voor het door de DIBISS beheerde Gesolidariseerde Pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen. Maandelijks stort de DIBISS een bedrag naar de Federale Pensioendienst (FPD) en enkele voorzorginstellingen op basis van de behoeften voor de betaling van de pensioenen ten laste van het fonds. Verder zijn er nog bijdragen bestemd voor het Fonds van de Sociale Maribel, alsook voor de tweede pensioenpijler. Andere instellingen waarnaar bijdragen worden doorgestort zijn o.a. het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ) en de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RVJ). De stortingen naar deze instellingen vinden maandelijks plaats op basis van geraamde kwartaalopbrengsten. De afsluiting met de werkelijk verschuldigde bedragen gebeurt via een financieel model waarbij voor ieder kwartaal wordt voorzien in een voorlopige afsluiting.

Hierdoor kunnen de geldstromen naar de verscheidene organismen eventueel tijdig worden bijgestuurd, zodat deze beter aansluiten op de werkelijke ontvangsten. Dit alles leidt tot een betere en efficiëntere dienstverlening naar de uitbetalings- en verdelingsorganismen toe.

Op basis van deze gegevens werd een model ontworpen dat toelaat op een nauwkeurige manier de te verwachten inkomsten en uitgaven te ramen. Dit model wordt eveneens gebruikt voor de opmaak van de opdrachtenbegroting van de DIBISS.

4.2 HET CONTROLEREN EN DOORSTUREN VAN GEGEVENS VOOR HET NETWERK VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

De verwerking van de aangiften bestaat hoofdzakelijk uit de opvolging en de verwerking van de aangiften, het beheer van anomalieën, de verificatie van kruiscontroles tussen Dimona en DmfAPPL en de permanente kwaliteitsverbetering van de database ter vrijwaring van de sociale rechten van de werknemers. De DIBISS staat ook in voor de financiële verwerking van de aangiften en voor het beheer van het werkgeversrepertorium.

De DIBISS blijft zich verder engageren om de kwaliteit van de aangiften, en meer bepaald de correcte toepassing van de reglementering inzake sociale zekerheid, te verhogen.

De verwerking van de verschillende aangiften (DmfAPPL en Dimona) en het beheer van het werkgeversrepertorium kaderen in het SPOC-principe (Single Point of Contact) dat de directie Lokale Sociale Zekerheid sinds een aantal jaren hanteert. Dit principe houdt in dat elke dossierbeheerder het aanspreekpunt is van een vaste groep werkgevers voor alle aangelegenheden waarvoor zij een beroep doen op de DIBISS. Om de communicatie verder te verbeteren, werden vier specifieke SPOC's aangeduid voor alle contacten met de dienstverrichters.

Om de eerstelijnsupport te optimaliseren, worden de dossierbeheerders permanent bijgeschoold. De vragen die te gespecialiseerd of te technisch zijn, worden doorgestuurd naar de gespecialiseerde diensten (voornamelijk de juridische dienst, de directie Inspectie en ICT-diensten). De eerste lijn blijft uiteraard de opvolging naar de correspondenten verzorgen.

In het kader van de verdere uitbouw van de DmfA-processen is een herkwalificatie van de bestaande anomalieën doorgevoerd. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen anomalieën die fungeren als waarschuwing, en de fouten die zeker moeten worden rechtgezet door de werkgever, zijn mandataris of in laatste instantie de DIBISS zelf. Er wordt een strikt tijdschema gehanteerd waarbinnen de anomalie moet worden rechtgezet.

De DIBISS registreert de gegevens van elk nieuw aangesloten lokaal bestuur in zijn werkgeversrepertorium. Hiertoe werd een databank ontworpen die voornamelijk wordt beheerd door de onlinetoevoeging Rx. Werkgevers gebruiken deze toepassing om wijzigingen aan hun gegevens te melden. Een gedeelte van de gegevens wordt door de DIBISS ook ter beschikking gesteld via het netwerk van de sociale zekerheid.

4.3 HET BEHEREN VAN HET GESOLIDARISEERDE PENSIOENFONDS VOOR DE VASTBENOEMDEN VAN DE LOKALE BESTUREN

De DIBISS vervult reeds vele jaren een belangrijke rol inzake de pensioenstelsels voor het statutaire personeel van de provinciale en plaatselijke besturen. Deze rol werd vanaf 1 januari 2012 grondig gewijzigd door de inwerkingtreding van de wet van 24 oktober 2011, die een einde maakte aan het deficitaire karakter van de vroegere pensioenstelsels.

De pensioenfinancieringswet is gestoeld op een model waarbij het klassieke solidariteitsprincipe gecombineerd wordt met het responsabiliseren van de lokale besturen. Doelstelling is een correctere verdeling van de pensioenlasten van de lokale sector, waarbij de pensioenfactor van een lokaal bestuur mede bepaald wordt door zijn pensioenlast en benoemingspolitiek.

Daarnaast werd de DIBISS in deze wet eveneens belast met het opvragen van de wiskundige reserves op het moment van de benoeming van een contractueel personeelslid bij een lokaal bestuur. Vóór de wet van 24 oktober 2011 werd deze opvraging gedaan door de PDOS en/of de besturen zelf.

In 2014 werd er een nieuwe simulatie van de te verwachten evolutie inzake loonmassa, pensioenlasten en bijgevolg ook de mogelijke responsabiliseringsbijdragen opgemaakt (2014-2020) en verstuurd naar alle lokale besturen. Op deze manier trachtte de directie Lokale Sociale Zekerheid beter tegemoet te komen aan de vraag van de besturen om meer gegevens ter beschikking te hebben voor de opmaak van hun meerjarenbegroting. In 2015 werd er geen nieuwe simulatie opgemaakt. Op uitdrukkelijke vraag werd voor een beperkt aantal besturen wel een nieuwe pensioen simulatie opgesteld (bijvoorbeeld besturen onderhevig aan een herstructurering).

In de maand september van 2015 werden de notificatiebrieven en responsabiliseringsfacturen verzonden aan de lokale besturen en de voorzorgsinstellingen. 498 van de 1.531 lokale besturen die vastbenoemden tewerkstellen of tewerkgesteld hebben, werden geresponsabiliseerd voor een totaalbedrag van 198.009.457 EUR voor het jaar 2014. Zie ook rubriek 4.7 'Projecten 2015'.

Voor meer informatie over het Gesolidariseerde Pensioenfonds, zie rubriek 'Financiële en statistische gegevens' p. 50.

4.4 HET FINANCIEREN VAN BIJKOMENDE TEWERKSTELLING IN DE PUBLIEKE NON-PROFITSECTOR VIA DE SOCIALE MARIBEL

De openbare werkgevers die een activiteit uitoefenen in verband met gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening of cultuur, kunnen een financiële tussenkomst van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector genieten. De middelen van het Fonds komen voort uit de vermindering van werkgeversbijdragen van de werkgevers van de non-profitsector.

Voor het jaar 2015 werden de middelen waarover het Fonds kon beschikken, licht verhoogd. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector heeft beslist om deze bijkomende middelen aan te wenden voor het optrekken van het bedrag van de financiële tussenkomst voor alle reeds gecreëerde arbeidsplaatsen met 400 EUR op jaarbasis.

In 2015 werden 10.993 arbeidsplaatsen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, gefinancierd door het Fonds Sociale Maribel. In het kader van het project 'Vorming 600' werd in 2015 aan 150 voltijdse werknemers uit de federale gezondheidssectoren de kans geboden om gedurende maximum drie schooljaren een opleiding te volgen tot bachelor verpleegkundige of gebrevetteerde verpleegkundige. De werknemer die een opleiding volgt, wordt vervangen en het Fonds Sociale Maribel financiert de vervangende tewerkstelling.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is tevens belast met de uitvoering van verschillende maatregelen uit de diverse sociale akkoorden betreffende de openbare federale gezondheidssectoren. In het kader van de maatregel 'statutarisering' werd een bedrag van 7.896.312,12 EUR ter beschikking gesteld van de openbare ziekenhuizen met de bedoeling het aantal vastbenoemden te stabiliseren of te verhogen. Openbare ziekenhuizen die het aantal vastbenoemde werknemers minstens stabiel hielden ten opzichte van het aantal in 2013, konden rekenen op een financiële bijdrage.

In het kader van de maatregel 'bijkomend verlof' vanaf 52 jaar staat het Fonds in voor de financiering van de (gedeeltelijke) vervanging van de werknemers die het voordeel van het bijkomend verlof toegekend krijgen. In 2015 werden 189,75 voltijdse equivalenten gefinancierd.

De maatregel 'tewerkstelling' van laaggeschoolde jongeren in het kader van het Generatiepact heeft als doel de tewerkstelling van laaggeschoolde jongeren in de social-profitsector te bevorderen en betreft zowel projecten die onder de bevoegdheid van de federale overheid vallen als projecten die onder de bevoegdheid van de deelstaten vallen.

In 2015 werden 92 voltijdse equivalenten gefinancierd in het project 'dagverzorgingscentra' en het project 'buitenschoolse kinderopvang' ten laste van de Vlaamse Gemeenschap. 55,8 voltijdse equivalenten werden gefinancierd in het project 'buitenschoolse kinderopvang' ten laste van de Franse Gemeenschap.

4.5 HET AANLEVEREN VAN INFORMATIE OP MAAT

4.5.1 BEHEER VAN DE WEBSITE EN DE PORTAALSITE

Om informatie te verspreiden over de socialezekerheidswetgeving die van toepassing is op de personeelsleden van de lokale besturen zijn er twee kanalen: de website van de DIBISS (www.dibiss.fgov.be) en de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialezekerheid.be). Op de eigen website worden alle informatie over de rol, de opdrachten, de publicaties (jaarverslagen, statistieken, activiteitenverslagen, ...) en de reglementaire en administratieve richtlijnen van onze instelling gepubliceerd. Op de portaalsite vindt men alle algemene en technische instructies om de aangiften op te stellen alsook de programma's voor hulp bij het invoeren van de aangifte.

Om bij te dragen tot de verspreiding van uniforme informatie, stemt de DIBISS beide websites zo goed mogelijk op elkaar af. Tevens worden alle toepassingen geëvalueerd op gebruiksvriendelijkheid en wordt alle informatie leesbaar gepubliceerd. Daarnaast stelt men alles in het werk om de actualisering en de verbetering van deze websites te garanderen.

In 2012 werd de inhoud van de website en portaalsite geanalyseerd en in 2013 vond de inhoudelijke afstemming van beide websites plaats naar aanleiding van de resultaten die uit de klantentevredenheidsenquête van 2011 gekomen zijn. In 2015 werden beiden continu bijgewerkt en verder afgestemd op de noden van onze klanten door middel van publicaties van onder andere mededelingen en technische handleidingen en berichten.

4.5.2 BEHEER VAN DE TEWERKSTELLINGSGEGEVENS

Uit het nauwgezette beheer van de website en de portaalsite volgt dat men als kenniscentrum voor sociale zekerheid kwaliteitsvolle en relevante cijfergegevens wil aanbieden aan het brede publiek (vakbonden, beleidsmakers, studenten, onderzoekers, ...).

Op basis van de gegevens in de multifunctionele socialezekerheidsaangifte DmfAPPL publiceert men nu zesmaandelijks cijfers over de tewerkstelling bij de aangesloten besturen in de vorm van een standaardrapport. Deze brochure wordt elektronisch aangeboden op de website van de DIBISS. Andere cijfergegevens dienen aangevraagd te worden. De DIBISS wordt immers steeds vaker gevraagd om specifieke cijfergegevens ter beschikking te stellen ten behoeve van verschillende studie- en evaluatiecommissies, kabinetten en onderzoeksgroepen.

Om beter tegemoet te kunnen komen aan de noden van het publiek, wil de DIBISS in eerste instantie een verdere uitbreiding van deze gegevens bewerkstelligen. Tegelijk moeten deze cijfers voldoen aan de kwaliteitsdimensies gevraagd in de praktijkcode van de Europese statistieken van Eurostat (relevantie, nauwkeurigheid en betrouwbaarheid, actualiteit en stiptheid, coherentie en vergelijkbaarheid, toegankelijkheid en duidelijkheid). Zo verstrekt men voortaan cijfers over de lonen, prestaties en bijdragen, waardoor de relevantie stijgt. Zoals vermeld in de bestuursovereenkomst 2013-2015 zijn er ook cijfergegevens over de Duitstalige Gemeenschap beschikbaar.

Ten slotte engageert de DIBISS zich, samen met andere instellingen van sociale zekerheid, voor de harmonisatie en verdere standaardisatie van dit statistisch materiaal.

ATA EN BILATERAAL OVERLEG

Voor de DIBISS staat klantvriendelijkheid op de eerste plaats. Door een gezonde samenwerking met de werkgevers en hun dienstverrichters verkrijgt de DIBISS bovendien veel vlatter de loon- en prestatiegegevens waarvoor de instelling garant staat.

Uitgaand van dat principe heeft de DIBISS in het verleden fors geïnvesteerd in het ontwikkelen en onderhouden van nauwe contacten met de dienstverrichters.

