



# STRATEGISCH PLAN 2022-2024



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg



## Inhoudstafel

Inhoudstafel .....	2
Inleiding .....	3
Opbouw van het strategisch plan.....	5
Deel I: STRATEGISCH KADER.....	6
Onze missie, visie, waarden en kernprocessen.....	6
Stakeholderanalyse: bevindingen en link met de doelstellingen.....	8
Onze beleidsverklaring in het kader van het geïntegreerd kwaliteits- milieu- en veiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem .....	11
Onze certificering en accreditatie .....	12
Ons internationaal beleid.....	13
Ons intern en extern communicatiebeleid .....	17
Ons beleid inzake diversiteit en gender mainstreaming.....	20
Onze medewerkers .....	22
Deel II: UITVOERING VAN ONZE MISSIE .....	23
Strategische doelstelling SD01: analyse en expertise .....	23
Strategische doelstelling SD02: sociaal overleg .....	26
Strategische doelstelling SD03: kwalitatieve regelgeving.....	29
Strategische doelstelling SD04: informatie en sensibilisering .....	31
Strategische doelstelling SD05: sociale Maribel .....	33
Strategische doelstelling SD06: handhaving .....	34
Strategische doelstelling SD07: ondersteuning door de FOD WASO van SIOD .....	37
Strategische doelstelling SD08: slagkracht van de SIOD versterken.....	38
Strategische doelstelling SD09: digitaal dienstenplatform .....	41
Strategische doelstelling SD10: transversale doelstellingen.....	42
Strategische doelstelling SD11: ondersteunende diensten .....	44
Deel III: VERBINTENISSEN .....	46
Deel IV: BIJLAGEN .....	49
Bijlage 1: opvolgingstabel met de strategische, ondersteunende en transversale doelstellingen .	49
Bijlage 2: organogram van de FOD WASO.....	50
Bijlage 3: recurrente activiteiten en wettelijke functies .....	51
Bijlage 4: politieke basis .....	52
Bijlage 5: middelenschema .....	53
Bijlage 6: lijst van afkortingen .....	54

## Inleiding

De voorbereiding en uitwerking van het strategisch plan van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (hierna FOD WASO genoemd) verliep in volle Corona-crisis. Covid-19 heeft een grote invloed gehad binnen de samenleving op de werkgelegenheid, het welzijn van de werknemers en de organisatie van het werk. De sociale en economische gevolgen hiervan zullen ongetwijfeld nog een tijd aanhouden. De politieke prioriteit op korte termijn lag dan ook in een gepast werkgelegenheids- en arbeidsbeleid om deze crisis aan te pakken en de nodige maatregelen om het banenverlies te beperken en om de sectoren te ondersteunen die in het bijzonder werden getroffen. Daarnaast werkt de regering volop aan het uitvoeren van een efficiënt én effectief relancebeleid.

Op langere termijn is de "Verklaring van de Sociale Partners naar aanleiding van 75 jaar Sociale zekerheid" voor de regering een basis om, in samenwerking met de sociale partners, de sociale zekerheid te moderniseren. Punten die daarbij aan bod komen zijn o.m. een inclusieve arbeidsmarkt en een innovatieve en duurzame economie als motor van de productiviteit.

Onze engagementen t.o.v. deze beleidsprioriteiten liggen in een goede voorbereiding en een gepaste uitvoering van het beleid.

Het maximaal en optimaal betrekken van onze expertise bij de uitvoering van het beleid, draagt bij om te komen tot kwaliteitsvolle en uitvoerbare regelgeving. Een **kwalitatieve regelgeving** is in het belang van werkgevers en werknemers, maar evenzeer van de administratie en de maatschappij in haar geheel.

Uit de toepassing van die regelgeving, of bij het toezicht erop door onze inspectiediensten, kunnen bepaalde knelpunten naar voren komen. Door het daarop formuleren van verbetervoorstellen willen wij bijdragen tot een **beleidsevaluatie**, die dan weer het startpunt kan vormen voor aangepast of nieuw beleid. Op basis van deze beleidsevaluaties moet de aanwezige expertise optimaal gebruikt worden bij de **beleidsvoorbereiding**.

Goede regelgeving op zich volstaat niet: er moet ook toegezien worden op de correcte toepassing ervan. Een degelijk **handhavingsbeleid** draagt bij tot eerlijke concurrentie, via het doen respecteren van de toepasselijke normen, en is een absolute voorwaarde om de kwaliteit van de arbeid te bewaken.

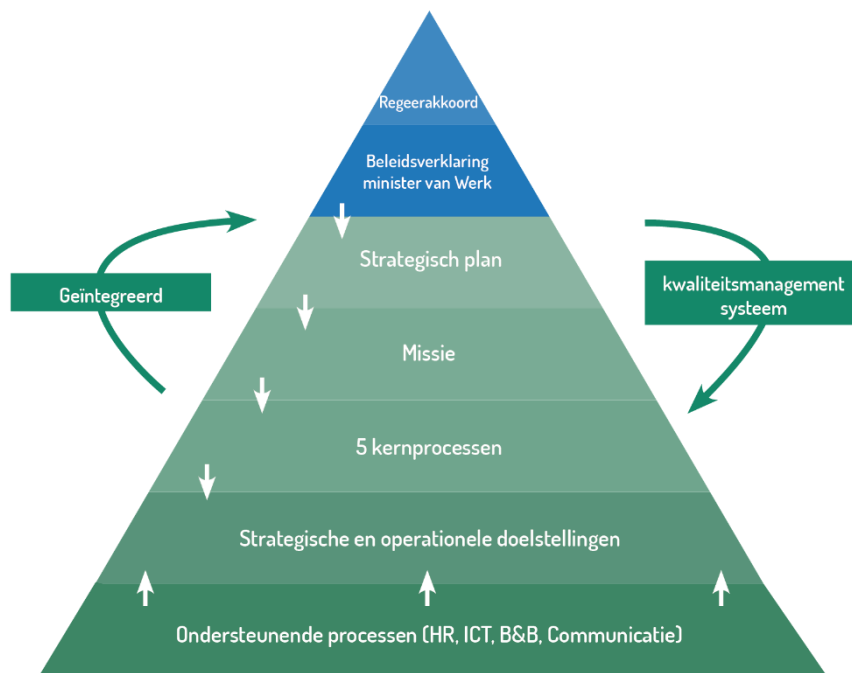
Naast handhaving zijn **sensibilisering** en communicatie eveneens belangrijke hefboomen om de kwaliteit van de arbeid te bewaken. Als inspecties het mogelijk maken deze doelstelling te bereiken, moet zeker ook een doeltreffend preventie- en sensibiliseringsbeleid worden gevoerd. In dit verband zullen wij o.m. 'nudging'-technieken toepassen om het gedrag van werkgevers en werknemers te beïnvloeden.

Dit strategisch plan bevat de afspraken die de FOD WASO, vertegenwoordigd door de voorzitter van het directiecomité, en de federale regering, vertegenwoordigd door de Minister van Werk, onderschrijven voor de volledige legislatuur. Dit strategisch plan wordt gesloten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 11bis van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Dit strategisch plan heeft een strategische planningshorizon gedurende de volledige legislatuur en wordt geconcretiseerd in operationele planningshorizonten van telkens één jaar (operationeel plan). Samen vormen ze de basis voor de jaarlijkse evaluatie van de voorzitter en de mandaathouders die samen het directiecomité uitmaken. Ze vormen bovendien, samen met de beschrijving van de recurrente activiteiten, het kader voor het bepalen van de individuele en teamdoelstellingen van de evaluatiecyclus van de federale ambtenaren.

## Opbouw van het strategisch plan

In dit strategisch plan zijn verschillende inhoudelijke luiken terug te vinden. Elk daarvan heeft zijn eigen bedoeling, maar evenzeer vullen ze elkaar aan. Schematisch ziet deze samenhang er als volgt uit:



- Het **geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem** vormt de rode draad in het continu verbeteren van onze 5 kernprocessen en onze ondersteunende processen.
- We enten de **strategische en operationele doelstellingen** op de 5 kernprocessen. Ze zetten de concrete krachtlijnen uiteen waarop we wensen in te zetten om onze dienstverlening verder te verbeteren. Deze doelstellingen vormen de concrete vertaalslag van het Regeerakkoord en van de Beleidsverklaring van de Minister van Werk.
- In de beschrijving van de **recurrente activiteiten**, die in bijlage 3 is terug te vinden, geven we een overzicht van alle activiteiten en wettelijke opdrachten die per algemene directie en ondersteunende diensten worden uitgevoerd.

## **Deel I: STRATEGISCH KADER**

### **Onze missie, visie, waarden en kernprocessen**

Eind 2019 hebben wij een nieuwe **missie** geformuleerd:

**We willen de kwaliteit van de arbeid in België verhogen.**

**We garanderen een gelijk speelveld voor werkgevers, waarbij we sociale fraude en dumping hard aanpakken.**

**We zorgen ervoor dat de rechten van de werknemers gerespecteerd worden in een veilige en gezonde werkomgeving.**

**We doen dit via sociale dialoog, met competente medewerkers en in samenwerking met de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst en andere partners.**

De **visie** van de FOD WASO is:

**FOD WASO wil de referentie en het scharnierpunt worden voor de arbeidswetgeving en -preventie van de Belgische arbeidswereld, waarbij het sociale overlegmodel ingezet wordt om te streven naar een duurzaam en innovatief ondernemersklimaat met een optimale bescherming van de werknemers en waarin sociale fraude hard aangepakt wordt.**

De **5 waarden** van de FOD WASO zijn:

- 1. Engagement**
- 2. Solidariteit**
- 3. Professionalisme**
- 4. Integriteit**
- 5. Openheid**

De **5 kernprocessen** van de FOD WASO zijn:

- 1. Verstrekken van deskundig advies**
- 2. Uitvoeren van inspecties, administratieve controles en laboratoriumtests**
- 3. Sensibiliseren**
- 4. Ondersteunen van de sociale dialoog**
- 5. Wetgeving maken**

## Stakeholderanalyse: bevindingen en link met de doelstellingen

In september 2021 voerde de FOD Werkgelegenheid in samenwerking met een onderzoeksbureau een kwalitatieve en kwantitatieve bevraging uit bij zijn interne en externe stakeholders. Dit gebeurde in het kader van het opstellen van dit strategisch plan en het kwaliteitsbeheer.

Hieronder de belangrijkste bevindingen en de link met de doelstellingen uit het strategisch plan.

### BEKENDHEID VAN DE FOD WERKGELEGENHEID

De FOD is goed bekend bij de externe stakeholders, maar minder bij het grote publiek. Het grote publiek verwacht de FOD met andere, bekendere FOD's zoals de FOD Financiën en de FOD Volksgezondheid. De totale geholpen bekendheid is 80,7% bij het groot publiek.

In het strategisch plan werd voorzien dat de FOD in de komende jaren duidelijke informatie geeft over de bevoegdheden en bereikbaarheid van de diensten van de FOD (corporate communicatie - SD4).