Elk kwartaal organiseert de DIBISS een informatiesessie waarop de kwartaalaanpassingen van de socialezekerheidsaangifte, de te verwachten aanpassingen en eventuele andere wijzigingen met een impact op de dienstverrichters (bv. nieuwe informaticatoepassingen) toegelicht worden. Deze onderwerpen worden toegelicht door medewerkers van de DIBISS en, indien vereist, door medewerkers van andere openbare instellingen. De dienstverrichters, die samen meer dan 90% van de aangesloten werkgevers vertegenwoordigen, worden op die informatiesessie uitgenodigd. Elke sessie wordt afgerond met een tevredenheidsenquête. De goede resultaten tonen het nut van deze infosessie aan alsook de waarde die de dienstverrichters aan dergelijke initiatieven hechten.

Naast deze gezamenlijke bijeenkomst organiseert de DIBISS tweemaal per jaar een bilateraal overleg met de verschillende types dienstverrichters die samen 90% van de aangesloten werkgevers vertegenwoordigen. Dat overleg heeft betrekking op bestaande onregelmatigheden, vaststellingen van de directie Inspectie en eventuele concrete problemen.

4.6 DE TWEDE PENSOENPIJLER VOOR CONTRACTANTEN VAN DE LOKALE BESTUREN

De tweede pensioenpijler voor contractanten, die op 1 januari 2010 als een groepsverzekering is opgestart, werd in 2015 verder uitgebouwd. Het beheer van deze pensioenpijler is toevertrouwd aan de tijdelijke handelsvennootschap Belfius Insurance-Ethias.

De administrateur-generaal van de DIBISS of zijn adjunct is voorzitter van het toezichtscomité dat waakt over de correcte uitvoering van de groepsverzekering. Dat comité is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers en het secretariaat wordt waargenomen door Belfius Insurance en Ethias. De DIBISS int de bijdragen van de tweede pensioenpijler voor contractanten via de DmfAPPL en stort deze aan de verzekeraar. De pensioenbijdragen bestaan uit de maandelijkse voorschotten en de saldi die worden gestort na de jaarlijkse afrekening. Via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) bezorgt de DIBISS de verzekeraar Belfius Insurance -Ethias de loongegevens van de aangesloten contractanten.

In 2015 zijn er 20 besturen toegetreden tot de tweede pensioenpijler voor contractanten, waaronder drie Waalse besturen. Naast een aantal nieuwe aansluitingen was er in 2015 ook een verhoging van de pensioenbijdragen voor een totaalbedrag van 3.466.100,44 EUR. Naar verwachting zullen in de komende jaren meer en meer aangesloten besturen naar een hogere pensioenbijdrage in de tweede pensioenpijler evolueren. Hierdoor zal het verschil tussen het werknemerspensioen van een contractant en het overheidspensioen van een vastbenoemde ambtenaar gedeeltelijk kunnen worden overbrugd.

Bovendien heeft de directie Lokale Sociale Zekerheid in 2015 meermaals deelgenomen aan fora over de tweede pensioenpijler in samenwerking met Belfius Insurance -Ethias.

4.7 PROJECTEN 2015

Responsabiliseringsbijdrage

Op basis van de artikelen 19 tot en met 23 van de wet van 24 oktober 2011 is de DIBISS bevoegd voor de berekening en de inning van de responsabiliseringsbijdrage inzake de pensioenen van het vastbenoemde personeel.

De responsabiliseringsbijdrage is verschuldigd door de provinciale en plaatselijke besturen waarvoor de pensioenlast, ten laste van het Gesolidariseerde Pensioenfonds van de gewezen vastbenoemde personeelsleden en/of hun rechthebbenden, meer bedraagt dan de wettelijke basispensioenbijdragen voor datzelfde jaar.

In het voorjaar van 2015 heeft de DIBISS de informatietoepassing voor de berekening en de facturatie van de responsabiliseringsbijdrage uitgebreid met het oog op:

- de integratie van de regularisaties van de basispensioenbijdragen in de berekening van de responsabiliseringsbijdrage;
- de verdere modernisering van de facturatie van de responsabiliseringsbijdrage aan de werkgevers en hun verzorgingsinstellingen.

In het najaar van 2015 is de responsabiliseringsbijdrage betreffende 2014 berekend, gecommuniceerd en gefactureerd.

Elke werkgever die bij het Gesolidariseerde Pensioenfonds van de plaatselijke en provinciale besturen is aangesloten, heeft in 2015 een overzicht van zijn aandeel in de inkomsten en uitgaven van het Gesolidariseerde Pensioenfonds ontvangen. De werkgevers die een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd waren, hebben eveneens een vraag tot betaling ontvangen. In 2015 hebben in totaal 1.531 werkgevers een pensioenoverzicht ontvangen. 498 van deze werkgevers ontvingen eveneens een factuur ter betaling van de responsabiliseringsbijdrage.

De notificatiebrieven en eventuele facturen gericht aan onze besturen werden in 2015 voor de eerste maal uitsluitend verzonden naar de e-Box van de werkgever op de portaalsite van de sociale zekerheid. Er werd niet langer een papieren duplicaat verzonden via de post. Ten slotte werd de responsabiliseringsfactuur voor de eerste maal op geautomatiseerde wijze verzonden naar de verzorgingsinstellingen.

Aangepaste werktijd & interne tevredenheidsenquête

In de loop van 2015 heeft de directie Lokale Sociale Zekerheid een pilootproject opgestart omtrent de aanpassing van de werktijd waaraan de medewerkers op vrijwillige basis konden deelnemen. Dit project heeft als doel om het puntsysteem te vervangen door een systeem van prestatie management dat gericht is op de resultaten en de beschikbaarheid van de medewerkers in plaats van op de duur van hun aanwezigheid op kantoor. Bovendien kadert dit project perfect in de fusiecontext waarin de DIBISS zich momenteel bevindt aangezien de nieuwe instellingen dit arbeidsstelsel vanaf 2017 voor iedereen willen invoeren. Dankzij dit pilootproject kunnen onze medewerkers nu reeds kennismaken met dit systeem en wordt de overgang naar dit stelsel, dat van toepassing zal zijn bij de RSZ en de FPD, eenvoudiger op het moment van de fusie.

Aangezien de fusiecontext vele vragen en onzekerheden heeft doen rijzen bij de personeelsleden heeft de directie Lokale Sociale Zekerheid beslist om een interne tevredenheidsenquête te houden bij zijn medewerkers. Aan de hand van deze enquête wilde men ook het bovenvermelde pilootproject evalueren.

Op basis van de resultaten van de enquête werden verschillende acties ondernomen. De positieve feedback over het pilootproject van zowel de medewerkers als hun hiërarchische meerderen heeft enerzijds geleid tot de verlenging van dit project tot 1 januari 2017, en anderzijds tot de uitbreiding ervan naar nieuwe kandidaten binnen de dienst.

Daarnaast werden er ook meerdere informatiesessies georganiseerd voor het personeel van de DIBISS om de vele vragen te beantwoorden die naar aanleiding van de enquête aan het licht waren gekomen, om de onzekerheid te temperen en om een betere communicatie te organiseren als antwoord op de algemene verzuchting die uit de enquête naar voren was gekomen. Tot slot vonden er ook individuele gesprekken plaats met bepaalde medewerkers die van de enquête gebruik hadden gemaakt om specifieke wensen te uiten.

Kwaliteitscontrole & aanpassingen van diverse publicaties

De fusie tussen de RSZPPO en de DOSZ werd realiteit in 2015. De oprichting van de DIBISS bracht heel wat bijkomend werk met zich mee.

Naast een naamswijziging van beide instellingen, werd er ook een gezamenlijke nieuwe huisstijl met bijpassend logo ontworpen. In eerste instantie werd een inventaris opgemaakt van alle communicatiekanalen die de Lokale Sociale Zekerheid hanteerde. Naast de portaal-site en de eigen website van de RSZPPO, dienden ook alle templates voor briefwisseling, de facturen, andere officiële documenten (beheerscomité, publicaties, ...) en alle gebruikte toepassingen een aantal façadeaanpassingen te ondergaan. Onder façadeaanpassingen verstaan we de meest evidente aanpassingen die zichtbaar zijn voor de buitenwereld zoals logo's, handtekeningen, benamingen, ...

Met de oprichting van de DIBISS veranderde echter ook de wetgeving. Deze wetwijziging had tot gevolg dat er in bepaalde documenten inhoudelijke aanpassingen dienden te gebeuren. Bijgevolg besliste de directie van de Lokale Sociale Zekerheid om van deze gelegenheid gebruik te maken om een volledige inhoudelijke kwaliteitscontrole voor de bovenvermelde communicatie-instrumenten op touw te zetten. Deze inhoudelijke screening en de wijzigingen nodig in het kader van de façadeaanpassingen gebeurden op basis van een lexicon dat voortdurend bijgewerkt werd en namen het volledige jaar van 2014, alsook het voorjaar van 2015 in beslag.

Toen het eindresultaat van deze doorgedreven controle eindelijk bereikt was, werd alweer een nieuwe fusie aangekondigd. De DIBISS zou uitwaaiëren naar drie verschillende instellingen: RSZ, FPD en FAMIFED. De opgemaakte inventaris met alle communicatiekanalen en -instrumenten en het lexicon dat gebruikt werd voor de fusie tussen de RSZPPO en de DOSZ, komen dus opnieuw goed van pas. Eind 2015 heeft de directie Lokale Sociale Zekerheid reeds een update doorgevoerd van deze documenten. Haar ervaring inzake façadeaanpassingen zal dan ook volledig ingezet worden om de uitwaaiering van de DIBISS mede tot een goed einde te brengen.

2015 was een scharnierjaar voor de directie van de OSZ. Na de fusie met de RSZPPO die op 1 januari 2015 de DIBISS tot stand deed komen, was het voor de diensten van de Overzeese Sociale Zekerheid alle hens aan dek om zich de nieuwe administratieve werkomgeving eigen te maken en zich, samen met de collega's van de gewezen RSZPPO, in de nieuwe structuur in te passen.

2015 was ook het jaar waarin belangrijke stappen werden gezet in een aantal voorname dossiers die de eerstvolgende jaren een grote weerslag zullen hebben op de werkwijze en de inhoud van het werk van de medewerkers van de directie Overzeese Sociale Zekerheid.

Eerst en vooral werd een aanvang genomen met de digitalisering van alle bestaande dossiers met het oog op het ontwikkelen van een elektronisch dossier. Dit zal ertoe leiden dat in de nabije toekomst alle bewerkingen voor het beheren van een dossier elektronisch zullen verlopen. In 2015 werd gestart met de voorbereiding van het inscannen van de papieren dossiers opdat in 2016 het werken met een elektronisch dossier kan starten. Dit zal een grote aanpassing vergen van alle medewerkers die ook een nieuwe werkwijze moeten aanleren, maar het zal er in de nabije toekomst voor zorgen dat we op een efficiënte manier een kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze bestaande en nieuwe verzekerden kunnen aanbieden.

Een ander groot dossier waar de directie van de OSZ en de diensthoofden nauw bij betrokken waren, is het voorbereiden van de nieuwe wetgeving inzake de overzeese sociale zekerheid waarvoor in 2015 diverse gesprekken met de kabinetten werden gevoerd en die in 2016 zullen worden voortgezet.

Tevens is het zo dat, sinds eind 2014 werd beslist dat de DIBISS opgenomen wordt in de structuur van de RSZ, er heel wat vergaderingen hebben plaatsgevonden met de verantwoordelijken van de RSZ om deze fusie voor te bereiden, opdat tegen de nog definitief te bepalen datum de verhuizing van de medewerkers in goede banen wordt geleid.

5.1 PRESENTATIE

De Overzeese Sociale Zekerheid staat in voor de sociale zekerheid van personen die hun beroepsactiviteit uitoefenen in een land buiten Zwitserland en de Europese Economische Ruimte (EER), namelijk de 27 lidstaten van de Europese Unie met daarbij IJsland, Liechtenstein en Noorwegen.

De Overzeese Sociale Zekerheid biedt een facultatief wettelijk verzekeringsstelsel aan. Een maandelijke bijdrage aan de algemene regeling geeft recht op:

- een ouderdoms- en overlevingspensioen;
- een ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- een uitgestelde verzekering voor geneeskundige verzorging.

Er kunnen tevens aanvullende verzekeringen aangegaan worden. Deze geven recht op:

- de terugbetaling van kosten voor geneeskundige verzorging overal ter wereld voor de verzekerden en hun directe gezinsleden (ziekenhuisopname, doktersbezoeken, tandheelkundige verzorging, geneesmiddelen, ...);
- een dekking bij arbeidsongevallen;
- een dekking bij ongevallen in het privéleven.

De verzekeringen kunnen worden aangegaan:

- hetzij door de werkgever op collectieve basis voor alle werknemers;
- hetzij door de werknemer op individuele basis;
- hetzij door de werkgever en de werknemer.

De Overzeese Sociale Zekerheid biedt op velerlei vlakken bescherming inzake sociale zekerheid aan alle personen die:

- tewerkgesteld zijn buiten de Europese Economische Ruimte en buiten Zwitserland;
- onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van Zwitserland. (Onderdanen van andere landen moeten tewerkgesteld zijn door de Belgische Staat, Gemeenschappen of Gewesten of een onderneming met maatschappelijke zetel in België.)

Dankzij jarenlange ervaring als verzekeraar van expats kan de Overzeese Sociale Zekerheid steeds een gespecialiseerd advies garanderen.

5.2 HISTORIEK

De Overzeese Sociale Zekerheid vindt zijn oorsprong in Belgisch Congo en Ruanda-Urundi.

Vanaf 1 januari 1942 werden alle niet-autochtone werknemers die daar tewerkgesteld waren met een arbeidsovereenkomst verplicht onderworpen aan het koloniale socialezekerheidsstelsel.

Toen op 1 juli 1960 Congo een onafhankelijke staat werd, schafte de Congolese overheid de koloniale decreten over de sociale zekerheid af omdat deze alleen voor buitenlanders bedoeld waren (in Ruanda-Urundi zou het stelsel blijven gelden tot in 1961).

De Belgische Staat nam de verplichtingen, aangegaan tijdens de periode van 1942 tot 30 juni 1960, over en waarborgde de rechten van de deelnemers aan het stelsel (waarborgwet van 16 juni 1960).

Nochtans bleven veel Belgen en niet-Belgen werkzaam in die streken zonder een degelijke sociale bescherming te kunnen genieten.

Om dat probleem op te lossen werd een overeenkomst gesloten met de Belgische regering om bedrijven toe te laten op vrijwillige basis bijdragen te storten.

Deze toestand werd geregulariseerd met de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid.

5.3 DIENSTEN VAN DE OSZ

5.3.1 ACTIEVE VERZEKERDEN

De dienst Actieve Verzekerden is de eerste dienst waarmee de verzekerde in contact komt.

Binnen de dienst Actieve Verzekerden wordt de toekomstige verzekerde eerst doorverwezen naar het team Aansluitingen, dat de nodige inlichtingen verschaft over de opties binnen het systeem van de overzeese sociale zekerheid zoals: het bedrag van de bijdrage aan de algemene regeling of het al dan niet nemen van aanvullende verzekeringcontracten. Eventuele contracten worden opgemaakt en afgesloten door het team Aansluitingen.

Hierna volgt de inschrijving van de werkgevers en privépersonen. De identificatiegegevens, de plaats van activiteit, de duur en de aard van de deelname - individueel of via de werkgever - worden geregistreerd. Deze gegevens worden voortdurend bijgewerkt.

Vervolgens is het mogelijk de bijdragen ten gunste van de verzekerden te innen, d.w.z. de bankcreditberichten te registreren en de bedragen per verzekeringstak en per periode te verdelen over de individuele rekeningen. De inning gaat gepaard met het bijhouden van de rekeningen en het opstellen van attesten voor de periodes van deelname.

In het kort: de dienst volgt de verzekerden op gedurende de volledige periode dat zij overzee actief zijn, op voorwaarde uiteraard dat zij aan het stelsel deelnemen (vandaar ook de naam van de dienst). De dienst beheert de gegevens en de rekeningen tijdens de actieve periode, maar dit beheer heeft niet alleen gevolgen voor de verzekerde tijdens de actieve periode (bijvoorbeeld voor de geneeskundige verzorging), maar eventueel ook later (bijvoorbeeld voor het ouderdomspensioen).

Naast deze taken in rechtstreekse relatie met de klant, is de dienst Actieve Verzekerden tevens verantwoordelijk voor de coördinatie van de herverzekering van de ongevalcontracten en de communicatie over de overzeese sociale zekerheid.

In de loop van 2015 werden een aantal projecten gerealiseerd om de continuïteit van de dienstverlening te kunnen garanderen aan de verzekerden en de werkgevers. Daarnaast werden de nodige interne aanpassingen doorgevoerd omwille van de fusie van de DOSZ en de RSZPPO. Zo werd, in de eerste maanden van het jaar, de website aangepast en bijgewerkt met aangepaste documenten om de leesbaarheid en de werking te verbeteren. De onthaalprocedure voor de bezoekers en de procedure voor telefonische oproepen werden regelmatig onder de loep genomen met het oog op een optimale toegankelijkheid.

5.3.2 GENEESKUNDIGE VERZORGING

De dienst bestaat uit twee afdelingen: de verzekerbaarheid en de tarifiering.

1. OPDRACHTEN VAN DE DIENST

1.1 VERZEKERBAARHEID

De dienst Geneeskundige Verzorging wordt onderverdeeld in twee takken die ieder hun eigen regels hebben inzake verzekerbaarheid: enerzijds de verzekerbaarheid voor de uitgestelde verzekering voor geneeskundige verzorging en anderzijds de verzekerbaarheid voor de contracten voor geneeskundige verzorging.

1.2 TARIFIERING

Binnen de dienst Geneeskundige Verzorging is het departement Tarifiering belast met het onderzoeken, berekenen, controleren en geven van betalingsopdrachten in verband met medische kosten van OSZ-verzekerden. Het departement bestaat uit drie teams: individuele tarifiering, derde betaler, betaling.

2. ACTIVITEITEN IN HET JAAR 2015

2.1 VERZEKERBAARHEID

Controle van personen ten laste van actieve titularissen van het contract voor geneeskundige verzorging. Nazicht van de inkomensvoorwaarde voor de huwelijkspartner of samenwonende partner, de voorwaarde van het niet cumuleren van verzekeringen, nakijken van de burgerlijke stand (opsporen van gescheiden huwelijkspartners).

Jaarlijkse controle van alle dossiers SSO en ZI van begunstigen van de verhoogde tegemoetkoming (VT) op niveau van het gezinsinkomen.

Bijwerken van het bestand SSO: doorverwijzing naar een Belgisch ziekenfonds van alle verzekerden SSO gedomicilieerd in België of de Europese Economische Ruimte (+ Zwitserland) die een pensioen ontvangen als werknemer, zelfstandige of ambtenaar onder de Belgische pensioenregeling.

Opstellen van rapporten en deelname aan vergaderingen over de geneeskundige verzorging voor het project ter hervorming van de wetgeving van de overzeese sociale zekerheid, voor de directie en voor de actuarissen.

Deelname aan vergaderingen bij het RIZIV over de Europese reglementering (verordening 883/2004 en toepassingsverordening 987/2009) en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid over de invoering van een uitwisselingssysteem voor gestructureerde elektronische documenten (SED) met de Europese instellingen voor ziekte-invaliditeit.

2.2 TARIFIERING

2.2.1 Individuele Tarifiering

De doelstelling om van de aanvragen voor terugbetaling geneeskundige verzorging door de verzekerden van de contractuele verzekering geneeskundige verzorging, 30% binnen een termijn van 21 werkdagen, 60% binnen een termijn van 32 werkdagen en 90% binnen een termijn van 43 werkdagen te tarifieren en te betalen, werd gehaald.

De doelstelling om van de aanvragen voor terugbetaling geneeskundige verzorging door de verzekerden van de uitgestelde verzekering geneeskundige verzorging 90% binnen een termijn van 21 werkdagen te tarifieren en te betalen, werd gehaald.

2.2.2 Derde Betaler

De doelstelling om van de aanvragen van de zorgverstrekkers 30% binnen een termijn van 21 werkdagen, 60% binnen een termijn van 32 werkdagen en 90% binnen een termijn van 43 werkdagen te verwerken, werd gehaald.

2.2.3 Cel Betaling

De procedures werden in overeenstemming gebracht met deze vastgelegd door de boekhouding van de DIBISS.

Project scanning dossiers SSO en documenten over de verzekeraarbaarheid van de verzekerden (oude fiches, documenten van Europese schuldeisers, documenten 721bis, tenlasteneming en tarifieringsmandaten): informatievergaderingen, voorbereiding van dossiers en voorbereidend werk scanning.

5.3.3 MEDISCH SECRETARIAAT

Op het Medisch Secretariaat worden enerzijds beslissingen genomen inzake tegemoetkoming in de kosten van geneeskundige verstrekkingen die onderworpen zijn aan het akkoord van de adviserend arts; anderzijds worden medische beslissingen genomen inzake arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en/of ongeval privéleven.

De kosten voor geneeskundige verstrekkingen worden door de DIBISS terugbetaald voor zover en in de mate dat er een tegemoetkoming wordt voorzien door de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 en haar uitvoeringsbesluiten, en rekening houdende met de overeenkomsten, akkoorden en als zodanig geldende documenten of met de honoraria die door de Koning werden vastgesteld ter uitvoering van artikel 52 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel (artikel 49 van de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid en het verzekeringscontract geneeskundige verzorging). In deze wetgeving is de eventuele terugbetaling van bepaalde geneeskundige verstrekkingen onderworpen aan het (al dan niet voorafgaandelijk) akkoord van de adviserend arts. Op het Medisch Secretariaat worden deze aanvragen behandeld.

Een uitkering voor ziekte en invaliditeit wordt toegekend aan de verzekerde die niet in staat is door zijn werk in zijn behoeften te voorzien ten gevolge van een ziekte die zich manifesteert of van een ongeval, ander dan een arbeidsongeval, dat zich voordoet in de loop van een tijdvak van deelneming aan de verzekering.

De verzekerde die haar beroepsactiviteit stopzet tijdens een tijdvak van moederschapsrust (maximum 15 weken) wordt eveneens als arbeidsongeschikt erkend (artikel 29 van de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid). Het medisch toezicht hierop wordt uitgeoefend door de adviserend arts.

Gedurende het hele jaar 2015 zijn er wetswijzigingen geweest betreffende de tegemoetkoming in de kosten van geneeskundige verstrekkingen die op de voet werden gevolgd, zodat een correcte werking van het Medisch Secretariaat wordt gegarandeerd. Voornamelijk in de periode onmiddellijk na het inwerkingtreden van wetswijzigingen kunnen er implicaties zijn voor de werking van de dienst, zoals:

- Voldoende informatie verkrijgen over de concrete toepassingsregels van de nieuwe wetgeving (o.a. bij het RIZIV);
- Informatie bezorgen aan de medewerkers;
- Informatie bezorgen aan de aangeslotenen en zorgverstrekkers;
- Interne aanpassingen op informaticaniveau: de gezondheidsbeslissingen die worden ingebracht in het computersysteem, dienen te worden gewijzigd en aangevuld.

In de loop van het jaar 2015 waren er geen specifieke ontwikkelingen in de wetgeving inzake ziekte en invaliditeit die een wijziging van het behandelen van de individuele dossiers met zich meebracht.

Voor wat betreft de interne werking van het Medisch Secretariaat werd er in 2015 gestart met het voorbereiden van de scanning van de medische dossiers. Na de nodige besprekingen werd het klassemment van de actieve dossiers gereorganiseerd. In oktober 2015 werd gestart met het genereren en klasseren van de barcodes in de gearchiveerde dossiers.

5.3.4 PERIODIEKE UITKERINGEN

De dienst Periodieke Uitkeringen staat in voor het administratief beheer van de dossiers ziekte-invaliditeit, arbeidsongevallen en ongevallen privéleven, vakantiegeld, wezenuitkering en kinderbijslag.

Een uitkering voor ziekte of invaliditeit wordt toegekend aan de verzekerde die niet in staat is door zijn werk in zijn behoeften te voorzien ten gevolge van een ziekte die zich manifesteert of van een ongeval (geen arbeidsongeval) dat zich voordoet in de loop van een tijdvak van deelneming aan de verzekering. De verzekerde die haar beroepsactiviteit stopzet tijdens een tijdvak van moederschapsrust (maximum 15 weken) wordt eveneens als arbeidsongeschikt erkend. Het bedrag van de toelage wordt met 50% verhoogd na één jaar ononderbroken genoten te hebben van de ziekte- en invaliditeitsvergoeding. De vergoeding wordt berekend op basis van de gestorte bijdragen. De verzekerde met gezinslast en de verzekerde met nood aan hulp van een derde persoon krijgen een verhoogde uitkering.

De verzekeringsovereenkomsten voor arbeidsongevallen en ongevallen privéleven voorzien tegemoetkomingen bij een dodelijk ongeval en bij tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid, de terugbetaling van de kosten voor geneeskundige verzorging, van geneesmiddelen, van repatriëringkosten en kosten voor prothesen.

De gepensioneerde (te tellen vanaf de normale leeftijd waarop het pensioen ingaat) of de weduwe/weduwnaar heeft jaarlijks recht hebben op vakantiegeld, waarvan de maximumbedragen gelijk zijn aan deze in het Belgische stelsel van de werknemerspensioenen. Een onderscheid wordt gemaakt tussen het vakantiegeld gezinsbedrag en het bedrag alleenstaande.

Door gebruik te maken van de tool Capias (Astra) kan het pensioenkadaster geraadpleegd worden om het vakantiegeld op een snelle en correcte manier te berekenen voor gerechtigden die naast het recht bij de DIBISS een ander pensioenrecht hebben. Deze werkwijze voorkomt uitgebreide briefwisseling met gerechtigden en de pensioenkassen.