### OPDRACHTEN VAN FOD WERKGELEGENHEID

Zowel de interne als de externe stakeholders zijn van mening dat de FOD zijn verschillende taken naar behoren vervult.

De specialisten in welzijn op het werk zijn echter van mening dat de FOD niet al zijn opdrachten vervult en geven een mindere score.

In het strategisch plan werd voorzien dat de FOD de actoren in de arbeidswereld informeert en sensibiliseert om meer bekendheid te geven aan de wetgeving inzake welzijn op het werk en om de gezondheid en veiligheid van werknemers beter te beschermen door evenementen te organiseren en informatie en tools op websites ter beschikking te stellen (SD4).

### DOELTREFFENDHEID EN NUT VAN DE DIENSTEN VAN DE FOD WERKGELEGENHEID

Zowel de interne als de externe stakeholders vinden de door de FOD verleende diensten doeltreffend en zeer nuttig.

Alle belanghebbenden erkennen ook het belang van de rol van de FOD. 75% van het grote publiek is van mening dat de FOD werkgelegenheid een belangrijke rol speelt in de arbeidswereld.



Deze rol zit vervat in al onze strategische doelstellingen.

## TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN IN DE ARBEIDSWERELD

Het zal geen verbazing wekken dat digitalisering en telewerken worden genoemd als toekomstige ontwikkelingen in de arbeidswereld waarbij de FOD betrokken moet blijven.

In het strategisch plan is er veel aandacht voor digitalisering. Het afwerken van het digitaal portaal sociaal overleg is een van de prioriteiten (SD2), evenals de ontwikkeling van een interactief digitaal dienstenplatform tussen de klanten van de FOD (zowel burgers als ondernemingen) en de FOD (SD9).

Telewerk wordt vermeld in het kader van de verbetering van de arbeidsomstandigheden door de nationale en internationale arbeidsmarkt te analyseren en het verstrekken van expertise aan andere instanties en landen over werkgelegenheid en arbeid (SD1) én het zorgen voor kwalitatieve regelgeving op het domein van het arbeidsrecht, het welzijn op het werk en de werkloosheidsreglementering (SD3).

Uiteraard houdt de FOD de vinger aan de pols om ook andere toekomstige ontwikkelingen op te volgen en daar acties aan te koppelen.

## SWOT-ANALYSE

Er is een zekere samenhang in de opmerkingen van het grote publiek en van externe en interne stakeholders. Dit betekent dat iedereen zich bewust is van de uitdagingen, sterke en zwakke punten.

De sterke punten van de FOD zijn de kwaliteit van de diensten, de toegankelijkheid, de beschikbaarheid, de website en de kennis en de technische bekwaamheid van de ambtenaren.

De stakeholders bekritisieren het gebrek aan personeel (vooral op het terrein), de tijd die de behandeling van dossiers in beslag neemt en een gevoel van vervreemding van de realiteit van de arbeidswereld. Het beeld van de ambtenaar in zijn ivoren toren bestaat nog altijd.

De rol van de Arbeidsinspectie is belangrijk voor de FOD omdat de inspecteurs op het terrein komen. Het voeren van een efficiënt en doeltreffend handhavingsbeleid volgens het credo streng maar rechtvaardig is dan ook een van de strategische doelstellingen (SD6).

Daarnaast ondersteunt de FOD Werkgelegenheid SIOD in zijn doelstelling om te zorgen voor een gezamenlijke strategische aanpak (integraal en geïntegreerd) van de sociale fraudebestrijding, met inbegrip van precaire arbeidsomstandigheden inzake veiligheid en gezondheid op het werk " (SD7). De FOD Werkgelegenheid zet zich maximaal in om de slagkracht van SIOD te versterken in lijn met haar missie en wettelijke opdrachten (SD8).

#### WELZIJN OP HET WERK BINNEN DE FOD

De interne stakeholders werden ook bevraagd over het welzijn op het werk binnen de FOD. Daaruit kwam naar voor dat het welzijnsbeleid en de sensibilisering rond welzijn op het werk goed scoren.

De psychosociale belasting blijkt in de FOD een aandachtspunt. Daar zal in het kader van de transversale doelstellingen (SD10) aan gewerkt worden.

## **Onze beleidsverklaring in het kader van het geïntegreerd kwaliteits- milieuo- en veiligheids- en gezondheidsmanagementsysteem**

De FOD WASO voert de opdrachten welke voortvloeien uit haar missie doeltreffend en met de hoogst mogelijke kwaliteit uit. Ze doet dit door de beschikbare middelen efficiënt in te zetten, nieuwe wetenschappelijke evoluties op te volgen en moderne managementstechnieken toe te passen. Vijf specifieke duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties zijn hierbij de rode leidraad: 3. goede gezondheid en welzijn, 5. gendergelijkheid, 8. eerlijk werk en economische groei, 10. ongelijkheid verminderen en 16. vrede, justitie en sterke publieke diensten.

De FOD WASO implementeert een milieubewuste, veilige en gezonde organisatiecultuur om de missie zo uit te voeren dat de toekomstige visie gerealiseerd wordt.

De FOD WASO maakt daarvoor gebruik van een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem gesteund op de normen ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001 (EMAS), ISO/IEC 17020 en 17025. De FOD WASO engageert zich ertoe haar organisatie continu te verbeteren, door regelmatig haar werking kritisch tegen het licht te houden en te opteren voor een certificatie en accreditatie van al haar activiteiten.

FOD WASO wil haar ingezette middelen zo efficiënt mogelijk beheren: ze streeft naar een zo'n zuinig mogelijk papier- energie- en waterverbruik. Haar medewerkers hebben alle noodzakelijke persoonlijke beschermings- en werkmiddelen om hun taken veilig uit te voeren. Milieuzorg en aandacht voor een gezonde en veilige werkplek zijn doorgedrongen tot in alle geledingen van onze FOD. De FOD WASO betreft haar medewerkers hierin door ze te sensibiliseren maar ook te consulteren, via hun vertegenwoordigers, in het sociaal overleg.

In het bijzonder voor haar Arbeidsinspectie en haar Laboratorium wil FOD WASO tegemoetkomen aan de verschillende eisen uit respectievelijk ISO/IEC 17020, de 'inspectienorm', en ISO/IEC 17025, de 'labonorm' om zo borg te kunnen staan voor het realiseren van betrouwbare, onpartijdige inspecties en analyseresultaten.

In ondersteuning van dit geïntegreerd beleid zorgt de FOD WASO ervoor:

- Dat de werknemers en werkgevers de dienstverlening krijgen die het resultaat zijn van professionalisme. Ze voert maximaal administratieve vereenvoudiging door en hanteert moderne en geschikte communicatietechnieken.
- Dat de beslissingen die invloed hebben op de rechten of belangen van personen of organisaties, op een juridisch sluitende wijze gemotiveerd worden. De genomen beslissingen zijn proportioneel met de nagestreefde doelstellingen.
- Dat een gelijke behandeling van de werknemers en werkgevers verzekerd wordt.

- Dat medewerkers zeer goed opgeleid en gemachtigd zijn voor de taken en verantwoordelijkheden die ze toevertrouwd krijgen.
- Dat haar werking transparant en integer is, de federale deontologische en interne code respecteert en met open geest interactie met de maatschappij en medewerkers stimuleert.

De voorzitter, de leden van het directiecomité en alle medewerkers onderschrijven dit beleid en rekenen op de steun en loyaleit van elkaar in het toepassen van deze beleidsverklaring.

### **Onze certificering en accreditatie**

Het geïntegreerd kwaliteitssysteem is geen doel op zich maar het is een hulpmiddel bij het beter uitvoeren van ons werk, waarbij we tegen eind 2023 willen overgaan tot **certificering en accreditatie** voor alle activiteiten van de FOD WASO.

Dit betekent dat we via een onafhankelijke doorlichting een 'certificaat' willen verkrijgen voor de **efficiënte en doelmatige manier** waarop we de 5 kernprocessen samen met de ondersteunde processen uitvoeren.

Dit gebeurt via een **audit** door een onafhankelijke derde partij die het objectieve bewijs levert dat er vertrouwen is in de manier waarop we deze processen in de praktijk brengen. Op die manier vergroten we het draagvlak om de FOD WASO te ervaren als een competente dienstverlener die efficiënt en effectief omgaat met haar middelen om haar missie te realiseren en haar visie gestalte te geven.

## Ons internationaal beleid

We hebben een **sterke inbedding in de internationale organisaties** die actief zijn binnen onze beleidsdomeinen. We volgen nauwgezet de activiteiten van deze organisaties en hun besluitvorming, we werken actief samen, en we nemen verantwoordelijke functies binnen deze organisaties op.

Veruit de belangrijkste internationale context wordt gevormd door **de Europese Unie**. We engageren ons voor een versterking van het Europees sociaal model en voor opwaartse sociale convergentie, met de Europese Pijler van Sociale Rechten als kompas. We maken daarbij optimaal gebruik van het gegeven dat onze kantoren zich in dezelfde stad bevinden als deze van de Europese Commissie en we leggen actief contacten met de EU-instellingen.

We kiezen voor een **positieve en open houding** t.o.v. Europese initiatieven, ook als deze een impact kunnen hebben op het bestaande Belgische systeem. Wetgevende initiatieven volgen we actief mee op en ook op niet-wetgevende initiatieven (Raadsconclusies, ...) reageren we constructief en adequaat. We nemen actief deel aan de relevante expertencomités die vanuit de Europese wetgeving worden opgezet.

Het **Europees Semester** werd in de voorbije jaren een evenwichtiger proces, waarin het werkgelegenheids- en sociaal beleid een belangrijke plaats wist te verwerven. Onder meer via het Comité van de Werkgelegenheid (EMCO) en zijn subgroepen werken we mee aan een verdere versterking van het Semester en aan de vertaling van het Belgische beleid naar de EU en omgekeerd.

We werken eveneens actief mee aan de uitbouw van de **drie agentschappen van de EU** waarin we België (mee) vertegenwoordigen: **Eurofound, EU-OSHA en ELA** (European Labour Authority). We nemen constructief deel aan de activiteiten ervan en grijpen kansen aan om de samenwerking te versterken. Een succesvolle uitbouw van ELA is essentieel om de internationale slagkracht van de Arbeidsinspectie te versterken en het vrij verkeer van personen binnen de Belgische arbeidsmarkt te vereenvoudigen.

In de eerste helft van 2024 verzekert België het **voorzitterschap van de Raad van de EU**. In het kader van dit voorzitterschap zullen wij instaan voor de organisatie van de activiteiten binnen ons beleidsdomein, voor de opvolging van de activiteiten binnen de Raad (raadswerkgroepen, triloggen, ...) en voor de ondersteuning van de activiteiten van de Beleidscel en de minister. Daarbij zullen we gebruik maken van de ondersteunende en coördinerende rol van de FOD Buitenlandse zaken (FOD BuZa).

Van oudsher hebben zowel de Belgische overheid als de sociale partners zeer actief meegewerkt binnen de werkzaamheden van de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)**. Het tripartite karakter (d.w.z. de werknemers, de werkgevers en de overheden), de normatieve rol van de IAO en de steun die de organisatie overal ter wereld biedt bij de promotie van waardig werk en de uitbouw van het sociaal overleg gaan ons sterk ter harte. Als plaatsvervangend lid van de Raad van Bestuur van de IAO (2021-2024) zal België zich in het bijzonder inzetten voor een versterking van de normatieve rol, voor het democratiseringsproces binnen de organisatie en voor de erkenning van veiligheid en gezondheid als fundamenteel recht.

Wij zijn ook een actieve partner van de **OESO** (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) en we zullen blijven meewerken aan een optimale wisselwerking, waarbij we enerzijds onze kennis en expertise ter beschikking stellen om de OESO toe te laten internationale vergelijkingen en studies te maken, en waarbij we anderzijds kritisch gebruik maken van het OESO-werk om de Belgische beleidsmakers te informeren. De Ministeriële Conferentie "Werk" van 2022 waarbij België het ondervoorzitterschap op zich neemt is een ideale gelegenheid om de samenwerking te versterken. Waar mogelijk zullen we ook inspelen op het OESO-aanbod van landenspecifieke studies.

Vanuit de IAO en de OESO groeide de voorbije jaren het initiatief "**Global Deal**" om de sociale dialoog te versterken. België is tot dit initiatief toegetreten en blijft het ondersteunen, met aandacht voor het behoud van een voldoende groot draagvlak.

We vertegenwoordigen België binnen de processen i.v.m. **sociale rechten en mensenrechten in de Raad van Europa en in het kader van de Verenigde Naties**. Daarbij staan we in voor een correcte weergave van de Belgische realiteit en voor een actieve keuze voor de realisatie van het Europees Sociaal Handvest en het VN-verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten.

We verdedigen het internationale kader m.b.t. **verantwoord ondernemen**, en met name de OESO-richtlijnen en de IAO-verklaring hieromtrent en we werken actief mee aan de promotie en uitwerking van beide instrumenten via het Nationaal Contactpunt en de Belgische plannen voor ondernemingen en mensenrechten.

Om de internationale ambitie waar te maken verzekeren we een adequate vertegenwoordiging van onze ambtenaren binnen de **Permanente**

**Vertegenwoordiging van België bij de EU.** In het licht van het EU-voorzitterschap van 2024 kijken we samen met de FOD Buitenlandse Zaken of en hoe deze kan en moet worden versterkt. We zorgen ook voor een blijvende vertegenwoordiging bij de **Permanente Vertegenwoordiging van België bij de VN-instellingen** in Genève, met het oog op de IAO en we onderzoeken samen met de FOD Sociale Zekerheid (FOD SZ) of er geen Permanente Vertegenwoordiging bij de OESO in Parijs dient te komen zodat ook de relaties met de Raad van Europa te Straatsburg kunnen versterkt worden.

We staan positief tegenover **detacheringen** naar de Europese Commissie, de drie EU-Agentschappen waarin we België vertegenwoordigen en naar de OESO en de IAO, en we zullen de aanvragen daarvoor met positieve ingesteldheid onderzoeken. Ambtenaren van de FOD WASO die binnen internationale organisaties actief zijn krijgen de ruimte om mee te werken aan werkgroepen of om verantwoordelijke functies (voorzitter, lid van een bureau, rapporteur, vertegenwoordigingsfuncties, ...) op zich te nemen. We moedigen onze ambtenaren ook aan om hun expertise ter beschikking te stellen van andere landen en internationale organisaties, onder meer via netwerken als Socieux+ of Taiex, en ze krijgen hiervoor binnen hun Algemene Directie voldoende steun en tijd. Andersom versterken we de reflex om bij de voorbereiding en uitwerking van beleid en regelgeving optimaal gebruik te maken van de ervaringen in andere landen van de EU en daarbuiten. Binnen het vormingsbeleid besteden we hiertoe bijzondere aandacht aan kennis van talen, met name het Engels.

De internationale activiteiten zijn op veel terreinen sterk complementair aan deze van de FOD SZ. De opgebouwde netwerken en competenties binnen beide FOD's vullen elkaar goed aan. Daarom bouwen we, onder meer met het oog op het EU-voorzitterschap in 2024, een **intensieve samenwerking** uit tussen de bevoegde diensten van beide FOD's, samen met de POD Maatschappelijke Integratie (POD MI).

Tenslotte investeren we ook rechtstreeks en via de Nationale Arbeidsraad (NAR) in de **samenwerking met de sociale partners** op het vlak van internationaal beleid.

In het kader van de in 2021 afgesloten raamovereenkomst zal de FOD de uitwisseling van expertise met Enabel, het Belgisch ontwikkelingsagentschap, op het terrein van onze bevoegdheidsdomeinen stroomlijnen en versterken en dit rond het gebied van de Grote Meren in Afrika.

België hecht een zeer groot belang aan de normatieve rol van de IAO en de efficiëntie van het bijhorende controlemechanisme, en zal vanuit dit uitgangspunt ook het

voorzitterschap van de Standards Review Mechanism Tripartite Working Group op zich nemen.



## Ons intern en extern communicatiebeleid

Ons intern en extern communicatiebeleid is opgebouwd rond **4 assen** en steunt op **5 krachtlijnen**.



### 4 ASSEN IN HET COMMUNICATIEBELEID

Eén van onze 5 kernprocessen is "sensibiliseren" en dus **informereren van onze externe doelgroepen**. Naast handhaving is dit immers een belangrijke hefboom om ervoor te zorgen dat de arbeidsregelgeving gerespecteerd wordt en werknemers kunnen werken in een veilige en gezonde werkomgeving.

Ons communicatiebeleid is afgestemd op dat kernproces en verloopt via **4 assen**:

#### 1. Kwaliteit van de arbeid

We zetten volop in op het informeren en sensibiliseren rond loon- en arbeidsvoorwaarden en welzijn op het werk.

#### 2. Sociale dialoog

We ondersteunen het sociaal overleg op alle niveaus door ervoor te zorgen dat de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers goed geïnformeerd hun rol kunnen vervullen. Ook het resultaat van het sociaal overleg (cao's, minimumlonen, ...) stellen we ter beschikking via de kanalen van de FOD.

### 3. Analyses, studies en tools

We verspreiden statistieken en cijfermateriaal, analyses en studies. In het domein van het welzijn op het werk stellen we via verschillende websites tools ter beschikking aan zowel gespecialiseerde doelgroepen als individuele werkgevers en werknemers.

### 4. "Corporate" en interne communicatie

We positioneren ons binnen een Belgische, Europese en internationale context. Ter ondersteuning van de externe communicatie, de werking van de FOD en de eigen personeelsleden investeren we in kennisdeling en interactieve interne communicatie.

## 5 KRACHTLIJNEN VOOR DE COMMUNICATIE-ACTIES

Onze communicatie is gebaseerd op **5 krachtlijnen**:

#### 1. Identiteit

De bevoegdheidsverdeling op het vlak van werk is voor het grote publiek vaak een kluwen. We positioneren de FOD WASO en de dienstverlening die wij bieden via een duidelijk herkenbare (visuele) identiteit.

#### 2. Expertise

We zijn een kennisorganisatie die de authentieke bron is voor de regelgeving op het vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden, welzijn op het werk en arbeidsbetrekkingen. Voor de gespecialiseerde doelgroepen, zoals werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, preventieadviseurs, sociale secretariaten, advocaten, ... zijn onze kanalen een onmisbare en betrouwbare bron. We streven er dan ook naar om steeds correcte en geactualiseerde informatie aan te bieden aan onze doelgroepen.

#### 3. "Storytelling"

We tellen heel wat experts die een uitgebreide terreinkennis hebben. We willen laten zien waar we voor staan en daarom kiezen we er bewust voor om hen in beeld te brengen in onze communicatie.

#### 4. Cocreatie

Door het sociaal overleg hebben we een lange traditie in het betrekken van stakeholders. Verschillende stakeholders zijn partners waar we nauw mee samenwerken en die onze communicatie versterken. Daarbij denken we uiteraard aan de sociale partners, maar ook aan de preventiediensten, partnerorganisaties, overleg- en adviesorganen, federaties, ...

Deze ambassadeurs spelen een belangrijke rol in de informatieverbreiding en sensibilisering rond onze thema's.

We voeren regelmatig stakeholderbevestigingen uit om te peilen naar de communicatie- en informatienoden bij onze doelgroepen. Daarnaast analyseren we gebruikersstatistieken om onze websites te verbeteren.

#### 5. Duurzaam en inclusief

Onze communicatie-acties zijn mens- en milieuvriendelijk. In onze kanaalstrategie letten we erop dat er een evenwichtig digitaal en analoog aanbod is. We willen toegankelijk en bereikbaar zijn voor alle doelgroepen en hebben aandacht voor diversiteit in de communicatie.

We streven naar een inclusieve communicatie, die aangepast is aan de doelgroep.

## Ons beleid inzake diversiteit en gender mainstreaming

De federale overheid wil dat haar personeelsbestand een weerspiegeling van de maatschappij vormt. Een **inclusief beleid** dat de **diversiteit en gelijke kansen** bevordert en aanmoedigt op de FOD WASO is daarom een belangrijk thema voor ons. Zo geven we een opleiding diversiteit aan alle nieuwkomers en verschijnen er regelmatig artikels over diversiteitsthema's op onze diversiteitsblog op Intranet.

Op het vlak van diversiteitsmanagement engageren we ons om de federale **diversiteit bevorderende initiatieven** te ondersteunen. Zoals kwaliteit de rode draad is om de missie uit te voeren, zo zijn **diversiteit en neutraliteit** de weerspiegeling van wie de medewerkers van de FOD WASO zijn. Het vormgeven van ons diversiteitsbeleid is een taak van elke medewerker.

Wij engageren ons ertoe via ons beleid de **gelijkheid van vrouwen en mannen** in de samenleving te bevorderen. Hiertoe zullen we de bepalingen van de Wet Gender mainstreaming van 12 januari 2007 en van haar uitvoeringsbesluit uitvoeren. Om de structurele en historische onevenwichten aan te pakken, zullen we rekening houden met de verschillende situatie van vrouwen en mannen (integratie van de genderdimensie of gender mainstreaming) in al onze acties, programma's en projecten, en in het bijzonder in de activiteiten die we in het kader van dit strategisch plan zullen uitvoeren.

Het **regerakkoord** vermeldt verder: "De overheid zal een **actieve genderpolitiek** voeren en een **voluntaristisch genderbeleid** dat structurele en historische onevenwichten aanpakt. De monitoring hiervan wordt versterkt. **Gendergelijkheid** is een fundamentele waarde waar de regering inzake binnenlands beleid actief toe bijdraagt en die ze op internationale fora maximaal uitdraagt."

In dit verband streven wij naar:

- De integratie van de genderdimensie in instrumenten van strategische planning.
- Uitvoering van gender budgeting overeenkomstig de omzendbrief van 29 april 2010<sup>1</sup>.
- De integratie van de genderdimensie in overheidsopdrachten.
- De integratie van de genderdimensie in subsidies.