De wezenuitkeringen worden onvoorwaardelijk toegekend tot de leeftijd van 18 jaar. Zij worden verlengd tot 25 jaar wanneer de wees schoolgaand is, bij tewerkstelling met een leerovereenkomst of tijdens de wachttijd bij een inschrijving als werkzoekend schoolverlater.

Onder strikt omschreven voorwaarden in hoofde van de verzekerde (aanvang en duur onderworpenheid, leeftijd, nationaliteit en verblijf) én in hoofde van het rechtgevend kind (nationaliteit, hoedanigheid, band met verzekerde) kan een residuair recht op kinderbijslag worden verleend.

In 2015 werd in de dienst gestart met het schonen van de ziekte- en invaliditeitsdossiers en de dossiers arbeidsongevallen en ongevallen privéleven. Het Access-bestand werd aangevuld en het bestaande klassement werd vervangen door een klassement met geïnventariseerde archiefdozen. Vanaf oktober 2015 werd in het kader van verdere informatisering en scanning gestart met het genereren en klasseren van de barcodes in deze dossiers.

5.3.5 ACTUARIAAT-PENSIOENEN

Deze dienst bestaat uit vier afdelingen: pensioentoekenning, inlichtingen en hypothesen, info instellingen en Europese formulieren, en het actuaariaat.

PENSIOENTOEKENNING

De afdeling pensioentoekenning staat in voor de vaststelling, berekening, toekenning en notificatie van de verschillende rechten op een ouderdoms- of overlevingspensioen, op een wezenuitkering of op een ouderdomspensioen van de uit de echt gescheiden huwelijkspartner. Deze dienst neemt ook de beslissingen tot wijziging of schorsing van het recht en tot recuperatie van het onverschuldigde.

Ouderdomspensioen

Het ouderdomspensioen wordt verkregen vanaf de normale leeftijd van 65 jaar en dit zowel voor mannelijke als vrouwelijke verzekerden. De ingangsdatum van het ouderdomspensioen kan met maximaal vijf jaar worden vervroegd maar het bedrag van het pensioen wordt actuariael verminderd. Wanneer het pensioen na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar wordt aangevraagd, wordt het bedrag van het pensioen op 65 jaar toegekend en is er geen actuariële verhoging. Sinds de wetswijziging per 1 januari 2007 is er een uitdovende overgangsmaatregel voor de ingangsdatum van kracht, waarbij het pensioen, onder bepaalde voorwaarden, vóór 60 jaar kan ingaan. Het bedrag van het ouderdomspensioen wordt bepaald door toepassing van de regels van de individuele kapitalisatie. Het is bijgevolg rechtstreeks afhankelijk van het bedrag van de gestorte bijdragen, evenals van de leeftijd van de verzekerde op het ogenblik van de storting van de bijdragen en van de ingangsdatum van het pensioen.

Overlevingspensioen

Het overlevingspensioen waarop de overlevende huwelijkspartner desgevallend aanspraak kan maken, is een percentage van het ouderdomspensioen van de overleden huwelijkspartner en varieert, onder andere, naargelang de verzekerde is overleden voordat het ouderdomspensioen is ingegaan of nadat het ouderdomspensioen is ingegaan.

Wanneer bij het overlijden van de verzekerde één van beide huwelijkspartners jonger dan 65 jaar is, dan wordt het bedrag van het overlevingspensioen vermeerderd of verminderd naargelang de langstlevende huwelijkspartner ouder of jonger is dan de verzekerde. In alle andere gevallen wordt het pensioenbedrag niet gecorrigeerd. Het overlevingspensioen gaat in vanaf de datum van overlijden van de verzekerde.

Wezenuitkering

Voor ieder gerechtigd kind wordt de wezenuitkering berekend op basis van het ouderdoms- of overlevingspensioen bij gelijke leeftijd van de huwelijkspartners en verhoogd met een toelage in functie van de duur van de verzekeringsdeelname.

Ouderdomspensioen van de uit de echt gescheiden huwelijkspartner

De uit de echt gescheiden huwelijkspartner kan, onder bepaalde voorwaarden en ten vroegste vanaf 65 jaar, aanspraak maken op een ouderdomspensioen. Het bedrag belooft 56,25% van het ouderdomspensioen van de gewezen huwelijkspartner overeenstemmend met de periodes die in de duur van het huwelijk begrepen zijn. Persoonlijke pensioenaanspraken worden in mindering gebracht.

INLICHTINGEN EN HYPOTHESEN

Op eenvoudig verzoek van de verzekerde of de werkgever worden de bedragen van de opgebouwde pensioenrechten voor verschillende pensioenleeftijden berekend.

Desgewenst worden ook hypothetische prestaties berekend op grond van diverse onderstellingen over het bijdragenverloop in de toekomst, over het te bereiken pensioenniveau, over regularisaties en valorisaties van bepaalde periodes uit het verleden. Er worden ook hypothetische berekeningen uitgevoerd op vraag van toekomstige verzekerden.

INFO INSTELLINGEN EN EUROPESE FORMULIEREN

Deze afdeling is belast met het verstrekken van inlichtingen aan andere binnen- en buitenlandse pensioeninstellingen. Het gaat meer bepaald om de aard, het bedrag en de ingangsdatum van de pensioenen, alsook de overeenstemmende loopbanen. De sectie staat ook in voor de toepassing en opvolging van de Europese regelgeving: invulling en verificatie van de Europese formulieren.

ACTUARIAAT

Het actuaariaat staat onder andere in voor het beheer en de bijwerking van de bestanden met betrekking tot de individuele verworven pensioenrechten. Het is verantwoordelijk voor de berekening van de technische rente bij pensionering of overlijden alsook voor de jaarlijkse berekening van de wiskundige reserves.

Het actuaariaat verleent tevens zijn medewerking bij aanpassing van de regelgeving en de overeenstemmende teksten: uitvoering van studies en evaluaties, onderzoek en inschatting van financiële weerslagen, oplossen van problemen bij implementatie van nieuwe wetgeving, ontwerpen en/of aanpassen van informatietoepassingen.

ACTIVITEITEN IN 2015

Naast de normale operationele taken hield het merendeel van de activiteiten die gedurende 2015 werden uitgevoerd verband met de voorbereiding van de hervorming van het stelsel van de overzeese sociale zekerheid, met de uitwerking van de procedures ten behoeve van de constructie van het digitaal dossier, alsook met de opvolging van de in 2014 gerealiseerde verhuizing en van de per 1 januari 2015 nieuw gecreëerde instelling DIBISS.

Tevens werden er door het actuaariaat, in het kader van studie van de nieuwe regelgeving van de OSZ, in 2015 diverse berekeningen gemaakt en nota's opgesteld. Naar jaarlijkse gewoonte werd een overlegvergadering van de verenigingen van gepensioneerden georganiseerd; deze vergadering vond plaats op 21 september 2015.

5.3.6 BETALINGEN

1. BETALING

De dienst staat in voor de uitbetaling van:

- De ouderdoms- en overlevingspensioenen en de wezenuitkeringen (wetten van 16 juni 1960 en 17 juli 1963);
- De vergoedingen voor arbeidsongevallen of ziekte en invaliditeit (dagvergoedingen, renten, kapitalen, geneeskundige verzorging, ziekenhuiskosten, diverse terugbetalingen);
- De aanvullende pensioenen: OTRACO, GECAMINES, EAS, parastatale instellingen;
- De pensioenen van het onderwijspersoneel van het vrij onderwijs (wet van 5 juli 1966);
- De kinderbijslag;
- Het vakantiegeld.

De uitkeringen worden betaald op de vervaldatum, i.e. de laatste dag van de maand.

Er worden verschillende betalingswijzen aangeboden. De DIBISS moedigt zijn verzekerden echter actief aan om voor de goedkoopste en veiligste wijze van betalen te opteren: de overschrijving op een bankrekening.

Indien de betaling in België wordt uitgevoerd, dan kunnen de begunstigden vanaf de eerste betaling kiezen voor een overschrijving of een circulaire cheque. De betalingen via overschrijving op een bankrekening worden geregeld door het koninklijk besluit van 21 februari 1986. Er wordt een overeenkomst gesloten tussen de begunstigde, de bank en de DIBISS. Deze overeenkomst preciseert de verplichtingen van de bank ten opzichte van de begunstigde en voorziet voor de DIBISS de mogelijkheid om vb. na een overlijden de ten onrechte betaalde bedragen terug te vorderen.

Indien de betaling in het buitenland wordt uitgevoerd, dan kunnen de begunstigden kiezen voor een overschrijving op hun bankrekening of een cheque op hun adres. Er wordt een levensbewijs geëist vóór elke betaling die in het buitenland wordt uitgevoerd, behalve voor betalingen per bankoverschrijving die gedekt zijn door een bijzondere overeenkomst tussen de DIBISS, de begunstigde en de bank. In dat geval eist de DIBISS één levensbewijs per jaar, zoals voor personen die in het buitenland verblijven en hun betaling op een Belgische bankrekening ontvangen. Bij betaling naar een ander land dan België zijn de extra bankkosten altijd voor rekening van de begunstigde. De DIBISS tracht evenwel steeds de meest gunstige tarieven te verkrijgen.

Alle nodige maatregelen werden genomen opdat de grensoverschrijdende betalingen binnen de Europese Unie kosteloos zouden zijn voor de begunstigden. Bovendien wordt een bijzondere overeenkomst, vergelijkbaar met deze die wordt afgesloten met de Belgische banken, aangeboden aan de begunstigden die de betaling willen ontvangen in een land van de Europese Unie. De ondertekening van deze overeenkomst door de begunstigde en de bank ontheft de begunstigde van de verplichting om systematisch een levensbewijs te leveren.

De dienst verbindt zich ertoe de betalingen (nieuwe beslissing, behandeling van een levensbewijs, vakantiegeld, schoolherhvatting bij wezenpensioenen) binnen de elf werkdagen uit te voeren.

2. TERUGVORDERING

De dienst staat in voor de terugvordering van:

- Voor rekening van de DIBISS: de ten onrechte betaalde bedragen (dossiers van schuldenaars);
- Voor rekening van derden: betekening, beslag, uitvoerend beslag onder derden, toepassing van artikel 1410 §4 van het gerechtelijk wetboek.

3. INFORMATIEVERSTREKKING

De dienst informeert de gerechtigden door snel te antwoorden op de gestelde vragen, en door op eigen initiatief contact met hen op te nemen, met name bij een wijziging van de wetgeving of de reglementering, of gewoon wanneer de DIBISS meent dat het nuttig is voor de verzekerden.

De dienst verbindt zich ertoe om attesten binnen de twee werkdagen op te sturen, om binnen de tien werkdagen op briefwisseling van algemene aard te antwoorden, en om binnen de veertig werkdagen op gepersonaliseerde briefwisseling te antwoorden.

4. OVERMAKEN VAN GEGEVENS

De dienst maakt gegevens over:

- In verband met de inhouding van de bedrijfsvoorheffing (verzending van de verklaring Belcotax aan de Administratie der directe belastingen en van de belastingsfiches begunstigen);
- Aan het Kadaster der Pensioenen voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing en de sociale bijdragen die moeten worden ingehouden;
- In verband met de uitbetaling van de pensioenen ten gunste van de onderwijskrachten of de gepensioneerden van de EAS;
- Aan de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.

De dienst verbindt zich ertoe de gegevens mee te delen binnen de opgelegde termijnen en volgens de voorgeschreven vorm.

DE VASTSTELLING VAN HET RECHT OP KINDERBIJSLAG EN DE CORRECTE UITBETALING ERVAN

Eind 2015 werden ongeveer 126.000 gezinnen van de sector van de plaatselijke en provinciale besturen door de directie Gezinsprestaties geholpen. Ten opzichte van het historische record van 2014 betekent dit een daling van 6%.

Dit is een gevolg van de inwerkingtreding van de algemene kinderbijslagwet (AKBW) op 1 juli 2014. De artikelen 60 en 64 van deze wet stellen in hun nieuwe formulering immers een einde aan de voorrang van het stelsel van de loontrekkende werknemers en gelijkgestelden op dat van de zelfstandigen. Een groot aantal dossiers dat voordien was geopend op basis van de prestaties van moeders die voor de aangesloten besturen van de DIBISS werkten, diende tegen ten laatste eind 2015 naar de kinderbijslagfondsen te worden doorgestuurd waarbij de zelfstandige vaders waren aangesloten. Al deze operaties werden binnen de vastgelegde termijnen uitgevoerd en zonder dat de betrokken gezinnen hier nadeel van ondervonden.

We merken op dat de dienst, net zoals de voorgaande jaren, alle ambitieuze productiedoelstellingen behaalde die in de zeven artikelen van de bestuursovereenkomst 2013-2015 waren vastgelegd. Deze doelstellingen houden verband met de snelheid van de verwerking van de briefwisseling en de elektronische gegevens, de kwaliteit van de coderingen en het terugdringen van het aantal vergissingen van de dienst. Voor dit laatste criterium werd de doelstelling van 2015 op vraag van het beheerscomité gewijzigd zodat de vergissingen van de dienst niet meer worden uitgedrukt in een bepaald percentage van alle onterechte betalingen, maar in een percentage van de uitbetaalde bijdragen (maximaal 0,03%, resultaat 0,0056%). Op basis van deze informatie kan men besluiten dat de 126.000 gezinnen waarvoor de DIBISS verantwoordelijk is, hun kinderbijslag op een snelle, regelmatige en correcte manier ontvangen.