---

<sup>1</sup> Omzendbrief van 29 april 2010 inzake de uitvoering van *gender budgeting* zoals voorzien in de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen

Bovendien werken we actief mee aan de uitvoering van het **Federaal Actieplan Gender mainstreaming** 2020 – 2024 dat voorziet dat de Minister van Werk de genderdimensie prioritair zal integreren in de volgende beleidslijnen:

1. De jaarlijkse conferentie over de werkgelegenheid over 'een harmonieus einde van de loopbaan'.
2. De verbetering van het welzijn van de werknemers.
3. De invoering van een individueel recht op opleiding.
4. De omkadering van het telewerk.
5. De verzoening van privé- en beroepsleven.
6. De verbetering van deeltijdse arbeid, met inbegrip van de bespreking van de collectieve arbeidsduurvermindering en de responsabiliseringsbijdrage.

Al deze acties werden opgenomen in bijlage 1.

## Onze medewerkers

Wij bieden aan onze medewerkers **interessante en uitdagende functies**, in verschillende vakgebieden en op verschillende locaties in heel België: zo zijn er bij ons mensen aan de slag als ingenieur, arts, informaticus, laborant, managementondersteuner, sociaal bemiddelaar, jurist, recruiter, dossierbeheerder, chauffeur, schoonmaker, ...

Deze gevarieerde en uitdagende jobs hebben één grote gemene deler: ze hebben een grote **maatschappelijke meerwaarde** en betekenen iets voor de samenleving. Wij maken dus op heel wat manieren het verschil: we bestrijden sociale fraude/dumping, we dragen bij tot meer veiligheid en welzijn voor werknemers, we werken maatregelen uit in het kader van de Covid-pandemie en we controleren ze, we stellen een wettelijk kader op voor tijdelijke werkloosheid, we bemiddelen bij sociale onrust in bedrijven, we volgen onderhandelingen over loonaanpassingen op in verschillende sectoren, we optimaliseren administratieve procedures voor een betere dienstverlening aan de burger, ...

We zijn een kennisorganisatie en '**professionalisme**' is één van onze kernwaarden. Om onze opdrachten in de verschillende domeinen te realiseren zijn vakbekwame medewerkers nodig. Daarom bieden we aan alle personeelsleden reële mogelijkheden voor het verbeteren van competenties en het ontwikkelen van interesses. Met een streefcijfer van 10 **opleidingsdagen** per jaar voor elke medewerker (ter vergelijking: slechts 5 in de privésector) stimuleren we onze personeelsleden om hun expertise op te bouwen en scherp te houden.

We vinden **talent** belangrijk. Wie na verloop van tijd iets anders wil doen binnen de FOD, op zijn/haar eigen niveau, kan dat, tijdelijk of permanent. We ondersteunen de ambitie van mensen om door te groeien en meer verantwoordelijkheden op te nemen, via deelname aan bevorderingsprocedures.

## Deel II: UITVOERING VAN ONZE MISSIE

In dit deel wordt beschreven hoe we onze missie zullen uitvoeren, vertrekkende vanuit de strategische doelstellingen en gekoppeld aan onze kernprocessen en de beleidsnota van de minister.

### Strategische doelstelling SD01: analyse en expertise

**SD01** Zorgen voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden door de nationale en internationale arbeidsmarkt te analyseren. Verstrekken van expertise aan andere instanties en landen over werkgelegenheid en arbeid.

De wereld van het werk verandert, evolueert en er ontstaan **nieuwe tewerkstellings- en arbeidsvormen en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie**. Om de impact van deze veranderingen op de werkgelegenheid, de beroepsrisico's en de arbeidsomstandigheden te kunnen meten, is het noodzakelijk dat we de wereld van de arbeid **analyseren**, nagaan of de gezondheid en veiligheid van werknemers worden gewaarborgd en, in een breder kader ondernemingen helpen duurzame en langdurige werkgelegenheid en arbeid voor werknemers aan te bieden.

Om op vragen hierover te kunnen antwoorden, is het belangrijk dat we in de **informatie** (statistieken, gegevens, analyses, ...) over **werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden** blijven volgen, onder meer om nuttige informatie te verschaffen over het gevoerde preventiebeleid. Deze gegevens gebruiken we vervolgens om **strategische- en beleidskeuzes** te adviseren en/of te ondersteunen.

Daarbij hebben we aandacht voor de organisatie, uitvoering, bevordering en valorisatie van wetenschappelijke **studies en onderzoek naar welzijn op het werk**, uitgevoerd door de eigen medewerkers, universiteiten of door andere nationale of internationale instanties, zoals de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden Eurofound en het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk EU-OSHA.

Eén van onze doelstellingen is om van de FOD WASO de **meest volledige en betrouwbare bron** te maken op vlak van kennis en statistieken over **beroepsrisico's en arbeidsomstandigheden**. Naast de ontwikkeling van een site om deze kennis beschikbaar te maken ([www.beswic.be](http://www.beswic.be), [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be), sectie "onderzoeksprojecten"), is het belangrijk dat we deze kennis en statistieken over beroepsrisico's voortdurend bijwerken.

Door het **onderzoek over arbeidsomstandigheden** dat we voeren krijgen we een objectief en regelmatig beeld van de arbeidsomstandigheden in Belgische bedrijven en identificeren we de belangrijkste beroepsrisico's via de verschillende activiteitssectoren. Deze informatie is essentieel voor het nationale **beleid** en de **nationale strategie** op dit gebied: het belang en de doeltreffendheid van de middelen die zijn ingezet voor preventie, meer gerichte bewustmakingscampagnes en de organisatie van symposia en informatiedagen die meer in overeenstemming zijn met de realiteit op het terrein. De resultaten van enquêtes en onderzoek leveren essentiële informatie op, bijvoorbeeld ter voorkoming van psychosociale risico's, musculoskeletale aandoeningen of risico's in verband met blootstelling aan gevaarlijke producten.

In dit verband zullen wij een belangrijke rol spelen in de context van de nieuwe nationale strategie 2021-2027.

Naast het gefinancierde onderzoek verzamelen wij ook **informatie uit** ander nationaal of internationaal **onderzoek**. Dit stelt ons in staat om constructieve uitwisselingen te hebben en samen te werken met andere Belgische (Belspo, RIZIV, FOD Volksgezondheid, FEDRIS, KCE, ...) of buitenlandse (INRS, TNO, FIOH, EU-OSHA, Eurofound, ...) instituten.

We staan ook in voor het aanleveren van **analyses en statistieken m.b.t. de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt** in het algemeen en voor de uitvoering en opvolging van **socio-economische studies** die noodzakelijk zijn om het **beleid** te onderbouwen.

Voor het **verstrekken van informatie** aan het publiek (vooral via onze website), aan de Beleidscel, aan het directiecomité en aan externe instellingen waarmee we samenwerken, en voor het beantwoorden van inlichtingsvragen maken we gebruik van externe en interne bronnen.

Externe gegevens afkomstig van onder meer Statbel, de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid, de instellingen van de sociale zekerheid, Eurostat en andere internationale instellingen, ... gebruiken we om **indicatorentabellen** op te stellen waarmee we een volledig beeld kunnen geven en waarmee we adequaat op vragen kunnen antwoorden. Een voortdurende opvolging, en waar nodig en mogelijk mede-aansturing van de **methodologische en andere evoluties** m.b.t. deze bronnen, is noodzakelijk en doen we via o.a. de vergaderingen van de Hoge Raad voor de Statistiek (en zijn eventuele werkgroepen), de gebruikersgroep van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale



Bescherming bij de Kruispuntbank en via de Eurostatwerkgroep Arbeidsmarktstatistieken. Tijdens de Covidcrisis hebben we een vernieuwd en sterk **netwerk** uitgebouwd, en de komende jaren zullen we inzetten op de consolidatie daarvan. Daarnaast werken we blijvend actief mee aan de verdere **uitbouw van het Datawarehouse**, onder meer in het kader van de socio-economische monitoring.

We verwerken ook de **statistische gegevens m.b.t. de conventionele lonen en arbeidsduur en de herstructurerings**. Een verdere automatisering van de berekening van de index van de conventionele lonen moet daarbij in de komende jaren helpen om een frequentere publicatie mogelijk te maken en om de verwerking van de premies te vereenvoudigen en versnellen.

Wat studies betreft, volgen we het (brede) domein van de **studies m.b.t. arbeidsmarkt en werkgelegenheid**, onder meer via de opvolging van de programma's van Belspo, via de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en via internationale instellingen (EU, OESO, IAO, ...).

Zelf dragen we bij aan het aanbod van studies via de **socio-economische monitoring** van de situatie van personen van vreemde origine op onze arbeidsmarkt. Deze studie, waarvoor we samenwerken met Unia, draagt bij aan het beleid ter zake, versterkt de zichtbaarheid van de FOD en maakt het ook mogelijk om bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van het Datawarehouse, waar vervolgens voor ander studiewerk en voor het verkrijgen van statistische informatie gebruik kan van worden gemaakt.

Daarnaast werken we mee aan het **rapport rond de loonkloof**, de rapporten van de **Hoge Raad voor de Werkgelegenheid**, de opvolging van de Covid-19-crisis via de Werkgroep "Social Impact Corona" en werken we kleinere thematische studies uit wanneer de vraag zich stelt of de beschikbaarheid van gegevens een opportuniteit creëert.

We besteden studies uit wanneer er een aanbod is vanuit een onderzoeksinstituting waarmee een gebrek aan vooral beleidsondersteunend of evaluatief studiewerk kan worden opgevangen, wanneer zich een expliciete nood voordoet in functie van het beleid én wanneer de interne competentie om de studie zelf uit te voeren niet aanwezig is. Concreet voorzien we in de komende jaren een studie rond het thema van de "jobgarantie" in het vooruitzicht van het EU-voorzitterschap.

## Strategische doelstelling SD02: sociaal overleg

**SD02** Bijdragen tot de welvaartsgroei en de verbetering van het welzijn door het sociaal overleg op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau.

In het sociaal overleg komen de **vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers** samen. We faciliteren het **sociaal overleg op nationaal en sectoraal niveau, en binnen de bedrijven** zelf.

In het kader van de **contractuele relaties** die bestaan tussen werkgevers en werknemers gaat het om **het voeren van collectieve onderhandelingen** en het maken van afspraken over beloning en andere arbeidsvoorwaarden die worden vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Hier kijken we dan in de eerste plaats naar het interprofessionele overleg in onder andere de Nationale Arbeidsraad en het afsluiten van akkoorden en cao's in de paritaire comités op sectoraal niveau, aangevuld met het werk van syndicale delegaties en bedrijfscao's op ondernemingsniveau.

In het kader van de **gezagsverhouding** die bestaat in de relatie tussen een werkgever en werknemer gaat het om de uitoefening van **informatie- en consultatierechten** van werknemersvertegenwoordigers en de organisatie van een sociale dialoog over hoe het werk wordt georganiseerd en gestructureerd, en hoe de kwaliteit van de arbeid en het welzijn op het werk vorm wordt gegeven. Hier kijken we vooral naar de overlegorganen op bedrijfsniveau: de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, maar ook naar advies- en overlegorganen op sectoraal en interprofessioneel niveau zoals de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk of de adviescommissie die optreedt in het kader van toekenning van uitzonderingen in de SWT-regeling. Bij deze laatste organen gaat het dan om (gemeenschappelijk) overleg en advies vanuit werkgeversorganisaties en vakbonden met betrekking tot **beleid** (bijv. omtrent welzijnsgerelateerde onderwerpen).