Om dichter bij de gezinnen te staan, is de directie overigens deels gedecentraliseerd naar Gent (22.000 dossiers van Oost- en West-Vlaanderen en de Nederlandstalige federale politie), Luik (19.000 dossiers van de provincies Luik en Luxemburg) en Bergen (17.500 dossiers van Henegouwen). De dossiers uit de overige provincies worden in het centrale kantoor in Brussel behandeld. Elk kantoor ontvangt zijn eigen bijslagtrekkenden, maar kan ook antwoorden op vragen over andere dossiers. Dit aspect van onze dienstverlening wordt erg gewaardeerd door de gezinnen.

HET ELEKTRONISCH KINDERBIJSLAGDOSSIER

Midden 2015 is het elektronisch kinderbijslagdossier in productie gegaan. Sinds 22 juni wordt alle briefwisseling voor onze diensten naar een postbus gestuurd die door de firma Soludoc wordt geleidigd. Deze firma digitaliseert de briefwisseling onmiddellijk en kent er bepaalde eigenschappen aan toe (het systeem «herkent» de meeste documenten, spoort de kenmerken van het dossier op als deze ergens op het document staan vermeld, en bepaalt met welk van de vooraf vastgelegde «typedocumenten» het document overeenstemt). Enkele minuten na de opening van de briefwisseling ontvangt de dossierbeheerder, afhankelijk van het soort document waarvan sprake, een taak en kan hij een afbeelding van dit document raadplegen in high definition (300 dpi in kleur).

Vervolgens wordt er een circuit gecreëerd waarbinnen de dossierbeheerder en de verificateur informatie kunnen uitwisselen, er aantekeningen kunnen worden gemaakt, er bijlagen kunnen worden toegevoegd en een gedetailleerde opvolging van de historie kan gebeuren. Het gaat dus niet louter om het scannen van documenten, maar werkelijk om een beheersysteem dat zeer performant is en dat snel werd geassimileerd door de gebruikers die verklaren er zeer tevreden over te zijn. Na een validatieprocedure door het Sectoraal Comité van de Sociale Zekerheid en van de Gezondheid in toepassing van het koninklijk besluit van 22 maart 1993 hebben de door Soludoc gedigitaliseerde documenten bovendien bewijskracht. Hierdoor kunnen alle papieren documenten effectief worden vernietigd zonder enig risico op juridische betwisting (ministeriële erkenning betekend op 2 mei 2016).

Als gevolg van het verdwijnen van de papieren dossiers kunnen bijna alle kinderbijslagdossierbeheerders vandaag bovendien telewerken (eerst de dossierbeheerders van Brussel en vervolgens deze van de regionale kantoren).

DE GEVOLGEN VAN DE ZESDE STAATSHERVORMING

Op 1 januari 2015 trad de tweede fase van het Regeerakkoord voor de Zesde Staatshervorming in werking, meer bepaald de overdracht van de kinderbijslag naar de Gemeenschappen en de GGC, met de effectieve uittreding van de kinderbijslag uit de sociale zekerheid.

De budgetten die door de DIBISS worden aangewend om de kinderbijslag uit te betalen en om de werking van de directie Gezinsprestaties en een deel van de gemeenschappelijke diensten te garanderen, zijn immers niet meer afkomstig uit de socialezekerheidsbijdragen die de directie Lokale Sociale Zekerheid int, maar uit de eigen middelen van de deelstaten die door FAMIFED worden verdeeld en gecontroleerd.

Deze fundamentele hervorming, die in 2014 werd voorbereid, is sinds januari 2015 volledig van toepassing. Zo is het nieuwe circuit van voorschotten van fondsen en financiële rapportering over de aanwending van de voorschotten aan FAMIFED operationeel. Bovendien wordt elk kind dat kinderbijslag van de DIBISS ontvangt, met een code toegekend aan één van de vier deelstaten die sinds 1 januari 2015 bevoegd zijn geworden, waardoor iedere uitgave aan de juiste deelstaat kan worden toegewezen. Om een idee te geven van de complexiteit van deze procedures merken we op dat deze code kan veranderen (in geval van verhuizing naar een ander Gewest), wat dus impliceert dat we een historiek moeten bijhouden (om, indien nodig, regularisaties uit te kunnen voeren), en dat eenzelfde persoon kinderbijslag kan ontvangen voor verschillende kinderen die niet noodzakelijkerwijs allemaal in dezelfde deelstaat zijn gedomiciëerd.

We stellen overigens vast dat de DIBISS voor het jaar 2015 de deelstaten een equivalent van 13,9% van de middelen heeft terugbetaald die waren toegekend door het Uitvoeringscomité voor de Zesde Staatshervorming (COMORI) om de werking van de DIBISS te kunnen garanderen. Dit toont aan dat de dienstverlening niet alleen van hoge kwaliteit is, maar ook dat zij niet duur is.

In 2015 was de DIBISS, zoals de voorgaande jaren, nauw betrokken bij de voorbereidingsfase van de hervorming door zijn actieve deelname aan alle studiedagen, seminars en werkgroepen die door de verschillende actoren werden georganiseerd. Binnen de dienst ontptopen een aantal medewerkers zich tot betrouwbare contactpersonen die snel een antwoord konden formuleren op de vragen van de deelstaten die de bevoegdheid overnemen. Op elk van deze gelegenheden hebben vertegenwoordigers van de DIBISS de nadruk gelegd op de absolute noodzaak om gedurende het volledige proces van de overdracht de continuïteit van de betalingen en de kwaliteit van de dienstverlening aan de gezinnen te garanderen. Verschillende recente studies tonen opnieuw het belang van kinderbijslag aan in de strijd tegen kinderarmoede, terwijl de resultaten van België in dit domein niet excellent zijn.

Door de fusie van de directie Gezinsprestaties van de DIBISS met FAMIFED (zie volgende punt) is het aspect van de medewerking aan de overdracht van de kinderbijslag die in de eerste verbintenis van de bestuursovereenkomst staat beschreven, de laatste maanden van 2015 echter minder uitgesproken geworden. Vandaag is het immers FAMIFED dat de belangrijkste zaken in dit kader voor de twee instellingen op zich neemt.

DE FUSIE MET FAMIFED

In tegenstelling tot de fusie tussen de DOSZ en de RSZPPO bij de oprichting van de DIBISS heeft de beslissing van 18 mei 2015 om de twee publieke kinderbijslagfondsen te laten fuseren een grote impact op het departement van de Gezinsprestaties.

Ongeacht eenieders standpunt over deze fusie - of integratie of opslorping - werd na de beslissing door de hele dienst onmiddellijk de hoogste prioriteit gegeven aan dit project. Een van de eerste gevolgen van deze beslissing was het ontslag van de DIBISS uit de Vereniging van Kinderbijslagfondsen (VKG) om eventuele belangenvermenging en dubbelzinnigheden te vermijden aangezien de VKG soms stelling neemt tegenover FAMIFED.

De migratie van alle actieve dossiers voor de periode na 31 december 2014, namelijk meer dan 140.000 dossiers, naar een nieuwe informaticaomgeving, zonder risico voor de betrokken gezinnen, en met behoud, in de mate van het mogelijke, van een kwalitatieve dienstverlening, vormde een enorme uitdaging. Bovendien werd er vervolgens beslist om de oorspronkelijk geplande fusie te vervroegen van 1 januari 2017 naar 1 september 2016. Ondanks uiterlijke gelijkenissen bestaan er daarnaast grote conceptuele verschillen tussen de twee informaticatoepassingen. Hierdoor moeten er rechtzettingen, controles en nieuwe coderingen van gegevens gebeuren die vaak manueel moeten worden uitgevoerd. Zo moest men bijvoorbeeld voor de codering volgens de nieuwe werkwijze van de relaties tussen ieder kind en de verschillende actoren van meer dan 270.000 kinderen de gegevens een voor een openen.

Hoewel het oorspronkelijk de bedoeling was om het beste van beide kinderbijslagfondsen te behouden, werden bepaalde keuzes over secundaire toepassingen (documentgeneratie, statistieken, elektronisch dossier, ...) uiteindelijk eerder geleid door een kil pragmatisme dan door een streven naar de beste kwaliteit.

Naast deze technische aspecten is de fusie vooral ook een kennismaking met een andere bedrijfscultuur. De geschiedenis van iedere instelling, de omvang, de organisatie, de managementstijl, en de verankerde gewoontes geven beiden de indruk —en vaak vanuit de beste bedoelingen— dat de eigen werkmethode de beste zijn. Deze ontegensprekelijke realiteit draagt bij tot bepaalde spanningen die moeten worden uitgepraat om deze fusie tot een goed einde te kunnen brengen.

Het is echter met alle vertrouwen dat het kinderbijslagfonds van de DIBISS de laatste maanden van zijn bestaan ingaat. We zijn ons terdege bewust van de onvermijdelijkheid van deze fusie, maar ook van de dwingende noodzaak voor al onze gezinnen om deze fusie tot een succes te maken.

FUSIE RSZ EN DIBISS

In 2015 werd aangekondigd dat de DIBISS en de RSZ in 2017 zullen fusioneren. De directie Inspectie heeft als prioritaire opdracht de fusie van de Inspectie met de RSZ te organiseren.

Hiervoor nam de directie Inspectie verschillende initiatieven. Zo werd een actieplan opgesteld waarbij verschillende taken werden toegekend aan een verantwoordelijke, en werden er vergaderingen georganiseerd met de RSZ om de inspectieprocessen te analyseren, om een samenwerkingsplan op te stellen en om praktische afspraken vast te leggen.

SYSTEMATISCHE CONTROLES

In 2015 heeft de Inspectie 537 van de 1834 lokale besturen gecontroleerd, dat is 29,28% van alle lokale besturen. De Inspectie heeft de opdracht om alle besturen binnen de drie jaar te controleren - dit komt neer op 33,33% van alle besturen per jaar - niet alleen omdat de socialezekerheidsbijdragen verjaren na een termijn van drie jaar maar ook omdat een regelmatig contact de uitwisseling van informatie bevordert. De directie Inspectie wil immers niet alleen controleren maar ook anticiperen door de besturen te informeren en met hen te zoeken naar oplossingen voor nieuwe problemen. Wanneer de Inspectie aan een bestuur vraagt om de aangifte te regulariseren dan doet zij dat om voor alle besturen een uniforme aangifte te waarborgen en om de afgeleide socialezekerheidsrechten van de werknemers (inzake pensioen, werkloosheid, ziekte, ...) te verzekeren. De Inspectie streeft naar een wederzijds samenwerkingsmodel met de besturen en haar personeelsleden om de kwaliteit van de socialezekerheidsaangifte te verbeteren en een correcte verwerking ervan te garanderen. Zij hoeft niet repressief te zijn om effectief te zijn en kan de consensus nastreven aangezien bijna alle lokale besturen constructief willen samenwerken.

De Inspectie controleert de toepassing van wetten en reglementen, maar geeft tegelijkertijd ook advies en informatie. Op het terrein detecteren en analyseren de controleurs fouten en zoeken zij, waar nodig in overleg met de sociale secretariaten, naar oplossingen. Lokale besturen maken slechts zelden fouten te kwader trouw. Zij zijn veeleer het gevolg van de complexiteit van de wetgeving en/of het technisch karakter van de socialezekerheidsaangifte. Goede informatie kan veel fouten voorkomen. Het persoonlijk contact tussen de directie Inspectie en de personeelsdiensten kan daartoe bijdragen. Zowel de snel wijzigende reglementering als het personeelsverloop bij de lokale besturen maken een regelmatig contact noodzakelijk.

De controles van de socialezekerheidsaangifte gebeuren volgens een vast stramien op basis van een systematische controlelijst. De procedures van de controle zijn omschreven in een handleiding en de controleurs kunnen voor hun verslag putten uit een modelverslag. Dit moet de gelijke en uniforme behandeling garanderen van alle lokale besturen. De Inspectie hecht veel belang aan een heldere en duidelijke communicatie en daarom hebben alle controleurs opleidingen gevolgd om de kwaliteit van hun verslagen te verhogen. Elke maand wordt een vergadering belegd om alle nieuwe informatie mee te delen.

De controleverslagen bestaan in vier belangrijke delen. Het eerste deel bevat de te regulariseren fouten, die de besturen, eventueel geholpen door zijn sociaal secretariaat, opnieuw correct moeten aangeven. Indien een bestuur nalaat dit te doen, wordt een procedure op gang gebracht, waarbij de Inspectie het lokale bestuur aanspoort de regularisatie te verrichten. Enkel wanneer het bestuur deze herinneringen negeert, zal de Inspectie overgaan tot een ambtshalve regularisatie.

Het tweede deel van het verslag bestaat in een opsomming van kleinere fouten, die vaak geen budgettaire impact hebben, maar waarvan de voorgestelde regularisatie eerder technisch meer wenselijk is. Het gaat vooral om aanbevelingen om bepaalde looncodes te gebruiken voor bepaalde loonbestanddelen.