Onder meer sinds het sociaal pact van 1944 en het Productiviteitspact van 1954 wordt een kwaliteitsvol sociaal overleg als een belangrijk instrument beschouwd in het sociaaleconomische **streven naar welvaart(sgroei)** in ons land. Het collectieve overleg draagt niet enkel bij tot sterke economische prestaties en welvaartscreatie, maar ook tot een billijke en meer rechtvaardige verdeling van deze gecreëerde meerwaarde, en dit met de nodige aandacht voor sociale zekerheid en sociale inclusie. Hierbij kwam als beleidsdoelstelling ook méér en méér het welzijns- en duurzaamheidsvraagstuk in het vizier. Door de stijgende aandacht voor werkbaar werk en het welzijn van werknemers

kreeg het sociaal overleg ook een belangrijke rol bij het creëren van **veiligere, gezondere en meer duurzame jobs**.

De **ondersteuning en de begeleiding van kwaliteitsvol sociaal overleg over arbeid, welzijn op het werk en werkgelegenheid** vormt één van onze centrale missies. Hiervoor:

- Bouwen we het noodzakelijke wettelijk en institutioneel kader hiertoe uit en bestendigen dit.
- Reguleren en begeleiden we processen van sociaal overleg.
- Helpen we conflicten voorkomen en oplossen door bemiddeling en verzoening.
- Bieden we juridische interpretatie en/of controle aan.
- Faciliteren we het sociaal overleg op interprofessioneel niveau dat een adviserende en inspirerende rol speelt in de totstandkoming van overheidsbeleid. Het gaat dan onder meer om de werkzaamheden van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk. Aldus trachten we via dit sociale overleg de expertise vanuit het werkveld maximaal te benutten, het draagvlak van de regelgeving te verbreden, en de doorstroming van de informatie naar de gebruikers te verbeteren.

Het **belang van sociaal overleg** wordt **benadrukt door de regering en de minister**, waarmee we dit strategisch plan afsluiten. De hervormingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsorganisatie worden steeds gekoppeld aan de noodzaak tot inspraak en sociaal overleg. De regering heeft zich hierbij ook geëngageerd om sociale akkoorden uit te voeren.

In deze bestuursperiode gaat het daarbij om de volgende specifieke aandachtspunten:

#### **Uitbouw van instituties:**

- De blijvende begeleiding en ondersteuning van een modernisering en harmonisatie van het landschap aan paritaire comités op sectorniveau.
- Het bijdragen tot het tijdig uitwerken van een kwalitatieve regelgeving inzake sociale verkiezingen, die in principe in 2024 worden georganiseerd voor de samenstelling van de overlegorganen op bedrijfsniveau (Ondernemingsraad en Comité voor preventie en bescherming op het werk) en de webapplicatie voor de rapportage van deze sociale verkiezingen aan de FOD tijdig optimaliseren en ter beschikking stellen aan de gebruikers.

#### **Processen reguleren en begeleiden:**

- Het afwerken van een digitaal portaal van het sociaal overleg, in het bijzonder voor de administratieve ondersteuning van vergaderingen, de ontwikkeling van e-forms en

applicaties voor erkenningen en benoemingen; en de elektronische neerlegging van collectieve arbeidsovereenkomsten.

- De rol van het sociaal overleg in het overheidsbeleid faciliteren door een kwaliteitsvolle ondersteuning van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor Werkgelegenheid.
- Het faciliteren van het sectoraal overleg in het kader van de beoogde relance en zo nodig verzoenen en bemiddelen bij de verwachte herstructureringsgolf. Hiervoor garanderen dat de noodzakelijke, kritische capaciteit aan bemiddelingsfuncties en juridische expertise beschikbaar is.

## Strategische doelstelling SD03: kwalitatieve regelgeving

**SD03** Zorgen voor kwalitatieve regelgeving op het domein van het arbeidsrecht, het welzijn op het werk en de werkloosheidsreglementering.

Het arbeidsrecht in al haar onderdelen is een rechtstak die voortdurend in beweging is. De arbeidswetgeving moet immers steeds een **helder en functioneel juridisch kader** kunnen bieden om de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer te regelen (zowel op individueel als op collectief niveau), en om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen, rekening houdend met de actuele uitdagingen in de wereld van het werk.

Wij streven ernaar om in alle onderdelen van het arbeidsrecht een kwalitatief zo hoog mogelijk niveau van regelgeving te ontwerpen, waarbij een gelijk speelveld wordt gecreëerd voor iedereen die bij het arbeidsproces betrokken is. **Kwalitatieve regelgeving is duidelijk, transparant, en doeltreffend**: daartoe houdt zij rekening met de beginselen van behoorlijke wetgeving, gelijke behandeling en administratieve vereenvoudiging ('only once, think small first'). Ze is ook opgemaakt met naleving van alle nodige stappen van het regelgevend proces, met inbegrip van het vragen van de nodige adviezen en de nodige ruimte voor het sociaal overleg.

Prioriteit nummer één is de correcte en tijdige **omzetting van de diverse Europese richtlijnen** die behoren tot ons bevoegdheidsdomein. Het gevolg van die omzetting is het in overeenstemming brengen van het Belgische arbeidsrecht aan de door de Europese rechtscolleges gegeven interpretatie van deze richtlijnen. We zorgen er ook voor dat het Belgische arbeidsrecht conform is met internationale verdragen en principes en de door de internationale rechtscolleges gegeven interpretatie van deze verdragen en principes.

Verder zal de uitwerking centraal staan van de **maatregelen** die in het **regeerakkoord De Croo I** en in de **beleidsnota's** van de Minister van Werk zijn opgenomen met betrekking tot de organisatie van de arbeid(smarkt). Wij leveren in dit verband de nodige expertise en technische ondersteuning aan de Beleidscel.

Door een **efficiënte juridische ondersteuning** zorgen wij ervoor dat onze doelstellingen en acties in overeenstemming zijn met het steeds toenemende aantal en de toenemende complexiteit van de geldende regelgevingen. We beheren geschillen voor de verschillende Belgische en Europese rechtbanken. We stellen studies op en verstrekken advies en interpretaties in alle juridische aangelegenheden. We werken mee

aan het opstellen en corrigeren van regelgevende teksten en het ondersteunen van het normatieve proces. We nemen de taak op van Euro-coördinator voor de follow-up van de omzetting van Europese richtlijnen en inbreukdossiers.

## Strategische doelstelling SD04: informatie en sensibilisering

**SD04** Ervoor zorgen dat alle externe doelgroepen op de hoogte zijn van de regelgeving, de dienstverlening en de tools die de FOD aanbiedt, via heldere en toegankelijke informatie en via sensibilisering.

We hebben als opdracht te waken over de individuele en collectieve arbeidsbetrekkingen, de kwaliteit van de arbeid en het welzijn op het werk. Om ervoor te zorgen dat de arbeidsregelgeving gerespecteerd wordt en werknemers kunnen werken in een veilige en gezonde werkomgeving is het belangrijk dat we alle **doelgroepen informeren en sensibiliseren**.

De informatie moet **helder en toegankelijk** zijn en aangepast aan de doelgroep. We zetten in op een communicatiemix met alle kanalen die nodig zijn om de verschillende doelgroepen efficiënt te bereiken. Onze communicatie-acties zijn duurzaam en inclusief. Om gedragsverandering te bereiken worden technieken zoals nudging verkend.

We bevragen onze doelgroepen via regelmatige stakeholderanalyses, doen communicatieonderzoek en werken nauw samen met onze partners om de vinger aan de pols te houden en de **informatie- en sensibiliseringsnoden te detecteren**.

We bieden **gespecialiseerde en diepgaande informatie** en een **interpretatie van de wetgeving** aan op onze websites. Deze informatie is vooral gericht op een gespecialiseerd publiek van o.a. preventieadviseurs, sociale secretariaten, advocatenkantoren, werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, ...

Het is echter ook belangrijk dat we **toegankelijke informatie** aanbieden aan individuele werkgevers en werknemers. Onze inspectiediensten spelen hierin als eerstelijnscontact een belangrijke rol, o.a. via hun contact center, tijdens inspectiebezoeken en via hun inspectiecampagnes die ook een belangrijke **sensibiliserende rol** hebben.

Als **Belgische verbindingsbureau** vormen wij een eerste aanspreekpunt voor de buitenlandse werkgever die werknemers wenst te detacheren in België. Het verbindingsbureau is ermee belast om de werkgevers en de in België gedetacheerde werknemers inlichtingen te verschaffen over algemene vragen op het vlak van het arbeidsrecht en hen in voorkomend geval door te verwijzen naar de bevoegde diensten. Het heeft ook tot taak de samenwerking te garanderen tussen de verschillende betrokken openbare diensten (arbeidsinspecties, ...).

Daarnaast bieden we ook heel wat **tools en studies** aan, vooral op het vlak van het welzijn op het werk. Die tools verder uitwerken en verspreiden is een belangrijke doelstelling in het kader van de **sensibilisering rond welzijn op het werk**.



## Strategische doelstelling SD05: sociale Maribel

**SD05** Verbeteren van de opvolging van de besteding van de fondsen uitgekeerd in het kader van de Sociale Maribel.

De dotaties van de **sociale en de fiscale Maribel** worden beheerd door **veertien sectorale Fondsen voor Bestaanszekerheid en één Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector**. Op deze Fondsen wordt, naast de controle op de jaarrekening door een revisor, toezicht uitgeoefend door vijftien **regeringscommissarissen**. Zij worden via koninklijk besluit aangesteld op voordracht van de Minister van Werk en de Minister van Sociale Zaken (en Volksgezondheid).

De regeringscommissaris woont de vergaderingen van de beheerscomités van het Fonds bij en dient tussen te komen als de leden van het beheerscomité beslissingen nemen die strijdig zijn met de wet, het koninklijk besluit, de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst of kaderakkoord, de statuten van het Fonds, het werkingsdocument of het algemeen belang. Tegen dergelijke beslissingen kan de regeringscommissaris een gemotiveerd beroep aantekenen bij de Commissie sociale Maribel.

We zullen op regelmatige basis alle **regeringscommissarissen** bij elkaar brengen en onderling **overleg organiseren**, om kennis, goede praktijken en ervaringen te kunnen **uitwisselen**. Zo streven we er alvast naar een vergadering te organiseren bij wijzigingen van de reglementering en na de ontvangst van het jaarlijks rapport met betrekking tot de werkingskosten van de Fondsen.

Tijdens deze vergaderingen wordt eveneens gefocust op de wetgeving die van toepassing is (bijv. m.b.t. de jaarlijkse controle op het arbeidsvolume, het corona-reservekapitaal, de toepasselijke cao's, het werkingsdocument, ...). Het is de bedoeling om, samen met alle regeringscommissarissen, stapsgewijs tot een **procedurebeschrijving** te komen waarin de belangrijkste deelaspecten van de sociale Maribel aan bod komen. Dit zal bijdragen tot een **uniforme toepassing van de wetgeving**.