Het derde deel bevat de fouten in verband met de aangifte CAPELO. Deze wordt op vraag van de FPD uitgevoerd en gaat voornamelijk over de weddebijslagen, barema's en referentiecodes.

Het vierde deel bevat informatie over correct aangegeven elementen en uitleg over vragen of opmerkingen die tijdens de controle door het bestuur werden gesteld.

In 2015 behaalde de Inspectie een financieel resultaat van 6.109.551,56 EUR.

ELYSIUM

Met de toepassing Elysium krijgen de controleurs in één bestand een gedetailleerd overzicht van de aangiftes van meerdere jaren en kunnen zij een elektronische vergelijking maken met de bestanden van de sociale secretariaten of werkgevers. Deze efficiënte controletechniek kan gerust een voorbeeld zijn voor andere instellingen.

Naast deze bestanden genereert Elysium ook rapporten en statistische overzichten. Die laten toe zeer gerichte zoekopdrachten uit te voeren. Met de aanvullende rapporten kan de controleur grote fouten of hiaten op het spoor komen: het ontbreken van een bijdrage, een werknemerskengetal, een looncode, ... in een bepaald jaar of kwartaal.

De inspecteur krijgt gemakkelijker een globaal beeld van het bestuur en kan belangrijke fouten vlugger detecteren. Deze rapporten zorgen ervoor dat de systematische controles efficiënter verlopen.

HERSTRUCTURERINGSVERGADERINGEN

De directie Inspectie merkte de tendens op dat verschillende lokale besturen fusies en overnames doorvoeren. Vooral in Vlaanderen is er veel vraag om begeleiding en coaching van de Inspectie te krijgen in verband met de oprichting van zorgbedrijven, de inkanteling van OCMW's in de gemeenten en de afslanking van de provincies.

Om het bestuur zo goed mogelijk te begeleiden bij een dergelijke herstructurering, biedt de directie Inspectie 'herstructureringsvergaderingen' aan bij de besturen. Een delegatie van specialisten van de Inspectie en de directie Lokale Sociale Zekerheid zet tijdens deze vergaderingen de aandachtspunten op maat van het bestuur uiteen en antwoordt op specifieke vragen en casussen.

Aanvullend bij deze herstructureringsvergaderingen stelde de directie Inspectie de brochure 'Panta Rheï' (Gr. "alles is in beweging") op. Deze bevat de meest belangrijke en meest voorkomende aandachtspunten bij een dergelijke herstructurering en is te vinden op de website van de DIBISS.

OPRICHTING HULPVERLENINGSZONES

Vanaf 2015 werden de brandweer en de dienst 100 ondergebracht in hulpverleningszones.

Iedere hulpverleningszone werd door de directie Inspectie bezocht waarbij alle belangrijke aandachtspunten in verband met de socialezekerheidsaangifte werden besproken. Voor hen werd de brochure 'Cura' (Lat. "zorg, hulpverlening") ontwikkeld die ook te vinden is op de website van de DIBISS.

KINDERBIJSLAGDOSSIERS

In 2015 voerde de directie Inspectie op vraag van de directie Gezinsprestaties 377 kinderbijslagcontroles uit door middel van een huisbezoek. Deze opdrachten worden uitgeschreven omdat er formuleren ontbreken, er nog een opstaande schuld is of om de gezinssamenstelling te onderzoeken.

Voor de Vlaamse dossiers kwam dit in 2015 neer op 131 bezoeken, voor de Waalse dossiers werden 145 huisbezoeken afgelegd en voor de Brusselse dossiers werden 101 families bezocht.

De Gemeenschappelijke Sociale Dienst (GSD) functioneert als een sociale dienst 'sleutel op de deur' voor het personeel van de aangesloten besturen. Vele besturen kunnen zich geen sociale dienst veroorloven met extralegale voordelen en sociale begeleiding voor hun personeel in het kader van het welzijn op het werk. Middels een bescheiden bijdrage kan elk bestuur, zelfs als het niet onder de DIBISS ressorteert, zijn personeel toegang verlenen tot de GSD.

Een dergelijke dienstverlening is mogelijk dankzij het samenvoegen van de bijdragen van een groot aantal aangesloten besturen, vandaar de term 'gemeenschappelijk'. De hervreiding van de bijdragen onder de vorm van tegemoetkomingen van allerlei aard gebeurt op basis van objectieve criteria en maakt het mogelijk om aan de zeer diverse noden van de begunstigten van de GSD te voldoen.

Sinds de oprichting in 1972 is de GSD een belangrijke partner geworden voor de personeelsleden van de aangesloten besturen die met bepaalde moeilijkheden te kampen krijgen.

2015: EEN JAAR VOL VERANDERINGEN VOOR DE GSD

Sinds de inwerkingtreding van de wet van 12 mei 2014 houdende oprichting van de DIBISS en met het doel zich aan te passen aan de evolutie van de instellingen, reglementering en noden van de begunstigten, maakt de GSD een wezenlijk deel uit van de DIBISS. Om welke veranderingen gaat het concreet?

- Sinds 1 januari 2015 kan de Gemeenschappelijke Sociale Dienst zijn diensten aanbieden aan alle werkgevers uit de overheidssector (zelfs buiten de PPO).

De GSD beschikt nu over een beheerscomité voor zichzelf en niet langer een beperkt comité zoals voorheen.

- De publicatie van een ministerieel besluit houdende goedkeuring van het reglement van de GSD van toepassing in 2015 en betreffende de regels voor de toekenning van premies, tegemoetkomingen en voordelen die kunnen worden toegekend door de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de DIBISS.

Op 31 december 2015 hebben voor het geheel van de Waalse en Brusselse regio en enkele Nederlandstalige besturen, 473 provinciale en plaatselijke overheidsdiensten een beroep gedaan op de GSD om aan de noden van 67.275 rechtstreekse begunstigten en hun gezinsleden te beantwoorden.

ACTIVITEITEN

De GSD heeft een belangrijke ondersteunende rol voor mensen in moeilijkheden:

MAATSCHAPPELIJK WERK

- **Steun in de brede zin van het woord**

De maatschappelijk assistenten onderzoeken alle aanvragen om sociale bijstand, verlenen een luisterend oor en bieden professionele ondersteuning. Daarnaast geven ze ook informatie en wijzen de begunstigten de weg naar allerlei wettelijke voordelen waar zij aanspraak op kunnen maken.

- **Financiële tegemoetkomingen in medische kosten**

Deze tegemoetkomingen worden berekend op basis van een sociaal onderzoek en kennen een brede toepassing, gaande van medische en farmaceutische kosten tot kosten van een nieuwe bril, tandprothesen en medisch en paramedisch materieel.

- **Uitzonderlijke sociaal-financiële tegemoetkomingen**

Wanneer een begunstigde met specifieke moeilijkheden te kampen heeft, dan kan de maatschappelijk assistent het comité voorstellen om een tegemoetkoming toe te kennen die aan de persoonlijke situatie van de persoon in kwestie is aangepast. Allerlei aspecten van het leven kunnen hierbij in aanmerking worden genomen, gaande van schoolkosten over huisvestingsproblemen tot begrafenis kosten en vele andere moeilijke omstandigheden.

In 2015 heeft de GSD tegemoetkomingen toegekend voor een totaalbedrag van 708.442 EUR.

PREMIES

Het gaat om premies die worden toegekend naar aanleiding van gebeurtenissen zoals het huwelijk, een pensionering, een geboorte, het vakantieverblijf van een kind en de jaarlijkse tegemoetkoming voor kinderen die verhoogde kinderbijslag ontvangen ingevolge een ziekte of beperking. Deze forfaitaire bedragen worden automatisch en zonder inkomensonderzoek aan de begunstigten gestort op basis van een eenvoudig formulier indien zij zich in één van bovenstaande omstandigheden bevinden.

In 2015 heeft de GSD premies toegekend voor een totaalbedrag van 269.875 EUR.

GROEPSVERZEKERING HOSPITALISATIE OF ERNSTIGE ZIEKTE

Het doel van deze verzekering is om de begunstigten te behoeden voor hoge kosten voor geneeskundige verzorging ingevolge hospitalisatie of een ernstige ziekte. In overeenstemming met de reglementering inzake overheidsopdrachten is sinds de meest recente offerteaanvraag de verzekeringsmaatschappij Ethias belast met deze taak.

TOEGANG TOT DE VAKANTIEDIENST

Sinds verscheidene jaren biedt de GSD zijn begunstigten de mogelijkheid om een vakantie te boeken binnen het zeer uitgebreide en gevarieerde gamma van zijn partner, de vzw **Pollen**. Deze vzw beschikt over verschillende eigendommen, zoals appartementen aan zee en chalets in de Ardennen, en werkt samen met een tiental touroperators.

FINANCIËN

De besturen stellen zich regelmatig de vraag wat een aansluiting bij de GSD hen precies oplevert. Uiteraard wordt hierbij de betaalde bijdrage vergeleken met de financiële tegemoetkomingen die aan de begunstigten worden gestort. Over het algemeen is het bedrag van de tegemoetkomingen minder hoog dan de bijdrage. Meestal is dit volstrekt normaal en kan dit eenvoudig worden verklaard. De bijdrage die aan de GSD wordt betaald, dient niet alleen voor de financiële tegemoetkomingen maar ook voor het garanderen van de goede werking van de dienst.

ACTIVITEITEN VAN HET TEAM MAATSCHAPPELIJK ASSISTENTEN

De maatschappelijk assistenten zijn verdeeld over de geografische sectoren en staan ten dienste van zowel de besturen als hun werknemers. Op het terrein kunnen zij namelijk beter inspelen op de concrete vragen van de begunstigten.

In 2015 hebben de maatschappelijk assistenten volgende opdrachten uitgevoerd:

Jaar 2015	Huisbezoeken bij de begunstigten of bezoeken bij een aangesloten bestuur	Zitdagen bij de besturen	Infosessies bij de besturen
F	729	574	97
N	47	4	10
D	82	69	-
TOTAAL	858	647	107

BEHEERSCOMITÉ

Twee keer per maand komt een beheerscomité samen dat is samengesteld uit de vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. Dit comité onderzoekt de uitzonderlijke aanvragen om financiële tegemoetkoming en beslist of deze al dan niet kunnen worden ingewilligd. De dossiers worden onder anonieme vorm behandeld.

INFORMATIEVERSTREKKING

Het verstrekken van informatie is van cruciaal belang voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst. Onbekend maakt immers onbemind. Om die reden werd een brochure opgesteld met een overzicht van alle voordelen en de verschillende manieren om de dienst te contacteren. Anderzijds werd beslist om meer in te zetten op nieuwe technologieën, zoals het internet en elektronische nieuwsbrieven, om de afstand tot de besturen en de begunstigden te verkleinen.

Dit alles sluit echter het meest essentiële aspect van de informatieopdracht van de GSD niet uit, namelijk de broodnodige samenwerking met de werkgevers. Zonder de actieve deelname van de referentiepersonen binnen de besturen wordt de GSD niet optimaal benut waardoor begunstigden een eventuele tegemoetkoming kunnen mislopen.

9.1 HUMAN RESOURCES

Het traditionele personeelsbeheer, gericht op de administratieve personeelszaken en met een focus op de operationaliteit, blijft ook in 2015 een belangrijk onderdeel van de activiteiten van de dienst Human Resources.

De drie grote luiken van dit administratief beheer zijn loonbeheer, administratief loopbaanbeheer, aan- en afwezigheidsbeheer (inclusief tijdsregistratie).

De HR-medewerkers zetten zich ook in 2015 dag na dag in om een kwaliteitsvolle administratieve dienstverlening te realiseren voor de personeelsleden. Er wordt ook blijvend aandacht besteed aan de verbetering van de interne procedures en de communicatie met de interne diensten en de personeelsleden.

Naast dit klassieke personeelsmanagement vormt humanresourcesmanagement een tweede aspect van het personeelsbeleid.

Het humanresourcesmanagement richt zich op het samenbrengen van werksystemen en regelgeving, van strategisch denken over mens en organisatie.

Bovendien zoekt men daarbij naar de match tussen de mens in de organisatie en het belang van de organisatie en haar structuren. Het einddoel van dit beleid is het leveren van een toegevoegde waarde aan de organisatie.

De strategische doelstellingen in het kader van de ontwikkeling van het HR-beleid zijn verankerd in de bestuursovereenkomst 2013-2015. Enkele belangrijke onderdelen van dit beleid zijn:

Het goede beheer van de loonmotor en een meer intensief en nuttig gebruik van de geïnformatiseerde rapporteringssystemen;

De selectie, rekrutering en onthaal van nieuwe medewerkers via een efficiënt wervingsproces, waarbij de kwaliteit van de nieuwe krachten als eindresultaat primeert;

Het opstellen van duidelijke functieprofielen in het kader van de rekrutering, de evaluatie en de competentieontwikkeling van de medewerkers;

Het voorzien in de gepaste opleiding en vorming van de medewerkers;

De jaarlijkse evaluatie van de prestaties van de personeelsleden;

De ontplooiing van een HR-strategie;

Het verzorgen van een adequate interne en externe communicatie.

Een bijzondere opdracht in 2015 voor de dienst Human Resources was de voorbereiding van de fusies op 1 september 2016 en 1 januari 2017 van de DIBISS met de RSZ, FAMIFED en de FPD.

In het licht van deze fusies zijn in 2015 volgende eerste stappen gezet:

- Het voorbereiden van de procedure voor de overdracht van de personeelsleden;
- Het nagaan van de wijze waarop en de mate waarin arbeidsreglementen kunnen worden geharmoniseerd rekening houdend met de arbeidsvoorwaarden van toepassing bij de DIBISS;
- Het oplijsten van de andere personeelsgerelateerde die in het kader van deze fusies moeten worden ondernomen.

KWANTITATIEVE PERSONEELSGEGEVENS

PERSONEELSBESTAND

Op 31 december 2015 verzorgden **469** personeelsleden de werking van de DIBISS.

Opgedeeld volgens loopbaanniveau:

Management	1	0,21%
Niveau A	77	16,42%
Niveau B	99	21,11%
Niveau C	257	54,79%
Niveau D	35	7,47%

Opgedeeld volgens statuut:

Mandaathouder	1	0,22%
Statutair	369	78,67%
Stagiair	13	2,77%
Contractueel	86	18,34%

Opgedeeld volgens leeftijd:

Leeftijd 20-29	54	11,21%
Leeftijd 30-39	126	26,87%
Leeftijd 40-49	124	26,44%
Leeftijd 50-59	140	29,85%
Leeftijd 60-64	24	5,12%
65+	1	0,21%

Opgedeeld volgens geslacht en niveau:

	M		V	
Management	1	100,00%	0	0,00%
Niveau A	39	50,65%	38	49,35%
Niveau B	35	35,35%	64	64,65%
Niveau C	94	36,58%	163	63,42%
Niveau D	13	37,14%	22	62,86%
Totaal	182	38,81%	287	61,19%

PERSONEELSBEWEGINGEN

In 2015 kwamen er in totaal 13 nieuwe personeelsleden in dienst, waarvan 5 mannen en 8 vrouwen. Van deze 13 indiensttredingen waren er 6 Franstalig en 7 Nederlandstalig. Bij deze nieuwe indiensttredingen situeerden er zich 1 in niveau A, 1 in niveau B en 11 in niveau C.

Opgesplitst volgens statuut waren er 5 contractuele indiensttredingen en 8 als stagiair. 14 personeelsleden begonnen in 2015 aan een stage als statutair ambtenaar bij de DIBISS. 6 onder hen waren op het ogenblik van hun toelating tot de stage reeds in dienst als contractueel ambtenaar. 33 personeelsleden verlieten in 2015 onze instelling, 11 hiervan gingen op pensioen.

PERSONEELSKOSTEN

De personeelskost voor het jaar 2015 bedroeg 28.411.225 EUR.

HR-PROJECTEN IN 2015

Operationeel plan

De uitvoering en de opvolging van de strategische HRM-doelstellingen gebeuren via een jaarlijks operationeel plan. Belangrijke elementen uit het plan 2015 waren onder meer de deelname aan de FED20 (dit is een jaarlijkse benchmark binnen het federaal openbaar ambt van een twintigtal HR-indicatoren), een permanente kwantitatieve maar ook kwalitatieve opvolging van de graad en wijze van uitvoering van de evaluatiecycli van de medewerkers, en het bevorderen van schoolstages in onze instelling, wat aan jongeren de kans biedt om een eerste werkervaring op te doen en moet bijdragen tot een betere bekendheid en een positief imago van de instelling.

Synergie HR

In het kader de ontwikkeling van het HR-beleid is de DIBISS een strategische partner en een actieve deelnemer in de gemeenschappelijke HR-synergiedoelstellingen voor de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid. Zo is de DIBISS betrokken bij de ontwikkeling van een gemeenschappelijke loonmotor, de ontwikkeling van e-HR toepassingen, het uitwerken van een instrument voor werkmetering, het organiseren van gezamenlijke selecties voor identieke functieprofielen, het organiseren van opleidings- en vormingsactiviteiten voor

gemeenschappelijke competentienoden en de uitbouw van het Nieuwe Werken binnen deze organisaties.

Opleidingsplan

Zoals elk jaar werd ook voor 2015 een opleidingsplan opgesteld. Het doel van dit plan is om de ontwikkeling van de medewerkers in de gewenste richting te laten evolueren, zodat de managementdoelstellingen van de DIBISS op efficiënte en effectieve wijze worden bereikt. In de bestuursovereenkomst 2013-2015 werd bepaald dat er minimum 70.000 EUR op jaarbasis wordt voorzien om de nodige opleidingen te kunnen organiseren.

Naast het OFO, het opleidingsinstituut van de federale overheid, doet de DIBISS ook een beroep op externe opleidingsfirma's. Wegens opgelegde besparingen werd in 2015 het opleidingsbudget echter beperkt tot 50.511 EUR. Hiervan werd 71,29% effectief opgebruikt. In totaal vertegenwoordigt dit 2.164 opleidingsdagen.

378 personeelsleden genoten in 2015 minimum 1 dag opleiding. De conclusie is dat er een permanente, vrij grote behoefte is aan opleiding en ontwikkeling van de medewerkers.

Telewerk

Het telewerk is een volwaardige werkvorm bij de DIBISS. Eind 2015 hebben 119 medewerkers de mogelijkheid om telewerk te verrichten.

Sociaal overleg

Het overleg met de syndicale vertegenwoordigers vindt plaats in het basisoverlegcomité. In 2015 werden er 6 overlegvergaderingen gehouden. Enkele aanpassingen aan het arbeidsreglement, de bespreking van de voorbereidingen aangaande de fusies met de RSZ, FAMIFED en FPD en de opvolging van het preventie- en beschermingsbeleid vormden de hoofdthema's van dit sociaal overleg.

Evaluatiecycli

Vanaf 1 januari 2014 is er een nieuw evaluatiesysteem van toepassing in uitvoering van het koninklijk besluit van 24 september 2013 betreffende de evaluaties in het federaal openbaar ambt. Via dit opvolgingssysteem worden de federale personeelsleden jaarlijks geëvalueerd waarbij één van de volgende eindvermeldingen kan worden toegekend: 'uitzonderlijk', 'voldoet aan de verwachtingen', 'te verbeteren' of 'onvoldoende'. Deze eindvermeldingen bepalen het geldelijk loopbaanverloop van ieder personeelslid.

In 2015 werden er in totaal 498 evaluaties uitgevoerd en er werden daarbij volgende evaluatievermeldingen toegekend:

- Uitzonderlijk: 3
- Voldoet aan de verwachtingen: 492
- Te verbeteren: 3
- Onvoldoende: 0

9.2 ICT

De ICT-dienst is verantwoordelijk voor de volgende taken:

Bureauticatools ter beschikking stellen en het datanetwerk beheren tussen het hoofdkantoor in Brussel en de regionale kantoren in Gent, Bergen en Luik;

Instaan voor de telefonie (VOIP);

De DIBISS integreren in het extranet van de Sociale Zekerheid en het netwerk van de Kruispuntbank;

De leidinggevendenden rapporteren over de uitwerking van het bestuursplan. Dit gebeurt via een Business Intelligence-systeem (Cognos 10);

De informatica-infrastructuur, de servers, het netwerk, het computerpark, enz. aanschaffen en onderhouden;

Ondersteuning bieden aan de telewerkers en hen optimaal integreren in het interne netwerk, zowel voor datatoegangen als voor telefonie;

Toepassingen aanbieden om de kerntaken van de DIBISS op een efficiënte manier uit te voeren, nl. de kinderbijslagtoepassing @ Kid-IT (in samenwerking met Cegeka), de toepassing GSD-SSC voor de werkzaamheden van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst, de toepassing DmfAPPL voor de directie Lokale Sociale Zekerheid, en de toepassingen voor de directie Overzeese Sociale Zekerheid.

De ICT-dienst bestaat uit twee departementen, 'Ontwikkeling' en 'Productie en Infrastructuur', onder supervisie van een directie. Van de 38 medewerkers zijn er 17 gedetacheerd van de Smals, een ICT-partner die instellingen in de sociale sector en de sector van de gezondheidszorg begeleidt bij hun informaticabeheer.

Het informaticapark telt ca. 280 vaste werkstations en 380 laptops verdeeld over de vier DIBISS-kantoren.

De laptops worden ter beschikking gesteld van het 'reizend personeel' (Inspectie, GSD), het informaticapersoneel en ongeveer 200 telewerkers.

Deze portables zijn geconfigureerd om van op afstand via een beveiligde verbinding toegang te krijgen tot het DIBISS-netwerk (VPN).

Het serverpark is samengesteld uit volgende elementen:

- Vijf servers met VMware ESX 5.1 die samen een 'farm' vormen en ongeveer 100 virtuele Windows-servers en Linux-servers hosten;
- Een aantal stand-alone-servers die dienst doen als backup-server, als server voor toegangscontrole en domotica of als ondersteuning voor de telefooncentrale;
- Vijf Citrix-servers die gebruikers die zich moeten verbinden over netwerkverbindingen met lagere bandbreedte, toch het comfort geven van het snelle interne netwerk.

DEPARTEMENT PRODUCTIE EN INFRASTRUCTUUR

In 2015 zette het departement 'Productie en Infrastructuur' met succes zijn gebruikelijke opdrachten verder, namelijk het onderhoud van het informatiesysteem, de beveiliging van de informatica-infrastructuur en het technisch up-to-date houden van de hardware en de software.

De voornaamste activiteiten van het departement 'Productie en Infrastructuur', naast het dagelijks beheer van de materiële en de informatica-infrastructuur, waren de volgende projecten:

VERDER FACILITEREN/UITWERKEN VAN DE FUSIE VAN DE RSZPPO EN DE DOSZ

Op 1 januari 2015 was de fusie van de RSZPPO en de DOSZ tot de DIBISS een feit. Alle infrastructuur was op dat moment samengesmolten tot één geheel. De toepassingen waren aangepast aan de nieuwe situatie. In 2015 werd er verder gewerkt aan bijkomende optimalisatie van de beschikbare infrastructuur en aan het verder gelijkschakelen van de toepassingen SSO en AppSense. Daarnaast werd er een analyse gemaakt van de uitgerolde software en de versies ervan om ze nadien te uniformiseren.

NIEUWE FUSIE DIBISS – RSZ – FPD – FAMIFED

Eind 2014 werd de nieuwe fusie aangekondigd. In 2015 werden de eerste voorbereidende werken uitgevoerd om deze vorm te geven.

Met FAMIFED werd vrij snel beslist om de netwerken van beide instellingen aan elkaar te koppelen.

Daarvoor werd gebruik gemaakt van de bestaande netwerkverbindingen die beide instellingen met het extranet verbinden. Deze koppeling laat toe om op een gemakkelijke manier gegevens te kunnen uitwisselen. De "target"-toepassingen van FAMIFED worden op die manier toegankelijk voor onze medewerkers, terwijl ze nog in de gebouwen van de DIBISS zitten.

Voor de RSZ en de FPD zal een gelijkaardig traject worden gevolgd in 2016.

ELEKTRONISCH DOSSIER KINDERBIJSLAG

Voor de directie Gezinsprestaties werd in 2015 het elektronisch dossier opgezet. Sinds mei 2015 wordt alle briefwisseling elektronisch aangeleverd bij de dossierbeheerders. Door de ICT-dienst werd daarvoor de nodige infrastructuur aangeleverd.

Daarnaast moest de externe scanlocatie op een veilige manier worden gekoppeld aan de interne servers waarop het elektronisch dossier werd geïnstalleerd.

Via workflows en gepersonaliseerde takenlijsten kunnen alle inkomende poststukken, mails, faxen, etc. nu elektronisch worden afgehandeld.

PROJECT 'BUSINESS INTELLIGENCE' (COGNOS)

Door de ontwikkelingen in het kader van de fusie en door evoluties in de werkmethodes van de verschillende diensten was er in 2015 nood aan nieuwe beleidsondersteunende rapporten.

Een aantal ontwikkelingen kaderen in de overheveling van een aantal bevoegdheden naar de gewesten:

- Voor de Gezinsprestaties werden rapporten uitgewerkt om specifieke bijkomende financiële boordtabellen ter beschikking te stellen;
- Voor de Lokale Sociale Zekerheid werden rapporten uitgewerkt voor de weergave van de doelgroepverminderingen.

UITBREIDING HP EXSTREAM

In de loop van 2015 werden een aantal belangrijke aanpassingen doorgevoerd in de documenten die ter beschikking gesteld worden van de verschillende diensten:

- De Gezinsprestaties beschikt nu over een aantal interactieve brieven die op een eenvoudige manier kunnen vervolledigd worden;
- Voor de Lokale Sociale Zekerheid werden heel wat bijkomende facturen ontwikkeld, die na opmaak automatisch worden verstuurd naar de e-box van de respectievelijke werkgevers.