Door de informatie van de regeringscommissarissen over de recente beslissingen van de beheerscomités samen te brengen met de gegevens uit de jaarlijkse rapporten van de Fondsen willen we ten slotte inzetten op een **permanente monitoring van de besteding van de middelen** (meer dan 1,3 miljard € op jaarbasis).

## Strategische doelstelling SD06: handhaving

**SD06** Voeren van een efficiënt en doeltreffend handhavingsbeleid volgens het credo streng maar rechtvaardig.

We garanderen een gelijk speelveld voor de werkgevers die op het Belgisch grondgebied actief zijn, waarbij we **sociale fraude en dumping hard aanpakken**. Daarnaast zorgen we ervoor dat de rechten van de werknemers gerespecteerd worden in een **veilige en gezonde werkomgeving**.

Eén van de instrumenten om deze missie waar te maken is een **efficiënt en effectief handhavingsbeleid**. Hiertoe zullen wij een Nationaal Meerjarencontroleplan, het zogenaamde **MANCP** (Multi Annual National Control Program) ontwikkelen. Op basis van objectieve, meetbare en transparante criteria, waaronder de historische gegevens waarover de arbeidsinspectie beschikt, en rekening houdend met de input van de belangrijkste stakeholders, zullen wij volgens een wetenschappelijk onderbouwde methodologie, de **inspectieprioriteiten** telkenmale voor de komende vijf jaren vastleggen. Tegen 2024 zullen alle inspecties die uitgevoerd worden door de FOD WASO opgenomen zijn in het MANCP. In een eerste fase zal opgestart worden met de proactieve inspectiebezoeken en zullen zowel de sectoren bepaald worden, waar prioritair geïnspecteerd dient te worden, alsook het aantal te inspecteren ondernemingen per doelgroep. Voor elk van de onderdelen van het MANCP, zullen we de benodigde inspectiecapaciteit voor de realisatie ervan berekenen. Alhoewel het een globaal plan betreft voor de beide inspectiediensten van FOD WASO, zullen er naast de gemeenschappelijke sokkel ook individuele accenten worden gelegd. We zullen het luik welzijn van het MANCP maximaal afstemmen op het Europees strategisch kader voor veiligheid en gezondheid op het werk 2021-2027 en de daarvan afgeleide nationale strategie inzake welzijn op het werk, het 'Federaal actieplan: mentale veerkracht op het werk' en het werkplan van het 'Senior Labour Inspectors' Committee'. We zullen het MANCP voor advies voorleggen aan de sociale partners van zowel de Nationale Arbeidsraad alsook aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, voor wat het luik welzijn betreft.

**Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden** vormen een fundamenteel **basisrecht** van elke werknemer. Opdat deze basisrechten maximaal gerespecteerd zouden worden, is het van primordiaal belang dat we ons handhavingsbeleid er in de eerste plaats op richten om de meest kwetsbare werknemers, die in onveilige en/of ongezonde omstandigheden moeten werken, te beschermen door middel van **doelgerichte controles** in sectoren met een verhoogde kans op arbeidsongevallen, beroepsziekten of

psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Hierbij dienen we niet alleen te focussen op de klassieke risico's, waaraan de werknemers beroepsmatig worden blootgesteld, maar ook attent te zijn voor nieuw opkomende risico's, die met de invoering van **nieuwe technologieën en arbeidsvormen** gepaard gaan. We zullen **jaarlijks** een **activiteitenrapport** opstellen, waarin bijzondere aandacht zal geschonken worden aan lessen die kunnen getrokken worden uit ernstige arbeidsongevallen, die door de arbeidsinspectie werden onderzocht, met de bedoeling om de herhaling ervan te voorkomen.

Deze controles doen we op een **uniforme en gecoördineerde wijze**, waarbij we de werkgevers, die in overtreding zijn, ertoe aanzetten om **zich in regel te stellen met de welzijnsregelgeving** binnen een vastgestelde regularisatietermijn. Tijdens de inspectiebezoeken, zal de sociaal inspecteur hiertoe in dialoog treden met de onderscheiden welzijnsactoren: de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de werknemersvertegenwoordigers, de preventieadviseurs, de veiligheids- en gezondheidscoördinatoren, opdrachtgevers, architecten, aannemers, ...

In geval van **zwaarwichtige overtreding** van de **welzijnsregelgeving**, die een arbeidsongeval of gezondheidsschade tot gevolg hebben gehad, en met sanctieniveau 4 of in de toekomst 5 worden bestraft, zullen we standaard overgegaan tot het **verbaliseren** van de overtreder. Indien de inbreuken daarenboven een dreigend gevaar vormen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, zullen we aanvullend overgegaan tot het **opleggen van dwangmaatregelen**. We zullen niet enkel de werkgevers controleren, maar ook de **erkende dienstverstrekkers**, waarop de werkgevers aanvullend beroep moeten doen om hun preventiebeleid te implementeren (i.s.m. de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, de externe diensten voor technische controles op de werkplaats, de erkende laboratoria en de asbestverwijderaars).

Daarnaast is de arbeidsinspectie ook belast met het toezicht op de drie federale **antidiscriminatiewetten** en hun uitvoeringsbesluiten, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen. Discriminatie is een belangrijk maatschappelijk probleem dat met grote regelmaat op de voorgrond treedt. Er wordt bijna dagelijks aandacht aan besteed in de media. De regering heeft in haar regeerakkoord duidelijk kenbaar gemaakt dat zij zich engageert om **alle vormen van discriminatie te bestrijden**, en dat deze strijd bijzondere aandacht verdient. De toepassing van de bestaande discriminatietoetsen wordt verbeterd. De sociale inspectie moet discriminatietoetsen kunnen uitvoeren op basis van ofwel een onderbouwde klacht, ofwel datamining ofwel een objectieve

aanwijzing. We ontvangen regelmatig parlementaire vragen die betrekking hebben op het thema van gelijkheid en discriminatie.

De regering wil de academische monitoring van diversiteit en discriminatie op sectorniveau invoeren. De FOD zal loyaal uitvoering geven aan de maatregelen die door de regering zullen beslist worden om werkgevers bewust te maken van het belang van niet-discriminatie van de aanwerving tot het einde van de loopbaan.

Via de **administratieve geldboeten** wordt bijgedragen tot een doelmatige bestraffing van de inbreuken op de sociale wetgeving. Goed gemotiveerde beslissingen met boetebedragen die evenredig zijn aan de gepleegde feiten hebben een ontradend effect (als zij snel en effectief geïnd worden) en vergoeden het nadeel dat door de dader wordt berokkend aan de maatschappij. Om de doelmatigheid van de bestraffing te verhogen worden de interne processen gestroomlijnd en zullen er voorstellen gedaan worden aan het politieke beleidsniveau om een extra sanctieniveau te creëren en om meer type inbreuken administratief af te handelen via transacties en administratieve geldboetes (principe van depenalisering). Op die manier streven we naar een zo kort mogelijke behandelingstermijn.

Via de coördinatie en het beheer van de verdere ontwikkeling van **het e-pv**, een dagdagelijks werkinstrument voor de sociaal inspecteurs, en de ontwikkeling van het **e-Dossier**, waarmee de verdere levensloop van een e-pv zal worden gedigitaliseerd, dragen we bij tot de **digitalisering van het handhavingsbeleid**. De ontwikkeling van een e-pv 2.0 garandeert het behoud van de gebruiksvriendelijkheid en het innovatieve karakter van het e-pv waardoor de kwaliteit van de pv's hoog kan worden gehouden en er een hogere vervolgingsgraad en snellere afhandeling van de dossiers mogelijk is. Met de uitbreiding van het e-pv met partners ook buiten de sociale sector beogen we, door het aldus beperken van de digitale stromen van inkomende processen-verbaal bij de parketten en auditoraten, efficiëntiewinsten in de strijd tegen sociale en andere fraude. Door de ontwikkeling van het e-Dossier met de integratie van alle betrokken actoren binnen de keten van het sociaal strafrecht streven we om bij te dragen tot de optimalisatie van de werkprocessen van de verschillende betrokken diensten.

## Strategische doelstelling SD07: ondersteuning door de FOD WASO van SIOD

**SD07** De FOD WASO ondersteunt de SIOD in haar doelstelling om te zorgen voor een gezamenlijke strategische aanpak (integraal en geïntegreerd) van de sociale fraudebestrijding, met inbegrip van precaire arbeidsomstandigheden inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

Naast de individuele inspanningen van iedere organisatie waaruit de SIOD is samengesteld binnen haar bevoegdheidsgebied, is het essentieel om voor complexere fenomenen de krachten te bundelen om deze op een integrale en geïntegreerde manier aan te pakken. **Samenwerking** is het resultaat van wederzijds vertrouwen, maar ook de kracht om het onverwachte het hoofd te bieden. Een bepaald fraude fenomeen beperkt zich nooit tot één welbepaalde materie waardoor het samenbrengen van expertise noodzakelijk is.

De Covid-19 crisis was hiervan een mooi voorbeeld: synergie, gesteund op expertise. De nodige terugkoppeling en monitoring van de inspanningen om vervolgens 'evidence-based' verder te werken was hierbij inherent.

SIOD wil vanuit haar centrale rol als coördinatieorgaan de slagkracht van de inspectiediensten verhogen door meer in te zetten op een **programmatorische aanpak** van **sociale fraude** met alle relevante actoren. Deze oefening tot programmatorische werking is opgenomen binnen haar Actieplan.

De SIOD stelt het ontwerp Strategisch plan sociale fraudebestrijding (meerjarenplan 2022-2025) op, met inbegrip van een bevraging in samenwerking met alle deelnemende organisaties en een risico-evaluatie. Daarnaast houdt ze een trimestriële evaluatie van de realisatiegraad van het operationeel plan in.

Als FOD WASO nemen wij actief deel aan deze programmatorische werking. Enerzijds door als projectleider op te treden voor de projecten waarvoor wij door SIOD worden aangezocht, anderzijds als meewerkende organisatie binnen de verschillende projecten.

De SIOD onderneemt de nodige initiatieven om tot concrete gedragen strategieën te komen.

## Strategische doelstelling SD08: slagkracht van de SIOD versterken

**SD08** De FOD WASO zet zich maximaal in om de slagkracht van de SIOD te versterken in lijn met haar missie en wettelijke opdrachten.

De SIOD ontwikkelt een visie op de sociale fraudebestrijding via wetenschappelijke inzichten en vertaalt deze naar concrete strategieën. Op die manier draagt de SIOD samen met de deelnemende organisaties (FOD Justitie, FOD WASO, RIZIV, RSZ, RSVZ en RVA) bij tot het Strategisch plan sociale fraudebestrijding. De SIOD verzorgt ook de coördinatie en waakt over de implementatie van dit plan.