VERDERE INVOERING VAN HET NIEUWE WERKEN (TELEWERK)

In 2015 werd het aantal telewerkers sterk uitgebreid. Dat komt enerzijds door de verdere introductie van telewerk en anderzijds kunnen de medewerkers van de directie Gezinsprestaties na de invoering van het elektronisch dossier nu ook vlot op afstand werken.

DEPARTEMENT ONTWIKKELING

Het departement 'Ontwikkeling' is in eerste instantie verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het onderhoud van de toepassing DmfAPPL voor de Lokale Sociale Zekerheid, van de toepassing GSD-SSC voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst, en van de toepassingen voor de Overzeese Sociale Zekerheid. In 2015 werd het accent op volgende aspecten gelegd:

Voor de DmfAPPL

- Wijzigingen voor de responsabiliseringsbijdrage:
 - aanpassen van de berekeningswijze om de regularisaties van voorgaande jaren mee in aanmerking te nemen, alsook het repertorium BIS voor de RSZ-werkgevers;
 - wijzigen van de responsabiliseringsbrief voor het toevoegen van informatie die deze regularisaties betreft;
 - aanmaken van een herinneringsbrief voor de facturen van de responsabilisering;
- Aanmaak van een herinneringsbrief voor de maandelijkse facturen en van de facturen + herinneringsbrieven van de sancties. Deze worden aangemaakt via de documentgenerator HP Exstream en automatisch ter beschikking gesteld van de dossierbeheerders (via het elektronisch dossier in Quicklink) en van de werkgevers (via de e-Box);
- Aanmaak van de maandelijkse facturen voor de verzorgingsinstellingen (via HP Exstream), evenals de automatische transfer van deze facturen naar Quicklink;
- Implementatie van een toepassing voor de consultatie van de socialezekerheidsgegevens voorafgaand aan het jaar 2015;
- Ontwikkeling van verschillende programma's en webservices voor de transfer van de pensioenreserves in functie van de datum van benoeming;
- Aanpassing van de controles op niveau van de aansluitingen bij de GSD om een trimestriële aansluiting (i.p.v. semestriële) mogelijk te maken;
- Integratie van de brieven over syndicale premies in Quicklink;
- Wijzigingen in de repartitie door de regionalisering van bepaalde verminderingen en toevoegingen van de bedragen betreffende de IBF, de boni van de kinderbijslag en de Maribel;
- Wijzigingen aan de berekening van de voorschotten en aan de opmaak van de PIA-bestanden door nieuwe pensioencodes.

Voor de GSD

- Aanpassingen aan de toepassing voor een trimestriële i.p.v. semestriële aansluiting bij de GSD;
- Aanmaak van een brief voor de automatisch toegekende premies (via de documentgenerator HP Exstream) evenals de automatische transfer van deze brief naar de juiste folders;
- Wijzigingen aan de statistieken die vanuit de toepassing kunnen aangevraagd worden, alsook het aanmaken van Excel-bestanden i.p.v. pdf-bestanden met de resultaten;
- Gebruiksvriendelijker maken van de functionaliteit voor het verwerken van de beslissingen van het beheerscomité;
- Uitbreiding in de basisfiche van de begunstigde met een directe link naar de folder van de begunstigde.

Voor de OSZ

- Het lastenboek voor de realisatie van het elektronisch dossier voor de Overzeese Sociale Zekerheid werd opgesteld, gepubliceerd en gegund. Dit project heeft tot doel het geheel van operationele diensten en de juridische dienst van de directie OSZ te ondersteunen in hun functionering door de creatie van een elektronisch dossier dat zowel de bestaande papieren dossiers als de nieuwe documenten groepeert.
- De directie OSZ beschikt reeds over een intern ontwikkelde toepassing, Nextstep, die gebaseerd is op volgende standaarden: gebruik van de ontwikkelingstool WebDev, gebruik van een Oracle-database, integratie van webservices, integratie met de Active Directory. Een gedetailleerde business analyse werd opgestart in het kader van de verdere ontwikkeling en implementatie van deze toepassing. De nieuwe applicatie, Nextstep TO BE, zal de enige applicatie zijn voor het geheel van operationele processen van de directie OSZ.

9.3 FACILITY

De dienst Facility bestaat uit vijf diensten die elk op hun beurt de hele organisatie ondersteuning bieden bij de verwezenlijking van de opdrachten van de DIBISS.



Hun rol bestaat erin de taken van de medewerkers van de DIBISS te faciliteren door de terbeschikkingstelling van infrastructuur, uitrusting, materiaal en logistieke diensten die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de kerntaken van de organisatie.

Facility zet zich in om de kantoren van de DIBISS optimaal in te richten voor het welzijn van het personeel en om een gemoedelijk en vertrouwelijk onthaal aan te bieden aan het cliënteel van de organisatie. Daarnaast waakt de dienst er ook over dat de logistieke vragen zo goed mogelijk worden gedispatcht.

INTEGRATIE NIEUWE DIENSTEN

In 2015 is verder gewerkt aan de integratie van het personeel van de directie Overzeese Sociale Zekerheid volgend op de fusie in de DIBISS. Ook binnen Facility zijn een aantal nieuwe collega's verder geïntegreerd en is de werking van de nieuwe dienst Klassement op punt gesteld.

OPVOLGING CONTRACTEN

Gezien de DIBISS zijn gebouwen verlaat, zijn acties ondernomen om de contracten van de DIBISS te stoppen of over te dragen aan de fusiepartners. Alle contracten van de DIBISS beheerd door Facility zijn geïnventariseerd met als doel een overzicht te krijgen. Op basis van deze inventaris is gekeken wat er met elk contract moet gebeuren.

ELEKTRONISCH DOSSIER OVERZEESSE SOCIALE ZEKERHEID

Met het oog op een paperless office wordt het archief van de directie Overzeese Sociale Zekerheid gedigitaliseerd. Facility beheert een groot deel van dit archief en heeft een belangrijke rol gespeeld in de voorbereiding van deze digitalisatie. Doorheen het jaar hebben de medewerkers van de dienst Klassement dit project ondersteund, eerst door voorbereidende acties voor het project. Er is een nauwkeurige telling uitgevoerd van de dossiers in ons beheer. Op basis van deze telling is de databank van de Overzeese Sociale Zekerheid gecontroleerd en gecorrigeerd waar nodig. Daarnaast heeft Facility bijgedragen bij het opstellen van het lastenboek voor dit project.

Voor elk dossier wordt een scheidingsblad aangemaakt en in het dossier geplaatst. De vijf medewerkers van het Klassement zijn bezig met het genereren en plaatsen van in totaal 230.000 scheidingsbladen. Daarna worden de dossiers geregistreerd, in dozen gestoken en verzonden naar de leverancier voor scanning. Facility is verantwoordelijk voor de coördinatie van dit deel van het project in samenwerking met een externe consultant. De betrokken medewerkers hebben hiervoor een grondige opleiding gekregen. Al deze voorbereiding was nodig om het project in 2016 van start te laten gaan.

FUSIES DIBISS-RSZ-FAMIFED-FPD

In samenwerking met onze fusiepartners draagt de dienst Facility bij aan de organisatie van de komende fusie van de DIBISS met de RSZ, FAMIFED en de Federale Pensioendienst. Medewerkers van Facility hebben deelgenomen aan werkgroepen rond deze fusies.

MICRO-MACRO IMPLEMENTATIE GEBOUW HORTA

Om de nieuwe collega's goed te kunnen ontvangen, heeft de RSZ besloten zijn gebouw volledig te renoveren. Er wordt overgegaan naar een open kantoorruimte met landschapsbureaus en een flexdesksysteem. Dit betekent een heel nieuwe kantoorindeling. De dienst Facility heeft een actieve rol gespeeld bij het ontwikkelen van deze nieuwe indeling, volgend op de ervaring met de renovatie van het gebouw in de Wetstraat. Eerst is er beslist over de ruwe indeling van het gebouw en het algemene concept van het nieuwe kantoor. Daarna werd in detail uitgewerkt hoe precies elke ruimte wordt ingedeeld.

BEGROTINGSCYCLUS

Het opvolgen van de begrotingscyclus behoort tot de kerntaken van de dienst Budget & Financiën. Het belang van deze opdracht is door de jaren heen toegenomen omwille van de opeenvolgende besparingsmaatregelen met betrekking tot de beheersbegroting en omwille van de bijkomende verplichtingen op vlak van rapportering.

De begrotingscyclus bestrijkt een periode van drie jaar en wordt opgesplitst in drie grote fasen. Zo werden in het jaar 2015 volgende activiteiten uitgeoefend:

DE VOORBEREIDENDE FASE OF DE TOTSTANDKOMING VAN DE BEGROTING 2016

De behoeften van de productie- en supportdiensten werden in kaart gebracht en ingepast binnen de normen die opgelegd worden door de regering. Dit gebeurt in twee fasen: de opmaak van “de prefiguratie” (situeert zich in de maanden april – mei 2015) en de opmaak van “de initiële begroting” (situeert zich in de maanden september – oktober 2015).

Tevens was het noodzakelijk om, naar aanleiding van de Zesde Staatshervorming, begin 2015 een nieuwe initiële begroting 2015 op te maken waarbij de beheersbegroting werd uitgesplitst in een budget voor DIBISS zonder kinderbijslag en een budget voor de directie Gezinsprestaties.

DE FASE VAN DE UITVOERING VAN DE BEGROTING 2015

Deze fase impliceerde een maandelijks opvolging en rapportering aan interne en externe instanties. Gezien de uitsplitsing van de kosten over twee begrotingen, was het niet langer mogelijk gebruik te maken van de rapportering in de tool Vanilla. Er werd een nieuw automatisch rapport ontwikkeld dat de gerealiseerde kosten verdeelt over beide begrotingen.

DE FASE VAN DE AFSLUITING MET HET OPSTELLEN VAN DE REKENINGEN VAN HET DIENSTJAAR 2014

Het feit dat door de fusie hetzelfde team niet alleen de rekeningen van ex-RSZPPO maar ook de rekeningen van ex-DOSZ moest afsluiten betekende een bijkomende werklast.

THESAURIEPLAN

Binnen de DIBISS zijn er vele inkomende en uitgaande geldstromen. Enerzijds innen wij verschillende soorten wettelijke en conventionele bijdragen. Anderzijds betalen wij kinderbijslag, tussenkomsten van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst, premies met betrekking tot tewerkstellingsmaatregelen zoals de Sociale Maribel, Geco's, IBF en veiligheidscontracten. Ook staan wij in voor doorstortingen aan het globaal beheer, de pensioensector, FBZ, RJV en diverse sociale diensten voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

De wet houdende diverse fiscale en financiële bepalingen van 21 december 2013, bepaalt dat de beschikbare gelden van middellange en lange termijn van de overheidsinstellingen belegd moeten worden in financiële instrumenten uitgegeven door de federale staat. De rekeningen op zicht moeten worden geopend bij de bpost bank tenzij een uitzondering wordt aangevraagd. De DIBISS heeft deze afwijking verkregen voor alle bankrekeningen. Indien een instelling een afwijking krijgt op haar zichtrekeningen dan moeten elke trimester alle gelden doorgestort worden naar de schatkist. De DIBISS heeft hier eveneens een afwijking op gekregen: een bedrag van 40 miljoen moet trimestrieel niet worden overgeschreven naar de schatkist om de dringende betalingen op te vangen in het begin van de maand volgend op het trimester.

In het laatste kwartaal van 2015 startte de voorbereiding voor de opmaak van een nieuw thesaurieplan. Een gedetailleerde template thesaurie werd ontwikkeld met als doel de geldstromen beter op elkaar af te stemmen. Dit gebeurde in onderling overleg met de directie Lokale Sociale Zekerheid.

Dit nieuwe thesaurieplan werd operationeel op 1 januari 2016. Door deze nieuwe aanpak zijn we in staat om de geldstroom optimaal te beheren en tevens de beschikbare middelen te beleggen op zowel korte als middellange termijn.

BOEKHOUDPLAN

Het gefusioneerde boekhoudplan van ex-DOSZ en ex-RSZPPO werd in 2015 succesvol geïmplementeerd.

Volgende stappen werden hiervoor ondernomen:

- Afstemmen van de rekeningen van beide instellingen alsook van alle andere gebruikte parameters in het boekhoudprogramma;
- Opmaak van een logische sequentie;
- Integreeren van de vaste activa van de Overzeese Sociale Zekerheid in de module IMMO van ex-RSZPPO;
- Opmaken van nieuwe geautomatiseerde rapporten in PIA;
- Afstemmen van procedures.

ANALYTISCHE BOEKHOUDING

Sinds de Zesde Staatshervorming wordt een gedeelte van de beheersbegroting DIBISS gefinancierd door de entiteiten via FAMIFED. Hiervoor was het noodzakelijk om een analytische boekhouding te implementeren om de beheerskosten te kunnen verdelen tussen de verschillende operationele diensten en zo de kost te bepalen voor de directie Gezinsprestaties.

Het boekhoudprogramma levert trimestrieel een automatisch rapport van de gerealiseerde kosten per operationele dienst, waardoor de dienst Budget & Financiën het protocol tussen de DIBISS en FAMIFED kan respecteren in het kader van de kwartaalafrekening naar FAMIFED.