Hierdoor wordt sociale dumping (i.e. het tewerkstellen van werknemers in een lidstaat zonder dat zij aan de sociale wetgeving van deze lidstaat onderworpen zijn maar aan de wetgeving van een andere lidstaat die voor de werknemers minder gunstige rechten biedt en voor hun werkgever goedkoper is) en fraude inzake sociale bijdragen en sociale uitkeringen bestreden en tevens de financiering van de sociale zekerheid en de openbare financiën gewaarborgd.

Als FOD WASO zullen wij actief meewerken aan de realisatie van de volgende strategische doelstellingen van de SIOD haar Strategisch Plan rekening houdend met de eigen bevoegdheden en competenties:

- SO1: Sociale fraude en sociale dumping verminderen door de Europese en internationale samenwerking te versterken.
- SO2: Het waarborgen van het concurrentievermogen van onze bedrijven en daarmee het garanderen van eerlijke concurrentie.
- SO3: Een inclusievere arbeidsmarkt creëren die de veiligheid en de gezondheid op het werk garandeert voor alle werknemers.
- SO4: Versterking van de inspectiediensten om te zorgen voor een grotere capaciteit om op te treden en een grotere slagkracht.
- SO5: Vereenvoudiging van de administratie (met inbegrip van de digitalisering), de wetgeving en verbetering van de informatie om de transparantie te vergroten, onbedoelde onregelmatigheden te voorkomen en social engineering te bestrijden.
- SO6: Verhogen van het risico om gepakt te worden en verbeteren van de effectiviteit van de sancties.
- SO7: Het voorkomen van sociale fraude.

De strijd tegen sociale dumping en sociale fraude blijft voor de Regering De Croo I hoog op de politieke agenda staan en wij willen dan ook via dit strategisch plan op dit vlak een belangrijke partner zijn in de realisatie van deze beleidsdoelstelling.

We bekleden daarbij de bijzondere positie dat we niet alleen in het veld staan via de verschillende eigen inspectiediensten (i.s.m. de AD TWW en de AD TSW), maar daarnaast ook de SIOD herbergen die als netwerkorganisatie het gehele inspectielandschap omvat. Het is dan ook onze ambitie om deze unieke positie verder uit te werken en SIOD te ondersteunen in de uitvoering van haar taken en in haar groei als netwerkorganisatie.

We schakelen ons actief in, in het Strategisch plan sociale fraudebestrijding en met het actieplan in de uitvoering ervan. Hierbij maken we gebruik van een mix aan instrumenten, die zullen ingezet worden in functie van de vooropgestelde doelgroep op grond van de theorie van de werkgeverspiramide. Het gebruik van deze interventiemix betekent kiezen voor een gedifferentieerde aanpak van overtredders.

Zo zal er binnen de werking van SIOD niet alleen oog zijn voor de klassieke fraudebestrijding, zoals de strijd tegen zwartwerk, maar zullen ook de welzijns- en veiligheidsregels op de werkvloer een prominente plaats in nemen in de strijd tegen de sociale fraude.

Opleiding en permanente vorming over de vele facetten van sociale fraude zijn hierbij van cruciaal belang. De SIOD als kenniscentrum zal de kennis vulgariseren naar het werkveld via opleidingen.

Sociale fraude dient ook in Europees belang bestreden te worden. Via 'Joint Actions' en 'Staff Exchanges' kunnen, door middel van een gemeenschappelijk onderzoeksopzet, mogelijkheden gecreëerd worden om 'best practices' uit te wisselen tussen onze FOD, SIOD en de Europese partners.

De verdere ontwikkeling van de European Labour Authority op Europees niveau is hierbij van cruciaal belang. Wij zullen dan ook actief meewerken aan de gezamenlijke en/of gecoördineerde acties die georganiseerd worden binnen de werking van ELA en op nationaal vlak gecoördineerd door SIOD. Als FOD WASO kunnen we vanzelfsprekend de rol van de sociale partners hierin niet vergeten. Hiervoor zullen we dus eveneens samenwerken met deze sociale partners, onder coördinatie van SIOD, bijvoorbeeld in het kader van de afgesloten samenwerkingsakkoorden.

Ook intern wordt de structuur van SIOD aangepast, zodat SIOD fungeert als een autonome dienst sui generis met eigen budget en middelen via de dotatie vanuit de FOD WASO. Er zal onderzocht worden of een aanpassing van de structuur van SIOD nodig is.



## Strategische doelstelling SD09: digitaal dienstenplatform

**SD09** Ontwikkelen van een interactief digitaal dienstenplatform tussen de klanten van de FOD (zowel burgers als ondernemingen) en de FOD.

De **verbetering van de kwaliteit van de diensten**, geleverd door de overheidsadministratie, is een uitdaging die sterk naar voren komt in het **Belgische relanceplan**. Het versterkt gebruik van **moderne digitale technologieën** en toepassingen is daarbij een groot aandachtspunt. De ontwikkeling van **portalen en onlineplatformen** vormt hierin een belangrijke schakel. Ze zorgen door de maximale integratie van toepassingen en informatieverstrekking voor administratieve vereenvoudiging en sensibilisering. Zo wordt enerzijds een betere ontsluiting van diensten voor burgers en ondernemingen gestimuleerd en wordt anderzijds ook performantiewinst voor de administratie gerealiseerd. Er moet echter ook steeds aandacht zijn voor de digitale kloof en we dienen er dan ook voor te zorgen dat er steeds een niet digitale equivalente oplossing wordt voorgesteld.

Met in het achterhoofd de plannen, die hierover ontwikkeld worden op interfederaal niveau en in het kader van MyBelgium, willen we concreet in een eerste fase het volgende realiseren:

- De SZ ondersteunen bij de opstart en coördinatie van het **digitale project** dat verbonden is aan het beleidsinstrument van een '**individuele opleidingsrekening**' in het kader van het Belgische relanceplan. Samenwerking met andere actoren (federaal en regionaal) staat daarbij voorop.
- De verdere ontwikkeling van het **portaal voor de FOD**, waar we alle bestaande digitale diensten aan de klanten van de FOD groeperen (zowel burgers als ondernemingen). Het **portaal van het sociaal overleg** vormt hiervan een belangrijk onderdeel.
- Medewerking verlenen aan de uitbouw van de **Europese Single Digital Gateway** op het nationale niveau.

## Strategische doelstelling SD10: transversale doelstellingen

**SD10** De FOD WASO zet zich maximaal in om ervoor te zorgen dat alle transversale doelstellingen worden behaald die werden afgesloten tussen de verschillende FOD's

Het College van Voorzitters heeft op 20 april 2021 de principes van de nieuwe reglementering inzake de strategische en operationele plannen goedgekeurd. Vervolgens heeft FOD BOSA in samenwerking met een beperkte werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van FOD Economie, FOD Justitie, FOD Financiën, FOD Volksgezondheid en FOD BOSA, deze principes vertaald in een ontwerp van koninklijk besluit.

Het College van Voorzitters neemt hierdoor de nodige initiatieven inzake de vanaf 2022 te realiseren transversale doelstellingen. Transversale doelstellingen werden in het ontwerp KB gedefinieerd als doelstellingen ter verwezenlijking van een transversaal regeringsbeleid dat betrekking kan hebben ofwel op de kernopdrachten van de meeste Openbare Diensten ofwel op hun intern beheer. Deze doelstellingen kunnen bijvoorbeeld gevonden worden in domeinen zoals duurzaamheid, integriteit, efficiëntie, enz. De rol die het College van Voorzitters hier krijgt toegewezen, komt tegemoet aan de vraag van de leidinggevenden naar meer responsabilisering en autonomie.

Bij het definiëren van de transversale doelstellingen worden volgende algemene principes voorgesteld:

- Deze set van transversale doelstellingen dient te worden gezien als een ambitie van de verschillende instellingen om hun voorbeeldfunctie inzake belangrijke maatschappelijke thema's op te nemen.
- Elke instelling past voor de transversale doelstellingen het principe Comply or Explain toe. Het is immers best mogelijk dat een instelling een gegronde reden heeft om een bepaalde transversale doelstelling niet te kunnen/moeten bereiken.
- Gezien de hoogdringendheid, zal de oefening om te komen tot een voorstel van transversale doelstellingen zich in eerste instantie beperken tot het College van Voorzitters. Het moet echter de ambitie zijn om bij het bepalen van de volgende generatie transversale doelstellingen eveneens het College van ION en het College van OISZ maximaal bij deze oefening te betrekken. Deze aanpak over de verschillende colleges heen, zal immers bijdragen tot de implementatie van een coherent beleid.
- Het is weinig realistisch om tegen eind 2021 de transversale doelstellingen door het College te laten valideren. Daarom wordt gestreefd naar een integratie van de

transversale doelstellingen in de strategische plannen tegen uiterlijk eind januari 2022.

Het ontwerp van FOD BOSA voor de transversale doelstellingen is integraal opgenomen in bijlage 1.

## Strategische doelstelling SD11: ondersteunende diensten

**SD11** Werken aan de vereenvoudiging, de modernisering en de digitalisering van de dienstverlening en tegelijk zorgen voor een duurzame, inclusieve en mensgerichte omkadering van de personeelsleden

De ondersteunende diensten van de FOD spelen een belangrijke rol in het behalen van de strategische doelstellingen. Zij moeten ervoor zorgen dat alle middelen aanwezig zijn en ze efficiënt ingezet worden. Een geïntegreerd kwaliteitsmanagementsysteem vormt de rode draad in het realiseren hiervan. Het analyseren, verbeteren en documenteren van onze processen met aandacht voor risico's en kansen en klanttevredenheid levert een belangrijke bijdrage in doeltreffend, milieubewust en veilig werken.

Ze zorgen voor een performante uitrusting en infrastructuur, efficiënt beheerde budgetten, duidelijke en interactieve interne communicatie en informatie en een duurzaam, inclusief en mensgericht HR-beleid.

Enkel als de medewerkers van de FOD over de nodige tools, budgetten, informatie en competenties en werkomgeving beschikken, kunnen ze zich ten volle inzetten om hun individuele en teamdoelstellingen te halen en zo bij te dragen tot de realisatie van de missie van de FOD.

Op het vlak van ICT wordt verder gewerkt aan de digitalisering van de processen en een verbetering van de tools die de medewerkers gebruiken. Ook wordt de nodige aandacht besteed aan het verscherpen van de veiligheid van de informatie.

De budgetten die ter beschikking staan worden nauwgezet beheerd. Daarnaast worden de procedures waar mogelijk vereenvoudigd.

Een toegankelijke en inclusieve interne communicatie heeft tot doel de medewerkers te informeren en te betrekken en kennisdeling te bevorderen.

Op het vlak van documentatie ligt de focus op de verdere digitalisering van het informatieaanbod en op het blijvend garanderen van een proactieve, kwaliteitsvolle en gebruiksgerichte informatiedienstverlening. Daarnaast wordt ook gestreefd naar de uitbouw van bijkomende samenwerkingsverbanden met externe partners met het oog op de vlotte uitwisseling van documentatie en het verrichten van gemeenschappelijk onderzoek.

Wat het HR-beleid betreft, wordt gewerkt aan een mensgerichte en inclusieve aanpak: een versterkte sociale dienst en competentieontwikkeling in een veranderende werkcontext staan voorop. De FOD als aantrekkelijke werkgever profileren (employer branding) en een snellere rekrutering zijn ook belangrijke doelstellingen.

Daarnaast zal de vernieuwing van het werkkader op verschillende vlakken - meer telewerk, de afschaffing van de prikklok, nieuwe evaluaties, de overstap naar PersoPoint - heel wat onzekerheid meebrengen bij de medewerkers en extra inspanningen vragen van de leidinggevenden. Het is cruciaal dat de ondersteunende diensten deze verandering begeleiden.

### **Deel III: VERBINTENISSEN**

Beide partijen (de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO en de Minister van Werk), verbinden zich als echte partners ertoe de beheersprincipes die hierna vermeld zijn, na te leven. Beide partijen zorgen voor een gunstig kader om dit strategisch plan tot een succes te brengen.

De minister engageert er zich toe om, binnen de budgettaire context en het kader van het Regeerakkoord, en rekening houdend met de politieke realiteit, de nodige autonomie te verlenen en de nodige middelen ter beschikking te stellen om de belangrijkste taken en essentiële opdrachten van de FOD WASO uit te voeren. De voorzitter engageert er zich toe om binnen de toegewezen middelen kwalitatief werk te leveren.

De mandaathouders engageren zich ertoe om in synergie initiatieven te ontwikkelen om de efficiëntie te verhogen en efficiëntiewinsten te boeken, innoverende oplossingen na te streven en de nodige stappen te ontwikkelen om een kwaliteitsvolle dienstverlening te verzekeren, in samenspraak met en afgestemd op de noden en de verwachtingen van de gebruikers en de stakeholders, en met het algemeen belang voor ogen.

Als de FOD WASO voor een wettelijke opdracht moet samenwerken met een andere overheidsdienst, verbinden de overheden zich ertoe de noodzakelijke voorwaarden te scheppen om deze samenwerking te waarborgen.

#### **Inwinnen van adviezen, voorafgaand overleg en informatieverstrekking**

De minister engageert zich om de FOD WASO op transparante en afdoende wijze te betrekken bij de totstandkoming van elke wetgeving die de FOD moet toepassen en om daarbij te overleggen met de FOD om rekening te houden met de technische aspecten en de haalbaarheid op het vlak van de toepassing van de overwogen wettelijke en reglementaire wijzigingen. De voorzitter engageert er zich toe het gevraagde legistische en studiewerk met gepaste snelheid af te werken en de minister op de hoogte te houden van het verloop ervan.

#### **Wijzigingen van het strategisch plan**

De aanpassingen van opdrachten, taken, doelstellingen of indicatoren vermeld in het plan die geen weerslag hebben op de globale enveloppen voorzien in het plan, zullen worden uitgevoerd volgens de procedure voorzien in artikel 11bis, §7, van het voornoemd koninklijk besluit van 29 oktober 2001. De impact van elk voorstel tot wijziging van het strategisch plan wordt besproken door beide partijen.

Een voorstel tot wijziging op vraag van de minister zal het voorwerp uitmaken van onderhandelingen met de minister, in het bijzonder als dit budgettaire en/of personeelsimplicaties heeft.

Een voorstel tot wijziging op vraag van de FOD WASO, neemt de vorm aan van een ontwerp tot wijziging van het strategisch plan dat is besproken in het directiecomité en dat zodanig is opgemaakt dat alle houders van managementfuncties of staffuncties op wiens verantwoordelijkheid het ontwerp tot wijziging een impact heeft, actief betrokken zijn geweest bij de opmaak ervan.

### Opvolging van de strategie en het bereiken van de doelstellingen

De minister en de FOD WASO engageren zich ertoe om het realiseren van de strategie en de mate waarin de doelstellingen bereikt worden aandachtig op te volgen en hierover te rapporteren.

### Overleg

Naast een regelmatig periodiek overleg zal er ook door beide partijen op transparante wijze punctueel overleg georganiseerd worden, indien budgettaire of andere maatregelen een impact zouden hebben op de werking van de FOD WASO.

### Jaarlijkse evaluatie

Het strategisch plan wordt jaarlijks getoetst op basis van een verslag over de uitvoering ervan dat is opgesteld door de voorzitter van het directiecomité en wordt overgemaakt aan de minister. Indien nodig wordt het strategisch plan aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

### Weerslag van de maatregelen waartoe werd beslist na de ondertekening van het strategisch plan

De minister zal rekening houden met de weerslag van de maatregelen waarover werd beslist of die werden ingevoerd na het sluiten van het strategisch plan en die hebben geleid tot een relevante en meetbare stijging van de taken of van hun complexiteit of van sommige uitgaven, voor zover de FOD WASO de weerslag van deze wijzigingen tijdig heeft meegedeeld.

## Financiering

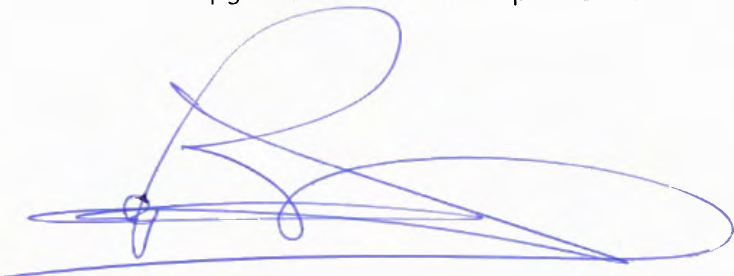
De federale Regering verbindt zich ertoe aan de FOD de basishypotheses mee te delen die noodzakelijk zijn voor de opmaak van de jaarlijkse begroting. De acties, die gekoppeld zijn aan de strategische en operationele doelstellingen, kunnen slechts volledig uitgevoerd worden als het volledige toegewezen budget in zijn totaliteit kan gebruikt worden.

## Niet-naleving van de aangegane verbintenissen

Wanneer één van de partijen de aangegane verbintenissen niet volledig of niet tijdig kan naleven, zal deze partij de andere partij hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen en in de mate van het mogelijke binnen een redelijke termijn en vóór de impact van de niet-naleving van de verbintenis. Ze zal met de andere partij overleg plegen om maatregelen af te spreken om die situatie te verhelpen of te vermijden.

## Goedkeuring en ondertekening

Opgemaakt te Brussel op 18 01 2022



Geert DE POORTER  
Voorzitter van het directiecomité



Pierre-Yves DERMAGNE  
Minister van Werk



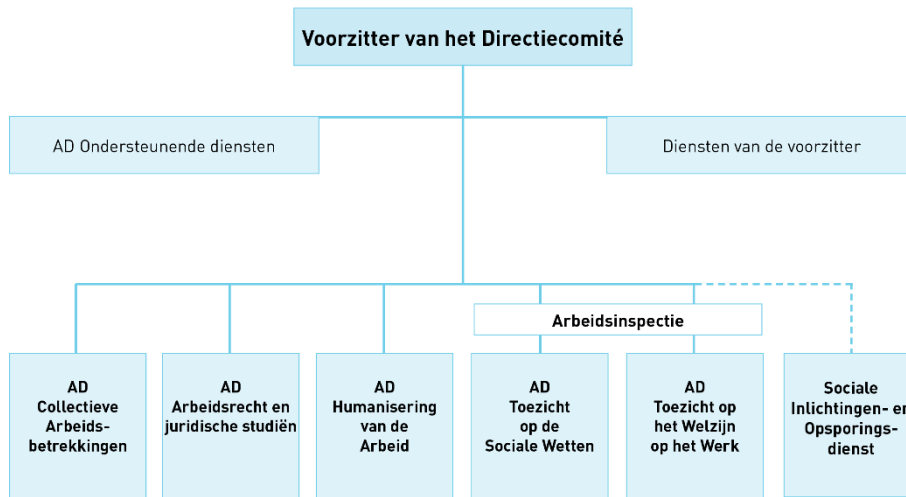
## Deel IV: BIJLAGEN

### Bijlage 1: opvolgingstabel met de strategische, ondersteunende en transversale doelstellingen



## Bijlage 2: organogram van de FOD WASO

### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG



### Bijlage 3: recurrente activiteiten en wettelijke functies

#### RECURRENTE ACTIVITEITEN



2021\_12\_recurrente  
-activiteiten\_activite:

#### WETTELIJKE FUNCTIES



20210301\_Listing\_d  
es\_fonctions\_obligt

## Bijlage 4: politieke basis

### REGEERAKKOORD 2020



Regeerakkoord\_2020.pdf

### BELEIDSNOTA WERK 2020



55K1580009.pdf

## Bijlage 5: middelenschema



Planning\_projets\_pl  
uri\_15.12.2021\_CDC.

## Bijlage 6: lijst van afkortingen

AD	Algemene Directie
AJS	Arbeidsrecht en Juridische studiën
B&B	Budget- en Beheerscontrole
SD BBC	Stafdienst Budget- en Beheerscontrole
Belac	Belgische Accreditatie-instelling
Belspo	Belgian Science Policy Office
Beswic	Belgian Safe Work Information Center
bijv.	bijvoorbeeld
BOSA	Beleid en ondersteuning
BuZa	Buitenlandse Zaken
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
AD COA	Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
DIRCOV	Directie van de Communicatie en de Vertaling
DIRKWC	Directie van de Kwaliteit en het Crisisbeheer
ELA	European Labour Authority
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EMCO	Employment Committee
enz.	enzovoort
e-pv	elektronisch proces-verbaal
EU	Europese Unie
EU-OSHA	Europese Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk
Eurofound	Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden
Eurostat	Europees bureau voor statistiek
Fedris	Federaal agentschap voor beroepsrisico's
FIOH	Finnish Institute of Occupational Health
FOD	Federale Overheidsdienst
gsm	global system for mobile communications
HR	Human resources
HRPBW	Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk
AD HUA	Algemene Directie Humanisering van de Arbeid
i.v.m.	in verband met
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
ICT	Stafdienst Informatie- en communicatietechnologieën
IEC	International Electrotechnical Commission
INRS	Institut national de Recherche et de Sécurité

ISO	International Organization for Standardization
KCE	Federaal Kenniscentrum
KSZ	Kruispuntbank Sociale Zekerheid
MANCP	Multi Annual National Control Program
m.b.t.	Met betrekking tot
MI	Maatschappelijke Integratie
NAR	Nationale Arbeidsraad
o.a.	onder andere
o.m.	onder meer
OD	Operationele Doelstelling
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PNO	Stafdienst Personeel en organisatie
POD	Programmatorische overheidsdienst
PV	Proces-verbaal
RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RSVZ	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst Sociale zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SD	Strategische Doelstelling
SDG	Sustainable Development Goal
SIOD	Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
Socieux+	EU Expertise on social protection, labour and employment
Statbel	Belgisch statistiekbureau
SWT	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
SZ	Sociale Zekerheid
t.o.v.	ten opzichte van
Taiex	Technical Assistance and Information Exchange
TNO	Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek
AD TSW	Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten
AD TWW	Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk
Unia	Interfederaal Gelijkekansencentrum
VN	Verenigde Naties
WASO	Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg