

DE RVA

IN 2025

VOL. 1

ACTIVITEITENVERSLAG



DE RVA

LS 2025 IN

VOL. 1

ACTIVITEITENVERSLAG

De RVA in 2025**Volume 1: activiteitenverslag**

is een publicatie uitgegeven door:

RVA

Keizerslaan 7

1000 Brussel

Verantwoordelijke uitgever:

Jean-Marc Vandenberghe

Verantwoordelijke publicatie:

Valérie Delisse

Coördinatoren:

Hubert Arys

Carla Pittalis

Redactieteam:

Redacteurs van verschillende
directies van de RVA

Vormgeving:

Grafische Dienst -
directie Communicatie

Foto's:

Beeldvorm

Drukwerk:

dienst Drukkerij -
directie Communicatie

De gedeeltelijke of volledige
overname van de teksten is
slechts toegestaan mits
schriftelijke toestemming van de
uitgever.

ISSN 2295-7634

WOORD VOORAF

Het afgelopen jaar vond een van de belangrijkste en gevoeligste evoluties in ons socialezekerheidsstelsel plaats: de invoering van de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Die hervorming heeft een grote impact op de loopbanen, het gezinsleven en de levenskeuzes van naar schatting bijna 173.000 mensen. Zo'n grote hervorming doorvoeren stelde onze organisatie voor vragen, zorgen en soms onduidelijkheden. En het is in die veeleisende context dat de RVA zijn rol ten volle heeft gespeeld.

De uitdaging was enorm. De hele RVA werd gemobiliseerd en al onze medewerkers werden betrokken bij de uitvoering. We moesten nieuwe reglementaire teksten opstellen, tal van IT-toepassingen aanpassen, procedures voor het behandelen van dossiers wijzigen, medewerkers opleiden in de nieuwe berekeningsregels, de sociaal verzekerden informeren en hun vragen beantwoorden ... en dat alles in een recordtijd.

Onze partners zaten in dezelfde situatie: de uitbetalingsinstellingen, de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en de OCMW's hebben allemaal samengewerkt met het gemeenschappelijke doel om sociaal verzekerden een kwaliteitsvolle, toegankelijke en menselijke openbare dienstverlening te bieden.

Zo'n maatregel uitvoeren is veel meer dan enkel een administratieve oefening. Het is een delicate opdracht, waarbij luisteren, empathie en consistentie vereist zijn. Het is en blijft onze verantwoordelijkheid om de reglementering loyaal en neutraal toe te passen, met aandacht voor de behoeften van de sociaal verzekerden.



De RVA heeft geprobeerd om die verandering zo toegankelijk en begrijpelijk mogelijk te maken. We hebben het aantal informatiekkanalen uitgebreid, gepersonaliseerde begeleiding versterkt, duidelijke en transparante antwoorden gegeven en ervoor gezorgd dat onze organisatie een steunpunt werd, een betrokken gesprekspartner, die vragen snel en correct beantwoordt.

Onze teams hebben met een exemplarische nauwkeurigheid gewerkt. Hun inzet laat zien dat een moeilijke hervorming kan worden doorgevoerd zonder onze waarden en onze missie uit het oog te verliezen: solidariteit, rechtvaardigheid en waardigheid.

Dit jaarverslag blikt terug op die overgang, de bijhorende uitdagingen en de manier waarop de RVA die heeft aangepakt: door dicht bij de burgers te blijven, te streven naar volledige toegankelijkheid en mensen centraal te stellen bij elke beslissing en elke interactie.

In 2026 treedt de nieuwe regelgeving volledig in werking. De RVA zal dan ook het komende jaar zijn openbare dienstverlening met dezelfde hoge kwaliteitsnormen verderzetten en sociaal verzekeren de best mogelijke begeleiding bieden door een eerlijke, snelle en transparante ondersteuning van hun rechten te garanderen.

De administrateur-generaal

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Jean-Marc Vandenberg

EXECUTIVE SUMMARY

Kerncijfers uitkeringen

In 2025 zien we een duidelijke stijging van het aantal werkzoekenden met een uitkering, met een maandelijks gemiddelde van 288.077 uitkeringsgerechtigden. Dat zijn er 3.218 meer dan in 2024, wat neerkomt op een stijging van 1,1%.

Binnen de tijdelijke werkloosheid speelde er een andere dynamiek. Voor 2025 zien we een scherpe daling van 20,2%, na 2024 gekenmerkt door hevige regenval, een onzekere conjunctuur en de impact van de vereenvoudigde reglementering cao 172.

De onderbrekingsuitkeringen bleven stijgen, met een groei van 1,5% ten opzichte van vorig jaar. Die stijging was het gevolg van het toenemende gebruik van tijdskrediet en thematische verloven, in het bijzonder ouderschapsverlof, terwijl het aantal loopbaanonderbrekingen bleef dalen.

In totaal bedroeg het gemiddelde maandelijks aantal uitkeringen dat de RVA beheert 726.387, d.w.z. 21.761 minder dan in 2024 (2,9%). Die daling is bijna volledig toe te schrijven aan de aanzienlijke daling van de tijdelijke werkloosheid.

Als partnerorganisatie van de RVA rapporteerde het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO) dat in 2025 11.675 bedrijven failliet zijn gegaan, waarvan 4.056 met personeel in dienst. Dat zijn 126 bedrijven met personeel meer dan in 2024, m.a.w. een stijging van 3%. Het banenverlies als gevolg van een faillissement steeg verder in 2025 en bereikte opnieuw een recordpeil. Er gingen 34.238 jobs verloren in 2025, d.i. +11% tegenover 2024.

Een snelle en correcte dienstverlening

In 2025 bedroeg de gemiddelde behandelingstermijn van de aanvragen om werkloosheidsuitkeringen door de RVA 12 dagen.

Voor werknemers in loopbaanonderbreking, met tijdskrediet of thematisch verlof werden in 2025 564.354 aanvragen ingediend en behandeld. Dat is een lichte daling van 2% ten opzichte van 2024. De gemiddelde behandelingstermijn is bovendien gedaald van 11 naar 9 kalenderdagen.

Naast de dagelijkse behandeling van dossiers in onze backofficediensten komt onze klantgerichtheid ook tot uiting in ons klantencontactcenter. De beslissing van de federale regering om de werkloosheid in de tijd te beperken heeft ook een impact gehad op de contacten met klanten.

In 2025 (van 15 september tot 31 december) kreeg de RVA 30.579 telefoontjes, 5.431 mails en 177 chats over het nieuwe stelsel van de werkloosheidsuitkeringen. Er kwamen ook 821 bezoekers langs in een van onze kantoren met een vraag over de nieuwe reglementering. De resultaten waren erg goed: 98,2% van de oproepen werd effectief behandeld en de gemiddelde wachttijd op de gespecialiseerde lijn bedroeg gemiddeld 23 seconden. Mailers hoefden ook niet lang op een antwoord te wachten: gemiddeld kregen ze een antwoord binnen de 12 uur.

Budgettaire evoluties

In 2025 stijgt de opdrachtenbegroting met € 350,15 miljoen, een toename van +5,30% ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit budget omvat de sociale uitkeringen die een lichte stijging van € 20,51 miljoen laten zien (+0,32% ten opzichte van 2024). De vergoeding aan de uitbetalingsinstellingen daalt daarentegen licht met € 1,39 miljoen (-0,59%). De diverse uitgaven laten een significantere stijging zien van € 35,88 miljoen, oftewel +12,04%. Er moet ook worden opgemerkt dat in 2024 een correctie van € 295,2 miljoen is doorgevoerd in verband met waardeverminderingen.

De beheersbegroting, dat de werking van de instelling dekt, bedraagt in 2025 € 306,64 miljoen, een stijging van circa € 11,39 miljoen ten opzichte van 2024. Deze stijging is voornamelijk te wijten aan de aanhoudende toename van de personeelsuitgaven die 77% van de beheersbegroting uitmaken en stegen van € 220,51 miljoen naar € 236,02 miljoen. Daarnaast daalden de werkingsuitgaven licht (-€ 0,97 miljoen), terwijl ook de investeringsuitgaven afnamen, van € 7,37 miljoen naar € 4,35 miljoen. De diverse uitgaven bleven gering en zetten hun neerwaartse trend voort. Alles bij elkaar genomen is de toename van de beheersbegroting in 2025 voornamelijk toe te schrijven aan de aanhoudende stijging van de personeelsuitgaven.

Onze onlinetoepassingen

eC1: aangifte van de persoonlijke en familiale toestand

In 2025 maakten de uitbetalingsinstellingen 11.979 eC1-formulieren over aan de RVA. Dat is de elektronische versie van het aangifteformulier van de persoonlijke en familiale toestand.

eC3: de elektronische controlekaart volledige werkloosheid

In 2025 registreerden 122.336 nieuwe gebruikers zich voor de toepassing en werden 2.102.973 betalingen verricht op basis van een eC3 (tegenover 98.637 nieuwe gebruikers en 1.754.726 betalingen in 2024). Die toepassing is toegankelijk via de portaalsite van de sociale zekerheid en via een smartphone-applicatie, de eC3.

eC3.2: de elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid

In 2025 hebben 299.209 nieuwe gebruikers zich ingeschreven voor het gebruik van de toepassing eC3.2 (eind 2024 waren er 163.112 gebruikers). In totaal werden in 2025 1.097.876 betalingen van uitkeringen tijdelijke werkloosheid verricht op basis van de eC3.2.

De tijdelijk werklozen moeten die elektronische controlekaart tijdelijke werkloosheid (eC3.2) gebruiken vanaf 1 januari 2025, met een aantal overgangsbepalingen die liepen tot 30 juni 2025. Dat werd verplicht door het KB van 9 juli 2024.

ELO4All: loopbaanonderbreking en tijdskrediet online aanvragen

Sinds 1 juni 2024 (en sinds 1 oktober 2024 voor de onderwijssector) dienen werknemers hun aanvraag voor loopbaanonderbreking volledig online in bij de RVA.

Het project ELO4All heeft een nieuwe start gemaakt met de ontwikkeling van een nieuwe tool voor het aanvragen van een loopbaanonderbreking. In december ging de nieuwe toepassing Break@work2 live voor een beperkt publiek en alleen voor aanvragen voor ouderschapsverlof in de privésector.

Evolutie van het personeelsbestand

2025 werd gekenmerkt door een groot aantal aanwervingen. In de loop van het jaar traden 182 medewerkers in dienst en verlieten 199 medewerkers de RVA. De belangrijkste reden voor uitdiensttreding blijft pensionering.

Op 31 december 2025 telde de RVA 2.945 medewerkers.

Conclusie

In 2025 waren er contrasterende evoluties: een stijging van het aantal mensen met een uitkering volledige werkloosheid, een daling van de tijdelijke werkloosheid, een toename van de onderbrekingsuitkeringen en een intensivering van de digitale transitie. Ondanks de uitdagende context blijft de kwaliteit van de dienstverlening hoog en de operationele prestatie solide.

Bovendien was 2025 een scharnierjaar voor de voorbereiding en geleidelijke invoering van de overgangsmaatregelen in verband met de nieuwe reglementering inzake werkloosheidsuitkeringen.

De uitvoering van die hervorming had een grote impact op de werking van de diensten van de RVA in 2025.

In dit jaarverslag ontdekt u hoe de RVA zich heeft voorbereid op die ingrijpende transformatie, door zijn teams te mobiliseren, zijn digitale tools te versterken en te anticiperen op de begeleidingsbehoeften van burgers.

INHOUDSTAFEL

Woord vooraf	5
Executive Summary	7
 1 Organisatie en beheer van de RVA	 15
1.1 Structuur van de RVA	17
1.1.1 Beheerscomité	17
1.1.2 Organogram	18
1.1.3 Een efficiënte organisatie	20
1.1.4 Lijst van de werkloosheidsbureaus en hun directeur	23
1.1.5 Contactgegevens van de RVA-kantoren	24
 1.2 De reglementaire evoluties	 25
1.2.1 Aanpassingen in de reglementering waarvoor de RVA bevoegd is	25
1.2.2 Maatregelen met een impact voor de RVA	32
1.2.3 Wijzigingen aan de maatregelen ter ondersteuning van de arbeidstijd	35
 1.3 De partners van de RVA	 39
1.3.1 De gewestelijke diensten	40
1.3.2 De uitbetalingsinstellingen	40
1.3.3 Samenwerking in de controlediensten:	
Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), politiediensten en gerecht	41
1.3.4 De andere Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ)	42
1.3.5 De federale Ombudsman	42
1.3.6 Een geïntegreerd klachtenbeheer	43
1.3.7 De internationale contacten	44
1.3.8 OCMW's	47
 1.4 Het beheer van de RVA	 49
1.4.1 Het geïntegreerd beheersmodel	50
1.4.2 De strategie 2025 - 2027	51
1.4.3 Onze waarden	52
1.4.4 Onze strategische projecten	53
1.4.5 Transversaal beleid	55
1.4.6 Financieel beheer	60
1.4.7 Een professionele interne-auditdienst	68

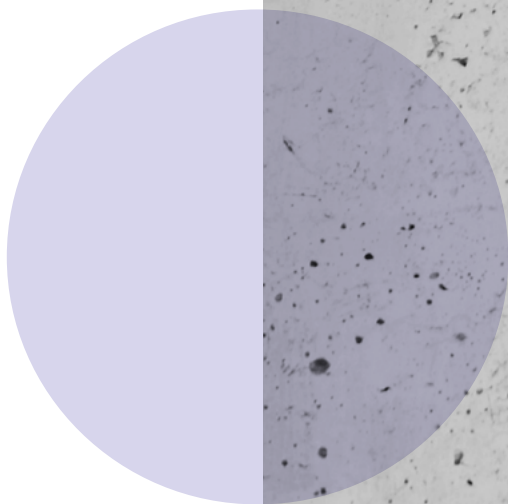
2	Investeren in onze medewerkers	71
2.1	Evolutie van het personeel in enkele cijfers	73
2.1.1	Personeelsbestand	73
2.1.2	Profiel van de RVA-medewerkers	75
2.1.3	Arbeidskrachten	80
2.1.4	Bevorderingen en loopbaanontwikkelingen	81
2.1.5	Personeelsverloop	82
2.1.6	Welzijn, organisatie en arbeidsomstandigheden	84
2.2	De RVA, een aantrekkelijke werkgever	87
2.2.1	Allemaal ambassadeurs van een inspirerende organisatie	87
2.2.2	Werken in de best mogelijk omstandigheden	87
2.2.3	Financiële voordelen en loopbaanmogelijkheden	88
2.2.4	Evenwicht tussen beroeps- en privéleven	89
2.2.5	Welzijn op het werk	90
2.2.6	De gezichten van de RVA	90
2.3	Competenties ontwikkelen om de uitdagingen binnen de RVA het hoofd te bieden	91
2.3.1	Sneller, breder en flexibeler opleiden met e-learnings	92
2.3.2	Begeleiding bij hervormingen: het project NewReg	93
2.3.3	Opleiden, ondersteunen en structureren om de competenties te ontwikkelen	94
3	ICT en digitale dienstverlening	97
3.1	Onze belangrijkste ICT-verwezenlijkingen in 2025	99
3.1.1	Werken onder optimale omstandigheden	100
3.1.2	Modernisering van toepassingen en dienstverlening	101
3.1.3	Focus op continuïteit en kwaliteit	102
3.2	De activiteiten van de directie Werkprocessen	103
3.2.1	Lopende projecten	104
3.2.2	Belangrijkste verwezenlijkingen in 2025	105
3.3	Onze onlinetoepassingen, altijd en overal beschikbaar	107
3.3.1	De elektronische controlekaart Volledige werkloosheid	107
3.3.2	E- Deduction	108
3.3.3	Break@work - de stand van het krediet Loopbaanonderbreking of Tijdskrediet	108
3.3.4	Aangifte van sociale risico's	109
3.3.5	Consultaties van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid	110

4	Onze 5 processen	113
4.1	Het proces Toelaatbaarheid	115
4.1.1	Procedure	115
4.1.2	Cijfers	116
4.1.3	Specifiek geval: toekenning van provisionele werkloosheidsuitkeringen	117
4.2	Het proces Verificatie	119
4.2.1	Controle van de betaling van de uitkeringen	119
4.2.2	Behandeling van de beslagprocedures	122
4.3	Het proces Handhaving	129
4.3.1	Controle	130
4.3.2	Betwistingen	139
4.3.3	De terugvorderingen	142
4.3.4	De gerechtelijke geschillen	151
4.4	Het proces Loopbaanonderbreking en Tijdskrediet	155
4.4.1	Beheer van de aanvragen	155
4.4.2	Kwaliteitswaarborg	156
4.4.3	Detectie van fraude en inbreuken op de reglementering	157
4.4.4	Complexiteit van de reglementering Loopbaanonderbreking en digitalisering	158
4.5	Het proces Support en Frontoffice	159
4.5.1	Nieuwe medewerkers, nieuwe taken en een betere organisatie	160
4.5.2	Een test voor de wendbaarheid: nieuwe reglementering en werkloosheidsuitkeringen beperkt in de tijd	160
4.5.3	Het onthaal van de bezoekers	161
4.5.4	Het contactcenter in cijfers	162
4.5.5	Contacten via webmail, chatbot en chatlive	163
4.5.6	Externe communicatie	164
5	Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO)	169
5.1	Inleiding	171
5.1.1	Stijging van het aantal faillissementen	171
5.1.2	Het FSO biedt steun in geval van sluiting	171
5.1.3	Meer sluitingsdossiers en aanvragen tot vergoeding in 2025	172
5.1.4	Dalende inkomsten en stijgende uitgaven	172

5.2 Nieuwigheden in de Sluitingswetgeving	173
5.3 Uitvoering van de opdrachten van het Fonds	175
5.3.1 Uitgaven in de industriële en commerciële sectoren	175
5.3.2 Uitgaven in de socialprofitsector en de vrije beroepen	177
5.3.3 Uitgaven in de tijdelijke werkloosheid	179
5.3.4 Beheersuitgaven	180
5.4 Beheer van de middelen	181
5.4.1 Financiële middelen	181
5.4.2 Middelen inzake beheerstechnieken: opvolging van het strategisch en operationeel plan	185
5.4.3 Informatie- en communicatiemiddelen	188
5.4.4 Statistieken inzake het verlies van banen wegens faillissement	189
Lijst van afkortingen	195

1

ORGANISATIE EN BEHEER VAN DER VA



1.1

STRUCTUUR VAN DE RVA

1.1.1

Beheerscomité

Federaal

Voorzitter

Xavier VERBOVEN

Eddy VAN LANCKER (vanaf 01.03.2025)

Leden die de werkgevers vertegenwoordigen

- Yves CAMMAERT
- Ann CATTELAIN
- Patrick CHISOGNE
- Ivan DE MAERE
- Christine LHOSTE
- David ROZENBLUM
- Marie-Noelle VANDERHOVEN

Leden die de werknemers vertegenwoordigen

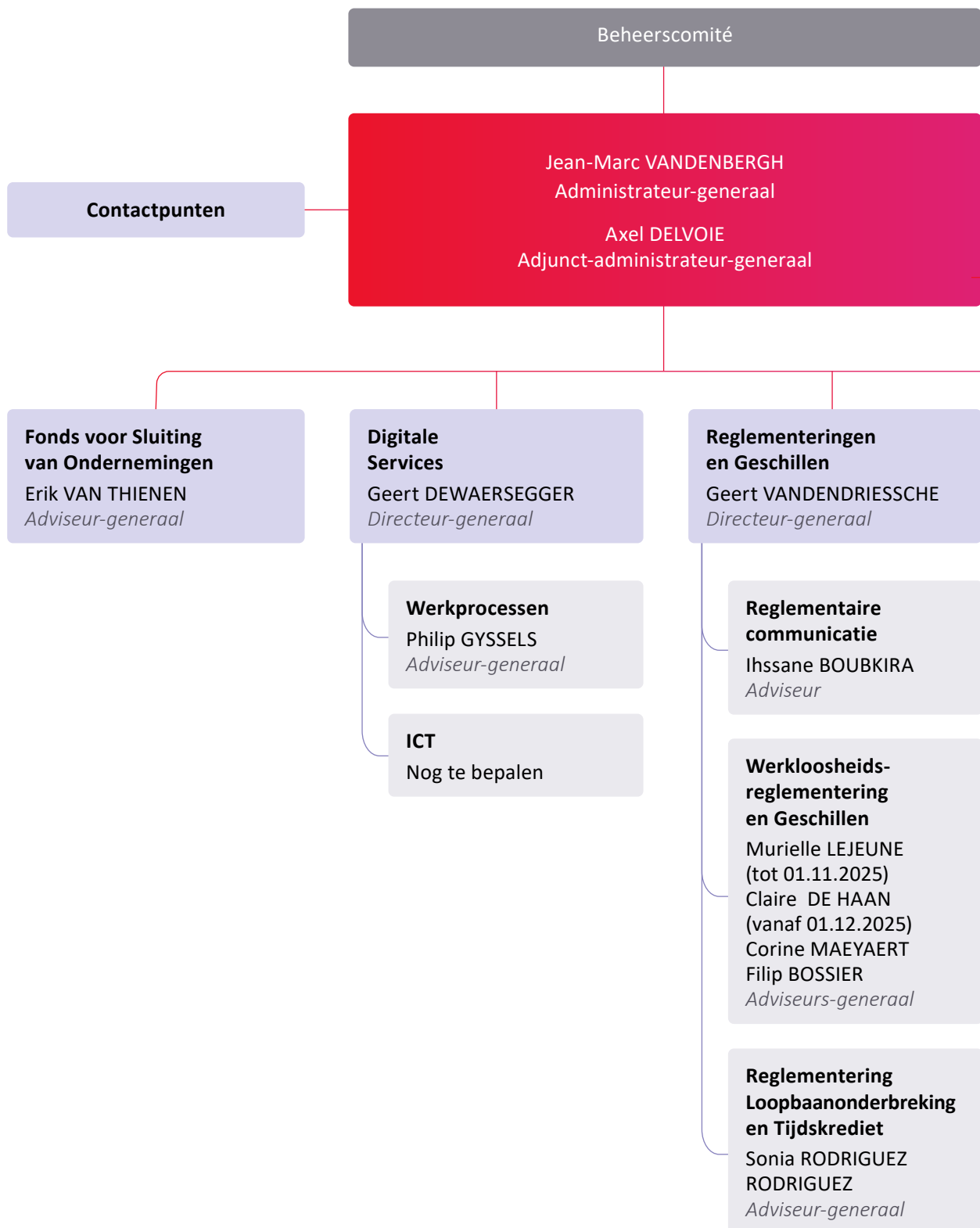
- Katrien ALLAERT
- Philippe BORSU
- Raf DE WEERDT
- Veerle DELAHAYE
- Hugues GHENNE
- Anne LEONARD
- Koen MEESTERS

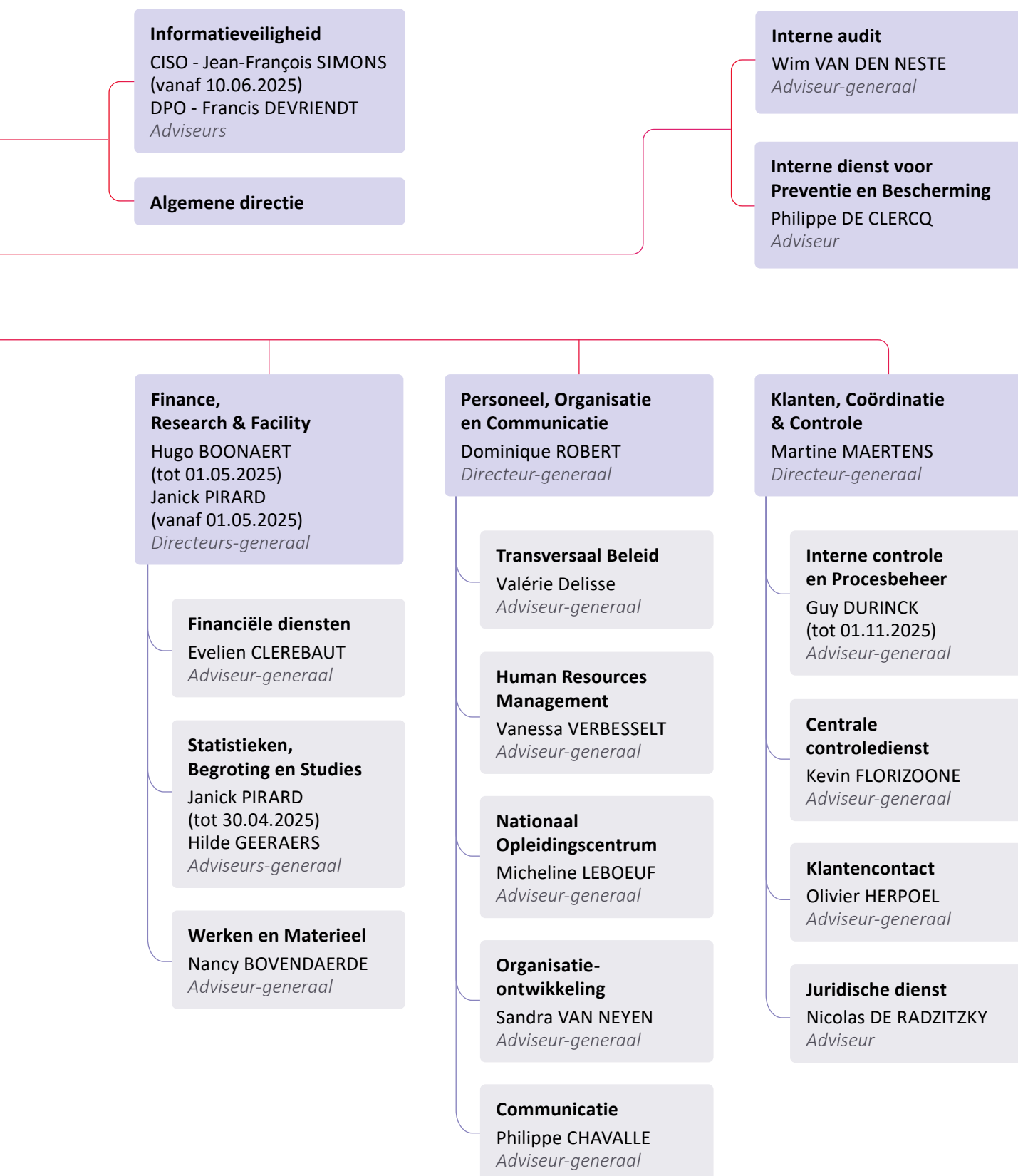
- **Afgevaardigde van de Minister van Begroting:** Marc EVRARD
- **Afgevaardigde van de Minister van Werk:** Peter VANSINTJAN
- **Administrateur-generaal:** Jean-Marc VANDENBERGH
- **Adjunct-administrateur-generaal:** Axel DELVOIE

Gewesten

- **VDAB:** Wim ADRIAENS
- **Actiris:** Caroline MANCEL
- **FOREM:** Raymonde YERNA
- **ADG:** Sabine HERZET

1.1.2 Organogram





1.1.3

Een efficiënte organisatie

In 2024 lanceerde de RVA een ambitieuze transformatie: een reorganisatie van de structuur en van de werking van de kantoren. Clusters maken, processen fuseren, de contactpunten optimaliseren en zorgen voor een betere verdeling van de teams: alle initiatieven die zijn genomen om een uniforme dienstverlening voor alle burgers te garanderen.

De RVA is een gedecentraliseerde overheidsorganisatie met 16 kantoren en een hoofdbestuur. Sinds 2024 zijn de 16 kantoren van de RVA gegroepeerd in 9 clusters. Een cluster is een manier van samenwerking en coördinatie gericht op efficiëntiewinsten en schaalvoordelen. De cluster wordt beheerd door een comité dat synergieën, schaalvoordelen en coherentie binnen de cluster nastreeft.



Clusters – Kantoren

- 1 Antwerpen + Turnhout
- 2 Brugge + Kortrijk
- 3 Gent
- 4 Hasselt + Leuven
- 5 Brussel
- 6 Charleroi + Nijvel
- 7 La Louvière + Bergen
- 8 Luik + Verviers
- 9 Aarlen + Namen

Met uniforme processen

De activiteiten van de werkloosheidsbureaus zijn gegroepeerd in 5 hoofdprocessen. Deze proceswerking:

- zorgt voor meer uniformiteit in de werkmethodes van de verschillende kantoren, wat de onderlinge solidariteit vergemakkelijkt;
- maakt de behandeling van de dossiers steeds efficiënter, onder andere dankzij de betrokkenheid van de medewerkers bij de permanente verbetering van de processen;
- zorgt voor meer coherentie in de werking van de teams, door de groepering van de activiteiten die werken aan éénzelfde doel.

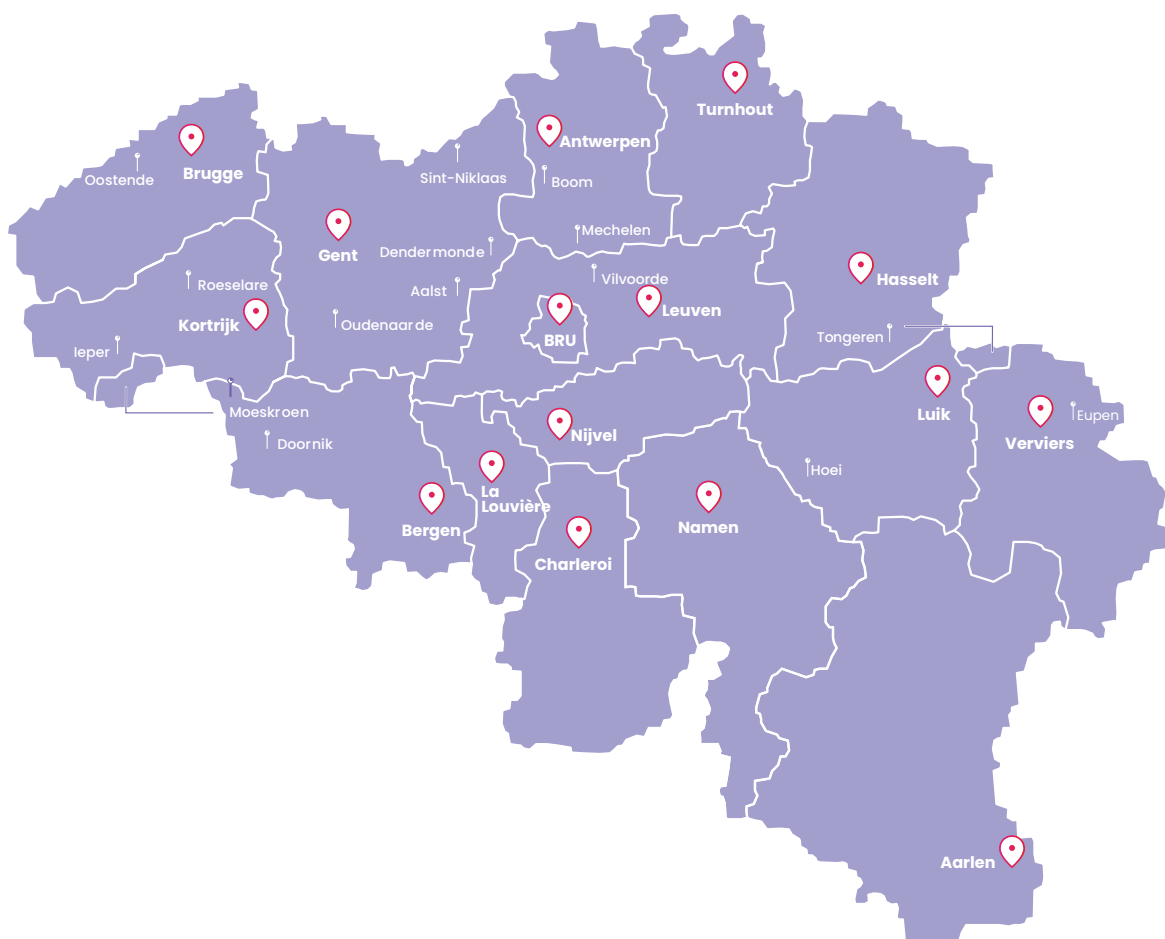


En een lokale verankering

Naast de 16 kantoren, waar zowel backoffice- als frontoffice-activiteiten worden georganiseerd, beschikt de RVA over nog 14 kleinere contactpunten, waar hoofdzakelijk frontoffice-activiteiten:

- Bezoekers ontvangen en registreren
- Basisinformatie geven en indien nodig doorverwijzen naar het contactcenter.
- Afleveren van bepaalde attesten en duplicaten
- Verhoren afnemen bij de opgeroepen sociaal verzekerden

- De klanten begeleiden bij het gebruik van de online toepassingen via digicoaches (medewerkers die sociaal verzekerden helpen met het gebruik van de digitale toepassingen)
- Burgers doorverwijzen naar de juiste instanties als het probleem niet onder de bevoegdheid van de RVA valt
- Zorgen voor een lokaal contactpunt voor lokale partners, werkgevers, uitbetalingsinstellingen, armoedebestrijdingsorganisaties enz.



1.1.4

Lijst van de werkloosheidsbureaus en hun directeur

Werkloosheidsbureau ANTWERPEN

Joan VAN POUCKE (tot 31.10.2025)
Guy DURINCK (vanaf 01.11.2025)

- Kantoor Boom
- Kantoor Mechelen

Werkloosheidsbureau BRUGGE

Frederik DEPUTTER
• Kantoor Oostende

Werkloosheidsbureau GENT

Mieke JAENEN
• Kantoor Aalst
• Kantoor Dendermonde
• Kantoor Oudenaarde
• Kantoor Sint-Niklaas

Werkloosheidsbureau HASSELT

Heidi JEHAES
• Kantoor Tongeren

Werkloosheidsbureau KORTRIJK

Ellen STOOK
• Kantoor Ieper
• Kantoor Roeselare

Werkloosheidsbureau LEUVEN

Ludo SIMON
• Kantoor Vilvoorde

Werkloosheidsbureau TURNHOUT

Tinne GOMMERS

Werkloosheidsbureau BRUSSEL

Annick HOLDERBEKE

Werkloosheidsbureau AARLEN

Dominique UMMELS

Werkloosheidsbureau BERGEN

Olivier DUPONT
• Kantoor Doornik
• Kantoor Moeskroen

Werkloosheidsbureau CHARLEROI

Sophie LAVOLLE

Werkloosheidsbureau LA LOUVIERE

Annette FIORDALISO

Werkloosheidsbureau LUIK

Marianne LEMAIRE
• Kantoor HOEI

Werkloosheidsbureau NAMEN

Catherine BERTINATO

Werkloosheidsbureau NIJVEL

Rémy HAEGEMAN

Werkloosheidsbureau VERVIERS

Michel VERCHEVAL

1.1.5

Contactgegevens van de RVA-kantoren

Vlaams Gewest	Adres	Postadres
Aalst	St-Jobstraat 196 - 9300 Aalst	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent
Antwerpen	Lentestraat 23 - 2018 Antwerpen	Lentestraat 23 - 2018 Antwerpen
Boom	Jozef Van Cleemputplein 4/06.1 - 2850 Boom	Lentestraat 23 - 2018 Antwerpen
Brugge	Emmanuel de Neckerestraat 5 - 8000 Brugge	Emmanuel de Neckerestraat 5 - 8000 Brugge
Dendermonde	Geldropaan 5 - 9200 Dendermonde	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent
Gent	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent
Hasselt	Bampslaan 23 - 3500 Hasselt	Bampslaan 23 - 3500 Hasselt
Ieper	Grachtstraat 13 - 8900 Ieper	Marksesteenweg 5 - 8500 Kortrijk
Kortrijk	Marksesteenweg 5 - 8500 Kortrijk	Marksesteenweg 5 - 8500 Kortrijk
Leuven	Kolonel Begaultlaan 1A bus 21 - 3012 Leuven	Kolonel Begaultlaan 1A bus 21 - 3012 Leuven
Mechelen	Stationstraat 102-108 bus 4 (5 ^{de} verdieping) - 2800 Mechelen	Lentestraat 23 - 2018 Antwerpen
Oostende	Kaaistraat 18 - 8400 Oostende	Emmanuel de Neckerestraat 5 - 8000 Brugge
Oudenaarde	Bergstraat 5 - 9700 Oudenaarde	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent
Roeselare	Stationsplein 55 bus 4 - 8800 Roeselare	Marksesteenweg 5 - 8500 Kortrijk
Sint-Niklaas	Plezantstraat 159 - 9100 Sint-Niklaas	Jan Samijnstraat 1 - 9050 Gent
Tongeren	Hondsstraat 25 bus 1 - 3700 Tongeren	Bampslaan 23 - 3500 Hasselt
Turnhout	Spoorwegstraat 24 - 2300 Turnhout	Spoorwegstraat 24 - 2300 Turnhout
Vilvoorde	Leopoldstraat 25 A - 1800 Vilvoorde	Kolonel Begaultlaan 1A bus 21 - 3012 Leuven
Waals Gewest	Adres	Postadres
Aarlen	Rue de la Moselle 8A - 6700 Aarlen	Rue de la Moselle 8A - 6700 Aarlen
Bergen	Avenue Abel Dubois 6 - 7000 Bergen	Avenue Abel Dubois 6 - 7000 Bergen
Charleroi	Rue du Pont Neuf 7 - 6000 Charleroi	Rue du Pont Neuf 7 - 6000 Charleroi
Doornik	Rue du Crampon 14 - 7500 Doornik	Avenue Abel Dubois 6 - 7000 Bergen
Eupen	Brauereihof 5 - 4700 Eupen	Rue Bérubou 33 - 4800 Verviers
Hoei	Avenue des Fossés 9D - 4500 Hoei	Rue Jean Gol 2 - 4000 Luik
La Louvière	Rue G. Boël 19 - 7100 La Louvière	Rue G. Boël 19 - 7100 La Louvière
Luik	Rue Jean Gol 2 - 4000 Luik	Rue Jean Gol 2 - 4000 Luik
Moeskroen	Rue du Billemont 225 - 7700 Moeskroen	Avenue Abel Dubois 6 - 7000 Bergen
Namen	Chaussée de Liège 219 - 5100 Jambes	Chaussée de Liège 219 - 5100 Jambes
Nijvel	Chaussée de Bruxelles 88 - 1400 Nijvel	Chaussée de Bruxelles 88 - 1400 Nijvel
Verviers	Rue Bérubou 33 - 4800 Verviers	Rue Bérubou 33 - 4800 Verviers
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Adres	Postadres
Brussel	Ravensteingalerij 32 - 1000 Brussel	Ravensteingalerij 32 - 1000 Brussel

Contactcenter : 02 515 44 44

1.2

DE REGLEMENTAIRE EVOLUTIES

1.2.1

Aanpassingen in de reglementering waarvoor de RVA bevoegd is

Hervorming van de werkloosheidsreglementering

Nieuwe regeling

Met de programmawet van 18 juli 2025 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 29 juli 2025) wordt een van de meest fundamentele naoorlogse wijzigingen aan de werkloosheidsreglementering doorgevoerd.

Vanaf 1 maart 2026 worden de voorwaarden om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen (na arbeid) aangepast. Het volstaat vanaf dan om 312 arbeids- en gelijkgestelde dagen te bewijzen in de loop van een periode van 36 maanden vóór de uitkeringsaanvraag, en dat ongeacht de leeftijd. Er wordt geen rekening gehouden met de dagen die voorafgaan aan een eerdere toelating tot het recht op werkloosheidsuitkeringen.

De situaties die de referteperiode van 36 maanden verlengen, worden beperkt. Vergoede periodes van ziekte, arbeidsongeval en beroepsziekte verlengen voortaan

de referteperiode, maar worden daarentegen niet meer in aanmerking genomen als met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen om het recht te openen.

Het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt beperkt in de tijd. Het recht wordt voortaan slechts toegekend voor een periode van 12 maanden. Die periode van 12 maanden kan worden uitgebreid met een periode van maximaal 12 maanden: per 104 dagen beroepsverleden (= 4 maanden) wordt het recht met één maand uitgebreid. Het beroepsverleden dat daarvoor wordt gebruikt kan bij een volgende toelating niet meer opnieuw worden gebruikt.

Die periode van maximaal 24 maanden kan worden verlengd met onder meer periodes van tewerkstelling waarvoor de werknemer geen aanvullende uitkeringen heeft ontvangen, ongeacht de duur van de tewerkstelling.

Op dat principe van beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd zijn een aantal uitzonderingen.

In de twee situaties kan het recht op uitkeringen na de einddatum nog tijdelijk worden behouden. Dat is het geval voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten die aanspraak maakt op een inkomensgarantie-uitkering en die na de einddatum van het recht minstens 19 uur per week of minstens halftijds tewerkgesteld blijft en voor de werkloze die een opleiding volgt die voorbereidt op een kritische zorgfunctie als verpleegkundige of zorgkundige en daarvoor van de gewestelijke dienst voor arbeidsbe-

middeling een vrijstelling heeft verkregen. Zij kunnen het recht op uitkeringen blijven behouden gedurende de ononderbroken verdere duur van de tewerkstelling of de opleiding.

Voor de volgende categorieën van personen wordt het recht op uitkeringen niet beperkt in de tijd:

- de werkloze die op het ogenblik van de aanvraag om uitkeringen 55 jaar is én 31 jaar beroepsverleden bewijst (deze voorwaarde inzake beroepsverleden geldt vanaf 2026 en wordt jaarlijks verhoogd tot 35 jaar vanaf 2030);
- de werkloze die een beschermingsuitkering ontvangt;
- de werkloze die een kunstwerkuitkering ontvangt of een forfaitaire uitkering ontvangt na de niet-verlenging van het kunstwerkattest;
- een erkend havenarbeider, zeevisser, vislosser- of sorteerder;
- de werkloze met bedrijfstoeslag (SWT);
- de mindervalide werknemer die met behoud van recht op uitkeringen sinds 1 juli 2004 onafgebroken in een sociale werkplaats werkt.

Door de programmawet van 18 juli 2025 worden daarnaast onder meer nog de volgende wijzigingen in de werkloosheidsreglementering aangebracht:

- de bedragen van de werkloosheidsuitkeringen worden de eerste zes maanden verhoogd door een verhoging van het loonplafond;
- om het statuut van “deeltijdse werknemer met behoud van rechten” (onvrijwillig deeltijdse werknemer) te krijgen, moet de werknemer voortaan minstens 12 uur per week of minstens 1/3-tijds tewerkgesteld zijn, zonder uitzonderingen;
- de berekening van de aanvulling die een dergelijke werknemer van de RVA kan ontvangen (inkomensgarantie-uitkering) wordt aangepast: de berekening gebeurt voortaan in alle gevallen op basis van de effectieve degressieve uitkering die de werknemer als volledig werkloze zou hebben genoten;

- een werknemer die 3.120 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kan bewijzen, kan één keer ontslag nemen uit een passende dienstbetrekking en werkloosheidsuitkeringen ontvangen voor een beperkte periode van maximum 6 maanden (onder bepaalde voorwaarden verlengbaar met maximum 6 maanden door het succesvol volgen van een opleiding in een knelpuntberoep);
- een dienstbetrekking wordt gedurende de eerste 6 maanden van het recht op uitkeringen als niet passend beschouwd als die de werknemer geen globale vergoeding oplevert die ten minste gelijk is aan 90% van het inkomen dat die ontvangt uit uitkeringen;
- de vrijstelling van beschikbaarheid voor oudere werklozen (op basis van leeftijd of beroepsverleden) wordt opgeheven.

Bovendien worden ook de voorwaarden om toegelaten te worden tot het recht op inschakelingsuitkeringen (na studies) aangepast.

Zo wordt de vereiste om rechtopenende studies te hebben voleindigd, vervangen door de verplichting om in elk geval over een bepaald diploma, getuigschrift of attest te beschikken.

De beroepsinschakelingstijd (BIT) die de jongere dient te doorlopen na de stopzetting van de studies en vóór de uitkeringsaanvraag, wordt verkort tot 156 dagen. Voor de jongere die de studies beëindigt in juni kan de BIT onmiddellijk in juli ingaan. Om toegelaten te worden tot de inschakelingsuitkering mag de jongere niet eerder zijn toegelaten of toegelaten kunnen worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Het recht op inschakelingsuitkeringen wordt voortaan ook slechts toegekend voor een periode van 12 maanden in de plaats van, afhankelijk van de gezins-situatie, minstens 36 maanden. Die periode van 12 maanden kan worden verlengd met onder meer periodes van tewerkstelling waarvoor de werknemer geen aanvullende uitkeringen heeft gekregen, ongeacht de duur van deze tewerkstelling.

Overgangsbepalingen

De hierboven uiteengezette nieuwe regelgeving treedt volledig in werking voor de werkloze die vanaf 1 maart 2026 op basis van de nieuwe toelaatbaarheidsregels tot het recht op uitkeringen kan worden toegelaten. Op 1 juli 2025 startte echter een overgangperiode voor degenen met een lopend recht op uitkeringen die niet kunnen genieten van het voordeel van een niet in de tijd beperkt recht.

Voor die werklozen wordt het recht op uitkeringen geleidelijk afgebouwd in zes golven, afhankelijk van de vergoedingsperiode waarin de werkloze zich op een spildatum (in principe 30 juni 2025) bevindt, en rekening houdend met het aantal werkloosheidsdagen en het beroepsverleden.

Zo eindigt het recht voor sommige personen al op 31 december 2025, terwijl anderen tot 30 juni 2027 uitkeringen kunnen blijven ontvangen.

Het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt gefaseerd op volgende wijze beëindigd:

Golf	Wie?	Einde recht?
1	Werklozen in de derde vergoedingsperiode (forfaitair bedrag) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan minstens 20 jaar volledig werkloos zijn geweest	1 januari 2026
2	Werklozen in de derde vergoedingsperiode (forfaitair bedrag) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan tussen 8 en 20 jaar volledig werkloos zijn geweest	1 maart 2026
3	Werklozen in de derde vergoedingsperiode (forfaitair bedrag) die op 31 december 2024 tijdens hun loopbaan minder dan 8 jaar volledig werkloos zijn geweest	1 april 2026
4	Werklozen in de tweede vergoedingsperiode	1 juli 2026
5	Werklozen in de eerste vergoedingsperiode met minder dan 5 jaar beroepsverleden	tussen 1 juli 2026 en 1 juni 2027 (afhankelijk van het beroepsverleden)
6	Werklozen in de eerste vergoedingsperiode met minstens 5 jaar beroepsverleden.	1 juli 2027

De einddatum van het recht op werkloosheidsuitkeringen kan worden opgeschoven met een aantal volledige maanden, met een maximum van 12 maanden en met een uiterste datum op 30 juni 2030, voor zover de gebeurtenis die aanleiding tot de verlenging is een minimale duur kent.

Dat geldt wanneer iemand gedurende minstens 3 maanden voltijds tewerkgesteld is, deeltijds werkt met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering of een voltijdse beroepsopleiding volgt. Ook een tewerkstelling in een beroep dat niet onder de sociale zekerheid, sector werkloosheid valt (bv. als zelfstandige, vastbenoemd ambtenaar of leerkracht), kan aanleiding geven tot een verlenging, op voorwaarde dat die activiteit minstens 6 ononderbroken maanden duurt. Hetzelfde geldt voor periodes waarin mantelzorg, met vrijstelling, wordt verleend en voor studies met een volledig leerplan zonder werkloosheidsuitkeringen. Voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet geldt geen minimale duur, net als voor periodes die gedekt zijn door moederschapsuitkeringen.

Daarnaast kan het recht op werkloosheidsuitkeringen na de einddatum tijdelijk worden behouden gedurende de ononderbroken duur van een tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten waarvoor de werknemer een inkomensgarantie-uitkering geniet, voor zover de deeltijdse tewerkstelling minstens 19 uur per week of minstens halftijds blijft, of gedurende de ononderbroken duur van een opleiding die voorbereidt op een tewerkstelling in een knelpuntberoep, waarvoor door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling een vrijstelling werd toegekend en die werd aangevat vóór 1 januari 2026.

Wat de inschakelingsuitkeringen betreft behoudt een jonge werknemer die vóór 1 maart 2026 recht heeft gekregen op inschakelingsuitkeringen en van wie dat recht normaal gezien zou doorlopen na 30 juni 2025, in principe zijn uitkeringen tot de oorspronkelijke einddatum. In afwijking daarvan stopt het recht op inschakelingsuitkeringen voor die jongere uiterlijk op 31 december 2025. Wanneer die beperking er echter toe leidt dat de totale duur van het recht minder dan 12 maanden bedraagt, blijft het recht alsnog behouden tot 12 maanden na de eerste toelating.

Bepaalde gebeurtenissen kunnen het recht op inschakelingsuitkeringen nog verlengen, zonder dat de einddatum van het recht na 31 december 2026 gelegen kan zijn. Voor de jongere die op 31 december

2025 nog geen 12 maanden uitkeringen zou hebben ontvangen, wordt die einddatum opgeschoven met het aantal volledige maanden tussen 1 januari 2025 en de datum van de eerste toelating tot het recht op inschakelingsuitkeringen.

Die verlengende gebeurtenissen zijn de volgende: een voltijdse tewerkstelling als werknemer, als zelfstandige of als ambtenaar, een tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder een inkomensgarantie-uitkering, een tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten met een inkomensgarantie-uitkering (voor zover de tewerkstelling minstens 6 maanden heeft geduurd en ten minste één derde van een voltijdse regeling betreft), het ontvangen van onderbrekingsuitkeringen in het kader van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, het genot van moederschapsuitkeringen, het zonder uitkeringen volgen van studies met volledig leerplan en het samenwonen in het buitenland met een Belg werkzaam in het kader van de stationering van de Belgische Strijdkrachten.

Daarnaast werd ook voorzien in een specifieke regeling voor de jongere die deeltijds werkt met behoud van rechten. Als die na de einddatum van het recht op uitkeringen verder gedurende een ononderbroken periode minstens 19 uur per week werkt, of minstens de helft van een voltijdse betrekking, wordt het recht op een inkomensgarantie-uitkering behouden tot het einde van die ononderbroken tewerkstelling.

Tot slot is voorzien dat de jongere die onder de oude regeling werd toegelaten tot het recht op inschakelingsuitkeringen op basis van artikel 36 van het koninklijk besluit 25 november 1991 vanaf 1 maart 2026 niet opnieuw op diezelfde basis kan worden toegelaten.

Hervorming SWT-stelsel

In uitvoering van het federaal regeerakkoord 2025-2029 werd het bestaande stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kortweg SWT of het vroegere brugpensioen, bijna volledig afgeschaft. De maatregel sluit aan bij de bredere pensioen- en arbeidsmarkthervormingen van de federale regering.

De verschillende stelsels van SWT kunnen worden opgedeeld in 3 categorieën:

- het “algemeen” stelsel, het basisstelsel gebaseerd op de cao nr. 17;
- de “bijzondere” stelsels (voor zware beroepen, wegens medische redenen of met een beroepsverleden van 40 jaar of 33 jaar, deels in een zwaar beroep, of met nachtarbeid, of wegens medische redenen in de bouwsector);
- het stelsel voor ondernemingen erkend als in moeilijkheden of herstructurering, op basis van een cao in de onderneming, met een leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar en een beroepsverleden van 20 jaar of 10 jaar in de sector.

Een koninklijk besluit van 5 september 2025 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 september 2025) en bijhorende cao's schaffen al die stelsels nu onder verschillende modaliteiten af, met als enige uitzondering het stelsel voor mindervaliden en personen met ernstige lichamelijke problemen. Dat stelsel blijft behouden met de bestaande voorwaarden van een leeftijd van 58 jaar en een beroepsverleden van 35 jaar, en voor zover daartoe in de NAR een cao is afgesloten die de criteria en modaliteiten nader regelt. Voor 2025 is dat het geval op basis van de cao's 165 en 173.

De werknemers die al tot een stelsel werden toegelaten behouden hun rechten. Nieuwe toelatingen zijn nog mogelijk, maar met strikte beperkingen. Die beperkingen wijzigen niets aan de bestaande voorwaarden inzake vereiste leeftijd en beroepsverleden, maar bepalen wel uiterste data waarop de voorwaarden vervuld moeten zijn.

Het algemene stelsel kan enkel nog toegepast worden als de werknemer is ontslagen vóór 1 april 2025 en als die op het einde van de arbeidsovereenkomst en vóór 1 juli 2025 de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt.

De bijzondere stelsels die werden opgeheven zijn enkel nog van toepassing als de werknemer is ontslagen vóór 1 juli 2025 en als die op het einde van de arbeidsovereenkomst en vóór 1 juli 2025 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt.

Het stelsel voor ondernemingen erkend als in moeilijkheden of herstructurering is enkel nog van toepassing als de begindatum van de periode van erkenning als in moeilijkheden of herstructurering is gelegen vóór 1 mei 2025. Een voorwaarde inzake het tijdstip van het ontslag, dat wel moet gebeuren tijdens de periode van de erkenning, wordt hier niet gesteld. Het ontslag kan dus ook nog na 30 juni 2025 gebeuren. De werknemer moet de leeftijd van 60 jaar bereikt hebben op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag of (als er geen collectief ontslag is) op het einde van de arbeidsovereenkomst.

De vervangingsplicht blijft onder dezelfde voorwaarden van toepassing voor de lopende gevallen en voor het medisch SWT.

Het koninklijk besluit van 5 september 2025 heft eveneens de koninklijke besluiten van 19 september 1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders en van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, die bijvoorbeeld nog van toepassing waren gebleven op de werknemers uit het stads- een streekvervoer, op.

Afschaffing van de premie “knelpuntberoep” en “interregionale mobiliteit”

Die premie voor langdurig werklozen die het werk hervatten in een knelpuntberoep of in een ander gewest dan dat van hun woonplaats werd met ingang van 1 september 2022 ingevoerd door een koninklijk besluit van 24 juni 2022.

De maatregel liet toe dat werklozen die in de 15 maanden voor de werkhervatting minstens 312 uitkeringen als volledig werkloze hadden ontvangen tijdens de nieuwe tewerkstelling gedurende maximaal drie maanden een deel van hun uitkering bleven ontvangen. Het dagbedrag van die uitkering was fictief vastgesteld op een vierde van het dagbedrag dat als volledig werkloze zou zijn genoten in de eerste fase van de eerste vergoedingsperiode. Het doel was om die werklozen te activeren door een financiële stimulans te geven bij het aanvaarden van werk in knelpuntberoepen of bij interregionale mobiliteit.

Door een koninklijk besluit van 5 september 2025 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 september 2025) wordt die maatregel vanaf 25 september 2025 afgeschaft. Voor werknemers die al vóór de inwerkingtreding van dat nieuwe besluit met een arbeidsovereenkomst zijn gestart, blijft het oude systeem van toepassing, op voorwaarde dat zij hun aanvraag uiterlijk op het einde van de tweede kalendermaand na de maand waarin de arbeidsovereenkomst is gestart bij het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA hebben ingediend.

Artikel 39ter van de wet op de arbeidsovereenkomsten

Met de wet van 15 mei 2024 houdende wijziging van het sociaal strafrecht en diverse arbeidsrechtelijke bepalingen (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 21 juni 2024) wordt artikel 39ter van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 gewijzigd om het concept van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen in te voeren.

Als een werknemer bij een ontslag, gegeven na 31 maart 2025, recht heeft op een opzeggingstermijn of -vergoeding die minstens 30 weken bedraagt, heeft hij het recht om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen. Een inzetbaarheidsbevorderende maatregel is elke maatregel, voornamelijk een opleiding of een begeleiding waaraan de werknemer deelneemt, verstrekt door een professionele dienstverlener en die de werknemer moet helpen om binnen een zo kort mogelijke termijn een tewerkstelling bij een nieuwe werkgever te vinden of een activiteit als zelfstandige te verrichten.

De werknemer, zijn voormalige werkgever of de professionele dienstverlener kunnen vervolgens aan de RVA een terugbetaling vragen van de gemaakte kosten voor het volgen van die inzetbaarheidsbevorderende maatregelen en dat ten belope van maximaal 1.800 EUR.

Dat bedrag hoeft niet in 1 keer opgebruikt te worden en kan verdeeld worden over verschillende inzetbaarheidsbevorderende maatregelen, bij verschillende professionele dienstverleners.

Vooraleer de RVA kan overgaan tot een terugbetaling van de gemaakte kosten moet er wel aan een reeks voorwaarden en termijnen voldaan zijn.

Zo heeft de terugbetaling uitsluitend betrekking op inzetbaarheidsbevorderende maatregelen die werden gevolgd in de periode die een einde neemt op de laatste dag van het tweede kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin ofwel de effectieve einddatum van de opzeggingstermijn, ofwel de einddatum van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, is gelegen. De aanvraag tot terugbetaling moet dan weer bij de RVA toekomen uiterlijk op de laatste dag van het derde kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin ofwel de effectieve einddatum van de opzeggingstermijn, ofwel de einddatum van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding, is gelegen.

Om een terugbetaling te krijgen, moet de werknemer, zijn voormalige werkgever of de professionele dienstverlener, ofwel elektronisch ofwel met het papieren formulier, een aanvraag bij de RVA indienen en alle vereiste documenten toevoegen.

Die vereiste documenten zijn:

- een omstandige beschrijving van de gevolgde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen;
- een verklaring, ondertekend door de begunstigde, dat de gevolgde maatregelen de werknemer effectief helpen om binnen een zo kort mogelijke termijn een tewerkstelling bij een nieuwe werkgever te vinden of een activiteit als zelfstandige te verrichten;
- het bewijs van het effectief en volledig gevolgd hebben van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen;
- een overzicht van de kosten van de gevolgde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen en een bewijs van de effectieve betaling daarvan.

Als de RVA van oordeel is dat de aanvraag tot terugbetaling onvolledig is, stuurt hij die binnen de maand na ontvangst terug met vermelding van alle ontbrekende documenten en inlichtingen. Het dossier moet behoorlijk aangevuld bij de RVA toekomen binnen een termijn van één maand ingaand de dag volgend op de dag waarop de Rijksdienst de aanvraag terugzond.

De RVA kan de aanvraag tot terugbetaling geheel of gedeeltelijk weigeren als hij vaststelt dat:

- de gevolgde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen niet voldoen aan de voorwaarden van de wettelijke definitie;
- de aanvraag onvolledig is en niet tijdig werd vervolledigd;
- de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen niet effectief en volledig werden gevolgd;
- de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen niet tijdig werden gevolgd;
- de aanvraag tot terugbetaling niet tijdig werd ingediend, tenzij de begunstigde aantoont dat hij zich wegens een situatie van overmacht in de onmogelijkheid bevond om tijdig de aanvraag in te dienen.

Worden evenwel niet terugbetaald:

- kosten voor maatregelen die werden gevolgd tijdens een periode waarin de werknemer was ingeschreven in een tewerkstellingscel die een werkgever bij een collectief ontslag moet oprichten;
- kosten die ten laste moeten worden genomen door een andere publieke instelling overeenkomstig een bepaling voorzien bij of krachtens een wet, decreet of ordonnantie;
- de kosten van een procedure van outplacement die ten laste zijn van een gewest.

1.2.2

Maatregelen met een impact voor de RVA

Arrest van het Grondwettelijk Hof over de Samenlevingsdienst

De wet van 15 mei 2024 heeft vanaf 31 mei 2024 een samenlevingsdienst ingevoerd die 18- tot 25-jarigen in staat stelde zich op substantiële wijze in te zetten voor een project van algemeen belang door hen daarbij te voorzien in toereikende bestaansmiddelen, teneinde de burgerzin, de sociale diversiteit, de solidariteit en de individuele autonomie te bevorderen.

Die wet had de volgende implicaties wat betreft de werkloosheidsreglementering:

- de mogelijkheid voor de volledig werkloze die het statuut van burger in dienst heeft om een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te verkrijgen;
- de mogelijke cumulatie van de door de burger in dienst ontvangen vergoeding met uitkeringen;
- het in aanmerking nemen van de dienstdagen als geldige dagen voor het doorlopen van de beroepsinschakelingstijd vereist voor het openen van het recht op inschakelingsuitkeringen.

Op 23 oktober 2025 heeft het Grondwettelijk Hof die wet vernietigd wegens een overschrijding van de bevoegdheidsregels, aangezien die wet handelt over jeugd, vorming en sociale participatie, en die materies niet langer tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

Harmonisatie van de indexering van wedden en sociale uitkeringen

Met de artikelen 85 tot en met 87 van de programwet van 18 juli 2025 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 29 juli 2025) wordt een harmonisatie van de indexering van de sociale uitkeringen en de wedden van de ambtenaren beoogd.

Zowel het bedrag van de werkloosheidskeringen als de wedden van de ambtenaren zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Bij een overschrijding van de zogeheten “spilindex” worden beide categorieën van bedragen verhoogd, maar de datum waarop dat gebeurde was verschillend.

Zo werden werkloosheidsuitkeringen verhoogd vanaf de eerste maand volgend op de overschrijding van de spilindex maar de wedden van de ambtenaren verhoogden pas vanaf de tweede maand volgend op de overschrijding.

Na de reglementaire wijziging worden zowel de werkloosheidsuitkeringen als de wedden van de ambtenaren uniform verhoogd vanaf de derde maand volgend op de datum van de overschrijding van de spilindex.

Vermindering van de voordelen in het kader van Impulsion

Impulsion is een Waalse activeringsmaatregel ten voordele van werkgevers die bepaalde categorieën van werkzoekenden in dienst nemen. Impulsion 12 maanden+ richt zich op werkzoekenden die minstens twaalf maanden werkloos zijn, terwijl Impulsion -25 jaar van toepassing is op werkzoekenden jonger dan 25 jaar. De werknemer ontvangt maandelijks een werkuitkering van maximaal 500 EUR, die de werkgever in mindering kan brengen van het nettoloon van de werknemer.

Het programmadecreet van het Waals Gewest van 19 december 2025 houdende diverse budgettaire bepalingen (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 29 december 2025) verkort de looptijd van die ondersteuningsmaatregelen. Voor Impulsion 12 maand+ wordt de subsidiëringsperiode verminderd van 2 jaar tot 1 jaar. Voor Impulsion -25 jaar wordt die periode verkort van 3 jaar tot 2 jaar. Die aangepaste looptijden zijn van toepassing op nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2026.

De RVA bepaalt zelf niet de voorwaarden van het Plan Impulsion, noch de voordelen of doelgroepen, maar fungeert sedert de Zesde Staatshervorming wel nog steeds als technisch operator. Dat wil zeggen dat de aanvraag om de werkuitkering bij de RVA wordt ingediend en dat de RVA beslist of de werknemer er recht op heeft. Die beslissing wordt meegedeeld aan de uitbetalingsinstelling, die op basis van een aangifte van sociaal risico (ASR WECH008) van de werkgever de betaling uitvoert, die vervolgens nog door de RVA wordt geverifieerd.

PWA Waals Gewest

Het verrichten van activiteiten in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) was in oorsprong voorbehouden aan langdurig uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of aan gerechtigden op een leefloon.

Wanneer werklozen als gevolg van de beperking in de tijd van het recht op uitkeringen door de programawet van 18 juli 2025 hun uitkering zouden verliezen en zij geen aanspraak zouden kunnen maken op een leefloon, zou dat tot gevolg hebben dat zij vanaf 1 januari 2026 of later, niet meer zouden kunnen werken onder het PWA-statuuut.

Eerder was in het Vlaamse Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap al een regeling ingevoerd waarbij het verrichten van activiteiten voor een PWA niet meer afhankelijk is van de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

Door een decreet van het Waalse Gewest van 11 december 2025 (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 16 december 2025) kunnen ook in het Waalse Gewest vanaf 1 januari 2026 werkzoekenden verder tewerkgesteld worden in een PWA voor zover zij gedurende 12 maanden ingeschreven zijn bij de FOREM en ongeacht zij effectief werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Chronologische tabel van de reglementaire wijzigingen – maatregelen met een impact voor de RVA

Tabel 1.2.I

Type	Datum	Titel	Belgisch Staatsblad	In werking op
Wet	15.05.2025	Wet houdende wijziging van het sociaal strafrecht en diverse arbeidsrechtelijke bepalingen (Hoofdstuk 10) Bevordering van de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	21.06.2024	01.04.2025
Programmawet	18.07.2025	Programmawet (Titel 4 - Hoofdstuk 2) Harmonisatie van de indexering van sociale uitkeringen en wedden van de ambtenaren	29.07.2025	01.07.2025
Programmawet	18.07.2025	Programmawet (Titel 5 - Hoofdstuk 1) wijzigingen in de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wijzigingen in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wijzigingen in het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering	29.07.2025	01.07.2025 (overgangsmaatregelen)
KB	05.09.2025	Koninklijk besluit tot opheffing van het koninklijk besluit van 24 juni 2022 tot instelling van een aanvullende uitkering voor langdurig werklozen die het werk hervatten in een ander gewest of in een knelpuntberoep	15.09.2025	25.09.2025
KB	05.09.2025	Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, en tot opheffing van het koninklijk besluit van 19 september 1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld en van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen	15.09.2025	25.09.2025
Decreet Waalse Gewest	11.12.2025	Decreet tot wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders - bepaling van tewerkstelling in een PWA-dienst in het Waalse Gewest.	16.12.2025	01.01.2026
Programma-decreet van het Waalse Gewest	19.12.2025	Programmadecreet houdende diverse begrotingsmaatregelen (Hoofdstuk 6) Wijzigingen in het decreet van 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen.	29.12.2025	01.01.2026

1.2.3

Wijzigingen aan de maatregelen ter ondersteuning van de aanpassing van de arbeidstijd

2025 werd gekenmerkt door enkele reglementaire wijzigingen, waaronder de mogelijkheid voor pleegouders om ouderschapsverlof te nemen, de invoering van thematische verloven voor magistraten en de goedkeuring van cao's nr. 174 en nr. 175 tot regeling van de toegang tot tijdskrediet landingsbaan vanaf 55 jaar.

Tijdskrediet

Voor het tijdskrediet landingsbaan kan het recht op uitkeringen worden toegekend aan werknemers die minstens 60 jaar zijn op de begindatum van het tijdskrediet landingsbaan. In afwijking van die algemene regel kan het recht op uitkeringen ook worden toegekend aan werknemers die minstens 55 jaar zijn, als ze voldoen aan een van de afwijkende voorwaarden voorzien in de reglementering. Een van die afwijkende voorwaarden is tewerkgesteld zijn in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden. De voorwaarde dat de onderneming moest aantonen dat haar erkenningsaanvraag het mogelijk maakte om het aantal werknemers te verminderen dat overgaat naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag werd geschrapt.

Bovendien schrapte het koninklijk besluit van 5 september 2025 de verwijzingen naar het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Die bepalingen betroffen de berekening van het beroepsverleden van 35 jaar en de regels met betrekking tot ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. Die bepalingen zijn opgenomen in het koninklijk besluit van 12 december 2001 en in werking getreden op 1 mei 2025.

Op 30 juni 2025 hebben de sociale partners cao's nr. 174 en nr. 175 afgesloten bij de Nationale Arbeidsraad. Die verlengen voorlopig – voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025 – de mogelijkheid om onderbrekingsuitkeringen te krijgen vanaf 55 jaar in het kader van het tijdskrediet landingsbaan.

Cao nr. 174 voorziet in onderbrekingsuitkeringen voor werknemers die voldoen aan een van de afwijkende voorwaarden van het KB van 12 december 2001 (zwaar beroep, lange loopbaan, arbeidsongeschiktheid in de bouwsector en onderneming in moeilijkheden of in herstructurering).

Om recht te hebben op uitkeringen moet er een sectorale cao of, in het geval van tewerkstelling in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, een ondernemingscao zijn afgesloten in toepassing van de interprofessionele cao nr. 174.

Cao nr. 175 voorziet in onderbrekingsuitkeringen vanaf 55 jaar, in geval van tijdskrediet landingsbaan, voor werknemers van beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven met een beroepsloopbaan van minstens 25 jaar (PC 327).

Thematische verloven voor magistraten

Sinds 1 januari 2025 hebben magistraten recht op onderbrekingsuitkeringen voor ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof, op basis van het koninklijk besluit van 10 januari 2025. De uitkeringen zijn identiek aan die voorzien door het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

Ouderschapsverlof voor pleegouders

Sinds 1 juli 2025 hebben ook pleegouders recht op onderbrekingsuitkeringen als ze ouderschapsverlof nemen om een kind te onthalen dat voor minstens 6 maanden in hun gezin is geplaatst door een door de bevoegde gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg.

Omdat pleegouders dezelfde rechten als die van de wettelijke ouders of adoptieouders hebben, kunnen ze ouderschapsverlof nemen:

- ofwel voor een periode van 4 maanden voltijds, opsplitsbaar per week (in geval van flexibilisering) of per maand of een veelvoud daarvan;
- ofwel voor een periode van 8 maanden halftijds, opsplitsbaar in periodes van een maand (in geval van flexibilisering) of 2 maanden of een veelvoud daarvan;
- ofwel een periode van 20 maanden met 1/5, opsplitsbaar in periodes van 5 maanden of een veelvoud daarvan;
- ofwel een periode van 40 maanden met 1/10, opsplitsbaar in periodes van 10 maanden of een veelvoud daarvan.

Chronologisch overzicht van wijzigingen in de reglementering met betrekking tot maatregelen ter ondersteuning van de aanpassing van de arbeidstijd

Tabel 1.2.3.l

Type	Datum	Titel	Belgisch Staatsblad	Inwerkingtreding
KB	10.01.2025	Koninklijk besluit betreffende de uitkering voor magistraten in het kader van het ouderschapsverlof en de zorgverloven	21.02.2024	21.02.2024
Cao	30.06.2025	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 174 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering	/	Van 01.07.2025 tot en met 31.12.2025
Cao	30.06.2025	Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 175 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2025 tot en met 31 december 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor sommige mindervalide werknemers	/	Van 01.07.2025 tot en met 31.12.2025
Programmawet	18.07.2025	Programmawet	29.07.2025	01.07.2025
KB	05.09.2025	Koninklijk besluit van 5 september 2025 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, betreffende de landingsbanen	30.10.2025	01.05.2025 voor artikel 4, 1°, en artikel 11



1.3

DE PARTNERS VAN DE RVA

De partners van de RVA zijn de organisaties waarmee de RVA samenwerkt of contacten heeft, zoals de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding, de uitbetalingsinstellingen (ABVV, ACLVB, ACV en HVW), de Belgische instellingen van sociale zekerheid voor werknemers (RSZ, FPD ...) en instellingen van andere landen. Op internationaal vlak werd er samengewerkt met instellingen die vergelijkbare opdrachten hebben.

1.3.1

De gewestelijke diensten

De RVA werkt intensief samen met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB, Actiris, ADG, Bruxelles Formation en Le Forem). Die samenwerking houdt verband met het feit dat vergoede werklozen ingeschreven moeten zijn als werkzoekende bij een van die diensten met de invloed van een eventuele beroepsopleiding op het recht op uitkeringen.

In 2025 werd de uitvoering van de zesde staatshervorming voortgezet. Sommige gewesten hebben de aan hen overgedragen materies aangepast. Dat vereiste een intensieve samenwerking met de diensten voor arbeidsbemiddeling, maar ook met andere gewestelijke diensten zoals het Vlaamse Departement Werk en Sociale Economie, de 'Service Public de Wallonie' en de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

Voor sommige materies ligt de beslissingsbevoegdheid voortaan bij een gewestelijke dienst en de uitvoeringsbevoegdheid bij de RVA. Dat is het geval voor de toepassing van de sancties als gevolg van de controle op de actieve en passieve beschikbaarheid, de betaling van de uitkeringen in geval van vrijstelling om studies te volgen of in geval van PWA-activiteiten en de uitbetaling van activeringsuitkeringen. Die materies vereisen dan ook een permanente intensieve samenwerking, waarvoor nieuwe procedures en gegevensstromen werden uitgewerkt.

In het kader van de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen heeft de dienst Communicatie in 2025 de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling bijeengebracht om de samenwerking te versterken en te zorgen voor transparante communicatie over de voortgang van de uitvoering van de overgangsmaatregelen. Er werden maandelijkse bijeenkomsten georganiseerd om informatie uit te wisselen over persberichten, de verzending van de verschillende brieven en de lijsten van mensen die betrokken waren bij de verschillende verzendingsgolven.

De uitwisselingen waren bijzonder constructief. Ze benadrukten de nauwe en essentiële samenwerking tussen de actoren die betrokken zijn bij de hervorming en hun gedeelde wens om in dezelfde dynamiek te werken die is gericht op de openbare dienstverlening en de kwaliteit van de begeleiding van sociaal verzekerden.

1.3.2

De uitbetalingsinstellingen

Er bestaan 4 uitbetalingsinstellingen: de vakbonden ACV, ABVV en ACLVB hebben ieder een uitbetalingsinstelling en daarnaast is er de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW). De uitbetalingsinstellingen verlenen werklozen gratis advies, verstrekken ze alle nuttige inlichtingen over hun rechten en plichten en bezorgen ze de documenten die nodig zijn voor hun uitkeringsaanvraag. Werklozen die een uitkeringsaanvraag willen indienen, nemen contact op met een uitbetalingsinstelling, die een dossier samenstelt en indient bij de RVA. De RVA gaat na of de toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervuld zijn en levert een machtiging tot betaling af. De uitbetalingsinstelling deelt de inhoud van die positieve beslissing mee aan de werkloze. De RVA betaalt maandelijks voorschotten aan de uitbetalingsinstellingen zodat ze de werklozen kunnen betalen en verifieert nadien of de betalingen van de uitbetalingsinstellingen correct zijn.

Met de uitbetalingsinstellingen organiseerde de RVA structurele en ad-hoc overlegmomenten om de wijzigingen aan de werkloosheidsreglementering vlot en uniform te implementeren.

Naast het beleidsmatig overleg vinden er ook regelmatig technische werkvergaderingen plaats waarin de uitbetalingsinstellingen met de directies Werkprocessen en Reglementering afspraken maken over de programmatie, codering en controles, en over de uitwisseling van lijsten en einddatums. Zo versterken we de consistentie van de informatie naar de sociaal verzekerden en kunnen vragen sneller worden opgepikt en opgelost.

1.3.3

Samenwerking in de controlediensten: Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), politiediensten en gerecht

De SIOD is een strategisch orgaan dat op basis van de kennis en inzichten van de betrokken inspectiediensten en wetenschappelijke ondersteuning een visie ontwikkelt op socialefraudebestrijding. De SIOD vertaalt die visie in concrete strategieën. Op die manier draagt de SIOD ook bij tot het strategisch plan en de jaarlijkse actieplannen rond socialefraudebestrijding en tot de werking van het College voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude. De SIOD verzorgt tevens de coördinatie inzake de beleidsondersteuning in het kader van het strategisch plan en van de jaarlijkse actieplannen.

Een van de organen van de SIOD is de arrondissementscel. Per gerechtelijk arrondissement is er zo 1 cel. Die cel wordt geleid door de arbeidsauditeur en bestaat verder uit vertegenwoordigers van de inspectiediensten van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ), het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en het Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Bovendien zijn de Federale Overheidsdienst Financiën, het Parket van de Procureur des Konings en de federale politie hier ook vertegenwoordigd. Vertegenwoordigers van andere instellingen van sociale zekerheid mogen worden uitgenodigd. Ook de gewestelijke inspectiediensten die bevoegd zijn voor tewerkstelling kunnen deel uitmaken van de arrondissementscellen.

De kernopdracht van de cel is het organiseren van gemeenschappelijke controles tegen illegale arbeid en sociale fraude op lokaal niveau.

De controlediensten van de RVA werken ook vaak samen met de gerechtelijke instanties. Enerzijds maken de RVA-controleurs op eigen initiatief elektronische processen-verbaal (e-pv's) over aan de gerechtelijke instanties met het oog op verdere strafrechtelijke vervolging. In 2025 stelden de RVA-controleurs 2.785 e-pv's op. Anderzijds kan het optreden van een RVA-controleur ook gevorderd worden door de gerechtelijke instanties.

De inspectiediensten van de RVA werken ook samen met de gemeentebesturen en de lokale politie in het kader van de strijd tegen domiciliefraude. De RVA vraagt in bepaalde gevallen de medewerking van de politie om de effectieve hoofdverblijfplaats en de gezinssamenstelling van een werkloze te controleren.

1.3.4

De andere Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (OISZ)

Binnen de Belgische sociale zekerheid zijn er meerdere organisaties die een aantal sociale risico's dekken of de bijdragen innen. Het gaat onder andere om het RIZIV, de FPD, het RSVZ, de RSZ, de KSZ ... Via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid wisselt de RVA gegevens uit met die instellingen.

De laatste jaren werd de onderlinge samenwerking nog intenser en werden gemeenschappelijke bepalingen afgesproken. Die beogen besparingen en hebben betrekking op de samenwerking op het vlak van human resources, communicatie, ICT, logistiek en interne audit.

1.3.5

De federale Ombudsman

In 2025 heeft de federale Ombudsman 71 nieuwe dossiers voorgelegd aan de RVA. Er waren ook 29 vragen om bijkomende informatie.

Aantal behandelde dossiers

Tabel 1.3.5.I

Toelaatbaarheid	27
Handhaving-Betwistingen	27
LOTK/Ouderschapsverlof	10
Handhaving-Inspectie	3
Verificatie	3
FSO	1
Totaal	71

De RVA heeft veel aandacht voor een snelle opvolging van de brieven van de Ombudsman. Dat blijkt uit de antwoordtermijn. In 2025 werden alle dossiers op tijd behandeld. In het samenwerkingsprotocol staat een antwoordtermijn van maximum 15 werkdagen. De gemiddelde antwoordtijd bedroeg slechts 8 dagen.

1.3.6

Een geïntegreerd klachtenbeheer

Naast de tweedelijnsklachten die de federale Ombudsman behandelt, ontving de RVA in 2025, via de verschillende kanalen voor indiening van eerste-lijnsklachten, in totaal 706 klachten over de dienstverlening van de RVA.

Naast de klachten ontving de RVA via die kanalen nog tal van andere berichten die niet het onderwerp uitmaken van een klacht over de werking van de RVA. Het ging onder andere over vragen om inlichtingen en aangiften van zwartwerk of vragen die tot de bevoegdheid van andere instellingen behoren.

De 706 klachten over de dienstverlening van de RVA werden grondig geanalyseerd:

- 11% van de klachten werd gegrond verklaard en heeft geleid tot een herziening van een genomen beslissing.
- 18% van de klachten werd gegrond verklaard, zonder dat dat een impact heeft gehad op de genomen beslissing.
- De overige klachten waren niet gegrond of niet ontvankelijk.

Uit de inhoud van de klachtendossiers blijkt dat 65% van alle klachten te maken heeft met dossiers waarin beslist wordt over de toekenning van het recht op een werkloosheidsuitkering of een uitkering voor loopbaanonderbreking/tijdscrediet. 20% gaat over klachten die ontevredenheid uitdrukken over de behandeling van dossiers waarbij de vergoedbaarheidsvoorwaarden worden betwist. 3% verwijst naar de moeilijke bereikbaarheid van de RVA. De overige 12% heeft betrekking op de processen Handhaving-Inspectie, Verificatie (waaronder beslag) en het FSO.

Een analyse van de oorzaak van de klachten toont aan dat een groot deel van de klachten het gevolg is van ontevredenheid of onbegrip van de klanten over (wettelijke) behandelingstermijnen en de gevolgde procedures.

De rechten van de sociaal verzekerde worden ook via andere procedures dan het klassieke klachtensysteem optimaal gegarandeerd. Zo is er de mogelijkheid om een herberekening van de rechten of een correctie van het uitkeringsbedrag aan te vragen. Dat kan de sociaal verzekerde zelf aanvragen, onder andere door een aanvraag tot herziening van een beslissing in te dienen. De uitbetalingsinstelling (UI) kan via de 'klachtenfiche C9Z' een volgens haar foutieve afhandeling van een dossier melden. Ook in het kader van de verificatieprocedure, waarbij de verrichte betalingen worden nagezien, is een procedure van overleg voorzien als de uitbetalingsinstelling het resultaat van de verificatie betwist. Daarnaast kan de sociaal verzekerde bij de arbeidsrechtbank een beroep instellen tegen een beslissing.

1.3.7

De internationale contacten

De RVA engageert zich om zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid niet te laten ophouden bij de landsgrenzen. Als voortrekker wisselt onze instelling actief kennis uit met socialezekerheidsinstellingen in binnen- en buitenland. Door inzichten en goede praktijken te delen met buitenlandse instanties, draagt de RVA bij aan de mondiale versterking van socialezekerheidsstelsels.

Tegelijkertijd bieden die interacties de RVA de mogelijkheid om zich te laten inspireren door innovatieve internationale perspectieven, die ertoe kunnen bijdragen om de eigen werking steeds verder te optimaliseren. Op die manier ligt dat venster op de wereld aan de bron van noodzakelijke input voor het continu versterken van de RVA in het licht van de hoge maatschappelijke verwachtingen rond efficiëntie en budgettaire inspanningen.

De International Social Security Association (ISSA)

De RVA is een actief lid binnen de International Social Security Association (ISSA), een organisatie die meer dan 300 socialezekerheidsinstellingen in de wereld bijeenbrengt. De administrateur-generaal van de RVA is Treasurer van de organisatie en zit de Technical Commission on Employment Policies and Unemployment Insurance voor.

De RVA nam actief deel aan verschillende evenementen georganiseerd door ISSA, zowel op afstand als ter plaatse. De voornaamste staan hieronder opgelijst.

In februari 2025 nam de RVA in Caïro, Egypte, deel aan de International Conference on Management and Innovation in Social Security. Onder het thema “Transforming with people, innovation and leadership” wisselden instellingen van gedachten over strategisch beheer en institutionele transformatie. De RVA deelde daar zijn expertise op het vlak van overheidsadministratie en digitale dienstverlening.

In april 2025 werd de administrateur-generaal door de ISSA uitgenodigd om aan de Universiteit van Bordeaux een lezing te geven over Europese

werkloosheidsstelsels. Daarbij werden de verschillende bouwstenen van die systemen onderzocht en geanalyseerd hoe ze in de praktijk functioneren. Daarbij werd onder meer gebruikgemaakt van informatieve videofragmenten, die ook publiek toegankelijk zijn via het YouTube-kanaal van de RVA.

In mei 2025 nam de RVA in Beijing, China, deel aan een technisch seminarie rond het thema “Employment promotion and unemployment protection in a digital world”. Dat internationale seminarie bood socialezekerheidsinstellingen de kans om effectieve benaderingen voor werkgelegenheidsbevordering en werkloosheidsbescherming in een mondiale context te bespreken.

In oktober 2025 was de RVA aanwezig op het World Social Security Forum in Kuala Lumpur, Maleisië. Het evenement bood beleidsmakers en experts een platform om innovatieve strategieën te bespreken binnen een snel veranderende mondiale context. De RVA leverde daar een actieve bijdrage aan de debatten over de veerkracht van socialebeschermingsstelsels.

In augustus 2025 nam de RVA deel aan een webinar over “Dynamic decision-making for improved crisis response”. De opgedane inzichten werden gebruikt voor het verfijnen van het business continuity plan.

De European Labour Authority (ELA), het arbeidsauditoraat

De taak van de ELA is om de lidstaten en hun sociale-inspectiediensten te ondersteunen in de gezamenlijke strijd tegen de grensoverschrijdende sociale fraude en tegen (nationaal) niet-aangegeven werk door middel van het platform tegen zwartwerk.

In januari 2025 nam de RVA deel aan een TECH Lab-workshop die gericht was op de nieuwste automatiseringstechnologieën en hun toepassing binnen arbeidsorganisaties. De workshop was ook een gelegenheid om in contact te komen met vertegenwoordigers van overheidsdiensten uit andere lidstaten en kennis uit te wisselen.

Als reactie op ELA's oproep in april voor goede praktijken die eerlijke en effectieve arbeidsmobiliteit aanmoedigen binnen de EU, heeft de RVA een goede praktijk ingediend. De goede praktijk, getiteld “Bridging the Care Gap: Supporting Employment in the

Health and Care Sector through Training Exemptions”, is gestoeld op een reeds gepubliceerde RVA-studie: “Vrijstellingen voor beroepsopleidingen en hun impact op knelpuntsectoren.” Die praktijk werd geselecteerd voor publicatie en certificering door de ELA.

In september 2025 vond een overleg plaats tussen de RVA en de ELA over de verdere strategische samenwerking tussen beide organisaties. Tijdens dat overleg kwamen diverse zaken aan bod, waaronder: lopende en toekomstige samenwerkingsprojecten, het toezicht op en de aanpak van uitkeringsgerechtigden die internationaal actief zijn, bilaterale gegevensuitwisseling en het gebruik van de IMI- en EESSI-platformen, en gezamenlijke communicatiecampagnes met betrekking tot de sociale zekerheid.

In oktober 2025 bezocht het Nederlandse UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) de RVA in Brussel om de evaluatie te maken van de testfase van de elektronische gegevensuitwisseling tussen beide instanties. De resultaten van die testfase zijn positief. De succesvolle afronding onderstreept de meerwaarde van grensoverschrijdende samenwerking en bevestigt de efficiëntie van digitale gegevensuitwisseling.

European Social Insurance Platform (ESIP)

Op het Europees podium heeft de RVA als lid van het European Social Insurance Platform (ESIP) meegewerkt aan meerdere vergaderingen over pensioenen, werkloosheidsverzekering, gezondheidszorg en financiering. Die vergaderingen hebben als doel onze goede praktijken en onze expertise in verschillende materies te delen, maar ook onze stem te laten horen op het Europese niveau. De RVA heeft sinds 2023 een verkozen vertegenwoordiger in de Raad van Bestuur van ESIP.

Daarnaast draagt de organisatie actief bij aan de werkzaamheden van de (Un)Employment Working Group. Die werkgroep brengt experts van socialezekerheidsinstellingen samen om onder andere prangende dossiers rond werkgelegenheid en werkloosheidsuitkeringen te bespreken.

ESIP heeft in 2025 meerdere internationale werkgroepen ontvangen in de vergaderzalen van de RVA.

Buitenlandse stages

De RVA organiseert stages die zijn medewerkers inzicht bieden in de goede praktijken en de expertise van buitenlandse instellingen om te verbeteren op organisatorisch, inhoudelijk, procesmatig, procedureel, en functioneel vlak.

In 2025 heeft de RVA een medewerker afgevaardigd voor een internationale stage bij de Oostenrijkse socialezekerheidsinstelling DVSV (Dachverband der Österreichischen Sozialversicherung).

Andere internationale activiteiten

Hierna volgt een overzicht van de overige activiteiten op internationaal niveau waarbij de RVA een actieve rol heeft vervuld.

In januari 2025 bezocht een RVA-delegatie het contactcenter van ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) in Luxemburg om goede praktijken uit te wisselen op het gebied van klantencontact en dienstverlening.

In april 2025 nam de RVA deel aan de User Needs First International Conference in Amsterdam. Er werden inzichten verzameld over methodieken en gedeelde standaarden — zoals de Code Inclusief Digitaal Ontwerpen en nieuwe ISO-standaarden voor begrijpelijke taal — die moeten leiden tot een toegankelijke, transparantere en inclusievere publieke dienstverlening.

In mei 2025 vond in Rijsel ook een overleg plaats tussen de Belgische en Franse inspectiediensten. De Belgische delegatie bestond uit vertegenwoordigers van de RSZ, het TSW en de RVA. De agenda richtte zich op de coördinatie van toekomstige gezamenlijke acties, de voortgang van lopende projecten en de organisatie van wederzijdse opleidingsstages.

In juni 2025 ontving de RVA een Maleisische delegatie bestaande uit de minister van Human Resources, Steven Sim Chee Keong, de ambassadeur voor België en de Europese Unie, Khalid Abbasi Abdul Razak, en vertegenwoordigers van Perkeso, de Maleisische socialezekerheidsinstelling. Tijdens een rondetafelgesprek werden de uitdagingen voor de Belgische arbeidsmarkt besproken. Verschillende Belgische tewerkstellingsinstellingen (VDAB, FOREM

en Actiris) namen ook deel aan de rondetafel. Als afsluiter werd een “Memorandum of Understanding” ondertekend tussen de RVA en Perkeso om de toekomstige samenwerking te formaliseren.

In september 2025 ontving de RVA een delegatie van het Finse werkloosheidsfonds YTK. Het doel van dat werkbezoek was het uitwisselen van kennis met betrekking tot het Belgische socialezekerheidsstelsel en de operationele werking van de RVA.

In diezelfde maand september nam de RVA deel aan een seminarie in Frankrijk georganiseerd door Unédic. Het seminarie verdiepte zich in de lessen die kunnen worden getrokken uit de werkloosheids hervormingen die de afgelopen jaren in Frankrijk zijn doorgevoerd.

In oktober 2025 ontving de RVA een Maleisische delegatie bestaande uit vijf medewerkers van Perkeso. In samenwerking met andere Belgische instanties (VDAB, Actiris, FOREM, FOD WASO en FOD Sociale Zekerheid) kreeg de delegatie een algemeen overzicht van de Belgische sociale zekerheid en hoe bepaalde zaken praktisch aangepakt worden.

Er vond ook een digitale rondetafelconferentie plaats in oktober tussen vertegenwoordigers van België, Nederland en Duitsland. Tijdens dat overleg stonden casussen centraal met betrekking tot de problematiek van grensoverschrijdend ouderschapsverlof.

Ter gelegenheid van het seminarie “90 jaar RVA” in oktober 2025 mocht onze organisatie diverse internationale gastsprekers verwelkomen. De RVA ontving tijdens dat evenement vertegenwoordigers uit onder meer Nederland, Frankrijk, Oostenrijk, Maleisië, Finland (online), Slowakije, Polen en Griekenland. Het seminarie was gericht op de aanpak van toekomstige uitdagingen.

In december 2025 faciliteerde de RVA een seminarie in samenwerking met het Franse Unédic, waarbij ook de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid vertegenwoordigd was. De bijeenkomst stond in het teken van een uitwisseling over de uiteenlopende strategieën en methodologieën op het gebied van datagebruik en data-analyse binnen de deelnemende instellingen.

In 2025 heeft de RVA deelgenomen aan diverse OESO-initiatieven. Naast een overlegmoment over

het gebruik van AI voor een betere arbeidsmarktintegratie van leefloongerechtigden, nam de instelling deel aan een workshop “Strengthening the Strategic Approach to Public Integrity in Belgium”.

1.3.8 OCMW's

De samenwerking met de OCMW's houdt verband met sommige van hun opdrachten, zoals het toekennen van voorschotten op werkloosheidsuitkeringen of het toekennen van bijkomende bestaansmiddelen als de uitkering lager ligt dan het leefloon. Werklozen die financiële problemen hebben door een vertraging in de behandeling van hun uitkeringsaanvraag, kunnen bij het OCMW een voorschot op hun werkloosheidsuitkeringen aanvragen.

Om het aantal voorschotten te verminderen, werd de UNIPROC-procedure opgezet. Het gaat om een samenwerking tussen de RVA en de OCMW's. In het kader van die samenwerking versnelt de RVA de behandeling van een uitkeringsaanvraag op vraag van een OCMW zodat kan worden vermeden dat het OCMW een voorschot op de uitkeringen stort. In 2025 waren er 15.335 aanvragen van dat type. In vergelijking met 2024 (11.577 aanvragen) is dat een stijging van 32,46%.

In 2025 werd verder overleg georganiseerd met de Federaties van OCMW's om de samenwerking in het kader van de toepassing van artikel 60 van de OCMW-wet te optimaliseren. Die samenwerking houdt in dat een OCMW aan de RVA een berekening van het aantal nodige werkdagen kan vragen om het recht op werkloosheidsuitkeringen te heropenen.

Dat kan wanneer een OCMW het recht op werkloosheidsuitkeringen opnieuw wil openen voor een sociaal verzekerde via een tewerkstelling op basis van artikel 60 van de OCMW-wet en als het OCMW de vraag stelt bij het begin van die tewerkstelling.

Daarnaast worden ook nog altijd de nodige technische stappen genomen om de tewerkstellingsgegevens van de Kruispuntbank te kunnen implementeren in de interne databank van de RVA en zo de berekening van het aantal werkdagen voor het OCMW te vereenvoudigen.

In 2025 heeft de RVA in het kader van die samenwerking 13.033 aanvragen ontvangen, tegenover 11.860 in 2024. Dat is een stijging van 9,89%. Er worden steeds twee aanvragen ingediend voor hetzelfde dossier: aan het begin van de prestaties en ongeveer twee weken vóór de indiening van een uitkeringsaanvraag.

In het kader van de hervorming van de werkloosheidsreglementering (beperking van de werkloosheid in de tijd) versterkte de RVA zijn samenwerkingsverband met de OCMW's. Volgende acties werden ondernomen in 2025:

- oprichting van een taskforce met de RVA, de POD Maatschappelijke Integratie en de OCMW-federaties om nationale afspraken te maken over eenduidige communicatie naar de burgers toe;
- organisatie van een webinar voor de OCMW's rond de hervorming van de werkloosheidsverzekering;
- diverse lokale initiatieven door de RVA-kantoren voor de OCMW-kantoren;
- aanpassingen aan de gegevensstroom die de OCMW's toelaten om de einddatum van het recht op werkloosheidsuitkeringen te raadplegen.



1.4

HET BEHEER VAN DE RVA

Op het gebied van dienstverlening aan de klant is de RVA in 2025 uitstekende resultaten blijven boeken, ondanks de talrijke uitdagingen. Dat is te danken aan de inzet van het personeel, maar ook aan het optimale gebruik van de bestaande beheersinstrumenten en managementmethodes: een geavanceerd prestatiebeheer dankzij het gebruik van boordtabellen voor de opvolging van de productie, een systeem van kostprijsberekening op basis van de analytische boekhouding, de toepassing van het procesmanagement, het risicobeheer en een professionele projectmanagement-aanpak ...

1.4.1

Het geïntegreerd beheersmodel

De RVA maakt voor zijn intern beheer gebruik van een model voor geïntegreerd beheer waarmee de strategie systematisch kan worden bepaald en opgevolgd:

- de efficiënte uitvoering van de dagelijkse kernactiviteiten via het procesbeheer en het beheer van de resources;
- de uitvoering van noodzakelijke verbeteringsprojecten om de interne werking en de dienstverlening aan de klanten te optimaliseren.

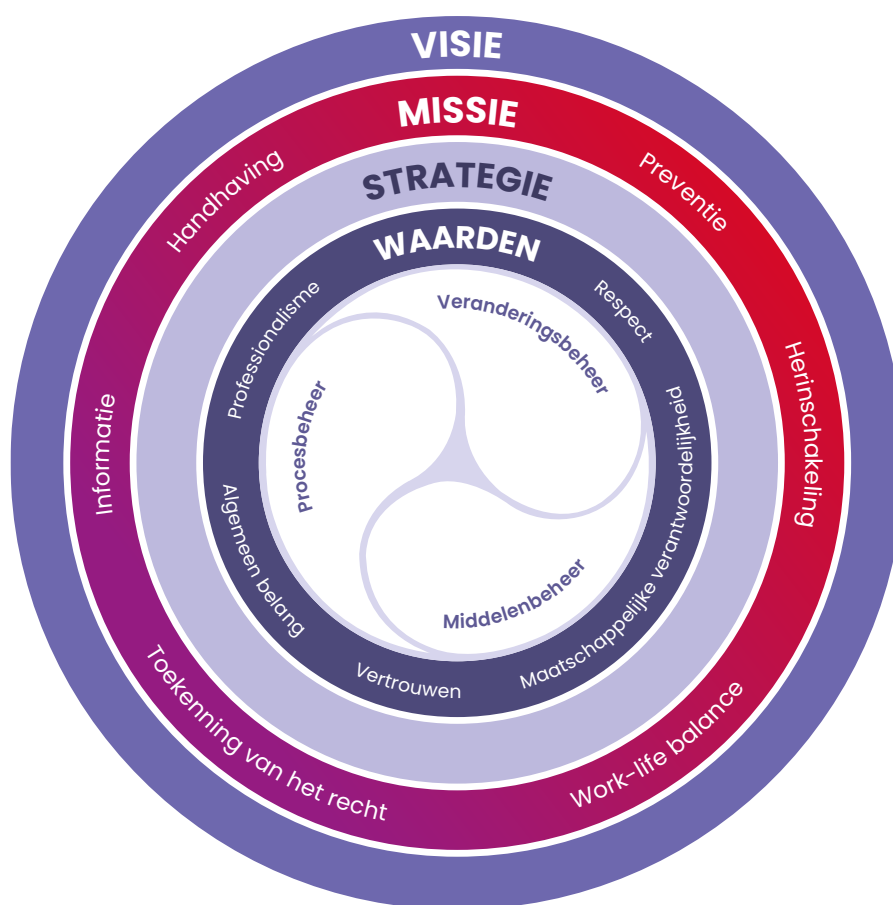
Door een doorgedreven objectivering en opvolging van de bereikte resultaten met de missie, visie en waarden als uitgangspunt zijn een continue evaluatie van de resultaten en een efficiënte bijsturing mogelijk.

De missie omvat de bestaansreden en de taken van de RVA. In de visie beschrijft de RVA waar hij naartoe wil op middellange en langere termijn.

De RVA heeft zijn missie geactualiseerd en zijn visie voor 2030 geformuleerd. Om die visie in realiteit om te zetten, zijn strategische doelstellingen voor een periode van drie jaar gedefinieerd en gecommuniceerd naar zowel de medewerkers als de buitenwereld.

In de missie wordt de identiteit van onze organisatie gedefinieerd: wat zijn onze opdrachten?

De visie beschrijft een duidelijk en ambitieus beeld van de toekomst: waar wil de RVA naartoe tegen 2030?



1.4.2

Strategie 2025-2027

De strategie volgt op de visie. Hoe gaan we onze visie stapsgewijs realiseren? Welke veranderingen zijn er nodig? Het is een dynamisch en continu proces dat onder andere het formuleren van een strategie omvat.

Voor 2025 – 2027 heeft de RVA 4 strategische doelstellingen bepaald:

1. een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de klant: op maat, inclusief en bij voorkeur digitaal
2. wendbare medewerkers in een werkomgeving die hun welzijn en hun ontwikkeling bevordert
3. steeds efficiëntere en digitalere processen
4. een efficiënte implementatie van de regeringsmaatregelen die een invloed hebben op de RVA

Die 4 strategische doelstellingen worden voor de hele RVA vertaald in een operationeel plan met operationele doelstellingen. Ook de kantoren en de directies van het hoofdbestuur stellen jaarlijks een operationeel plan op. Door de methode van de operationele plannen kunnen de globale RVA-strategie en de accenten die worden gelegd in het lokale beleid van het kantoor / de directie op een overzichtelijke manier worden geïntegreerd en duidelijker worden gecommuniceerd aan het personeel.

Onze strategie is ook geïntegreerd in de bestuurs-overeenkomst, die de verbintenissen tussen de RVA en de Belgische Staat bevat met betrekking tot de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten: behandelingstermijnen, openingsuren, moderniseringsprojecten enz. In 2025 startte de RVA met de voorbereiding van en onderhandelingen over de nieuwe bestuursovereenkomst voor de periode 2026-2030. Die onderhandelingen zijn sinds september geblokkeerd na de begrotingsbesprekingen van de regering.

1.4.3

Onze waarden

Wat vinden we belangrijk?

De waarden geven aan waar onze organisatie voor staat. Ze vormen een globaal kader voor het gedrag dat van elk personeelslid wordt verwacht. De RVA integreerde in 2021 de 5 nieuwe waarden die op federaal niveau bepaald werden voor alle administraties: algemeen belang, maatschappelijke verantwoordelijkheid, respect, vertrouwen en professionalisme. De oude RVA-waarden – klantgerichtheid, dynamisme, transparantie en samenwerking – werden in die nieuwe federale waarden geïntegreerd.

5 federale waarden vormen het huidige kader voor ons handelen.



Algemeen belang

We zijn verantwoordelijk voor een regelmatige en ononderbroken dienstverlening ter uitvoering van de regelgeving en de democratische werking in het belang van de samenleving.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

We houden rekening met de sociale cohesie, de bescherming en het behoud van het leefmilieu en de economische ontwikkeling op een duurzame, geïntegreerde en ethische manier.

Respect

We handelen op een correcte en onbevooroordeelde wijze, met eerbiediging van de rechten en plichten van eenieder.

Vertrouwen

We gaan een open dialoog aan met klanten en belanghebbenden en leveren kwaliteitsdiensten op basis van individuele behoeften.

Professionalisme

We ontwikkelen voortdurend onze expertise en leveren kwaliteitsvolle, klantgerichte diensten en producten.

1.4.4

Onze strategische projecten

De RVA past een uniforme methode voor projectbeheer toe. Een team van professioneel opgeleide projectmanagers is verantwoordelijk voor de coördinatie en het beheer van de strategische projecten.

Project Management Office: een blik op voltooide projecten en lopende initiatieven

In 2025 werden 15 projecten afgerond en op 31 december 2025 liepen er 43 projecten binnen onze organisatie, verdeeld over voorbereidings-, plannings- en uitvoeringsfasen, wat getuigt van het dynamisme van onze organisatie.

Die 15 afgeronde projecten zijn belangrijke mijlpalen, zowel voor de verbetering van de dienstverlening aan burgers, werkgevers en partners, als voor de modernisering van interne tools.

Van die projecten die tot volle wasdom zijn gekomen, hebben de projecten ‘Contactcenter’ en ‘Proces FO’ geleid tot de oprichting van 3 gecentraliseerde contactcentra in Brussel, Charleroi en Dendermonde en een nieuwe directie Klantencontact op het hoofdbestuur. Die directie verzekert het beheer en de continue verbetering van alle aspecten van het proces Frontoffice: telefonie, fysiek onthaal van de klanten in de 30 contactpunten, e-mailbehandeling, chatbot enz. Sinds september 2025 beheert het contactcenter alle eerstelijnsdiensten in het Frans. De volledige overname van de Nederlandstalige diensten is gepland voor maart 2026.

Het project “39Ter” heeft geleid tot de creatie van een toepassing voor het behandelen van aanvragen voor terugbetaling van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen, zowel voor burgers als voor ondernemingen en dienstverleners (een maatregel van de vorige regering). Die toepassing is beschikbaar op het portaal www.socialsecurity.be.

De technische vooruitgang heeft ook een belangrijke rol gespeeld. Het project “Digitar 3.0” heeft het documentbeheer diepgaand gemoderniseerd door de oude oplossing voor het archiveren van gedigitaliseerde documenten te vervangen door een

cloud-infrastructuur van onze externe partner Smals. Dankzij die ontwikkeling is de opslag nu efficiënter, de raadpleging gemakkelijker dankzij metagegevens en is de integriteit van gedigitaliseerde documenten beter gegarandeerd. Het project “Upgrade OS MFX” zorgde voor een upgrade van het mainframe-besturingssysteem, waardoor de continuïteit van kritieke activiteiten voor de behandeling van dossiers Werkloosheid en Loopbaanonderbreking op een veilige manier wordt gewaarborgd.

De afgewerkte projecten beperken zich echter niet tot technologische aspecten. Ze beïnvloeden ook de organisatie van het werk en de interactie met het publiek. Het project “Reorganisatie” heeft de interne structuren en processen van de RVA-kantoren herdacht. Er zijn nog steeds 16 kantoren, en de overige 14 zijn omgevormd tot externe contactpunten met meer gerichte openingstijden op basis van lokale behoeften, om mensen op afspraak of spontaan te ontvangen, digicoaching aan te bieden en verhoren in het kader van betwistingen te organiseren. Het doel van die reorganisatie is een consistente kwaliteit van dienstverlening, efficiëntie van onze processen en ondersteuning van het personeel.

Het project “ADA” heeft een toepassing ingevoerd voor het melden en monitoren van moeilijke contacten met bepaalde klanten. Die oplossing vereenvoudigt de bestaande procedures en verhoogt het bewustzijn van het belang van zulke meldingen voor het welzijn van het personeel en het voorkomen van delicate situaties. Er is ook een mobiele versie beschikbaar voor sociaal inspecteurs op het terrein.

Dankzij het project “ELO4All” dienen werknemers sinds 1 juni 2024 (en sinds 1 oktober 2024 voor de onderwijssector) hun aanvraag voor loopbaanonderbreking volledig online in bij de RVA. De voordelen waren duidelijk: afschaffing van vervelende papieren formulieren, aanzienlijke vermindering van het risico op fouten en een snellere dienstverlening. Door die ontwikkeling zijn onze onlinetoeepassingen ELO+ (voor het indienen van aanvragen) en Break@work (voor het berekenen van het krediet) nog essentiëler geworden. Het project ELO4All eindigde niet bij de verplichte online aanvraag, maar ging voort met de ontwikkeling van een nieuwe tool om loopbaanonderbreking aan te vragen. In december ging de nieuwe Break@work2-toepassing live voor een beperkte test en alleen voor aanvragen ouderschapsverlof in de privésector.

Tot slot vereiste de implementatie van de hervorming van de werkloosheidsuitkeringen van de regering een zeer doorgedreven projectaanpak, gezien de urgentie, omvang en complexiteit van die regeringsmaatregel en het aantal stakeholders: het project “NewReg” is eind april van start gegaan en zal nog lopen tot eind 2026.

De hervorming werd geleidelijk voorbereid, met verschillende fasen verspreid over de tijd (overleg met alle belanghebbenden, informatiebrieven, IT-aanpassingen, opleidingen, communicatie). Die aanpak heeft het mogelijk gemaakt om acties voortdurend aan te passen en de werklast te verdelen.

Er is speciale aandacht besteed aan de begeleiding bij de verandering: uitleg over de zin van de hervorming, identificatie van de betrokken externe en interne spelers, transparante communicatie (website, video's, webinars enz.), opleidingen en duidelijke richtlijnen. Referentiecontacten en lokale teams vergemakkelijkten de verspreiding van informatie en ondersteuning voor het personeel.

Die gestructureerde aanpak heeft het mogelijk gemaakt om de risico's te beperken, uniforme communicatie te garanderen en de hervorming op een gecontroleerde en effectieve manier uit te voeren.

1.4.5

Transversaal beleid

Inleiding

Een woordje uitleg

De directie Transversaal Beleid, opgericht in oktober 2024, ondersteunt de uitvoering van de strategie 2025-2027 van de RVA en draagt bij aan de verwezenlijking van de visie 2030. Zonder rechtstreeks in te grijpen in de essentiële opdrachten van de organisatie, opereert ze in de belangrijkste dimensies die de voorwaarden scheppen voor succes voor de hele organisatie: teamcohesie, voorbereid en ondersteund management, geschikte werkruimtes, verantwoorde integratie van artificiële intelligentie, aanmoediging van innovatie, sterke maatschappelijke verantwoordelijkheid gericht op de dienstverlening aan de burgers en het vermogen om de noodzakelijke profielen aan te trekken en te behouden.

In een voortdurend veranderende omgeving, gekenmerkt door onzekerheid en complexiteit, streeft de directie Transversaal Beleid naar een benadering op lange termijn: ze werkt aan de robuustheid en veerkracht van de RVA als openbare instelling van sociale zekerheid en een wendbare en innovatieve organisatie.

Een innovatieve en resoluut participatieve aanpak

Met de visie “Sterkere bruggen bouwen tussen directies en kantoren voor een dynamische RVA waar de mens centraal staat” indachtig, coördineert deze directie de uitrol van 6 belangrijke beleidsdomeinen: Community, Maatschappelijke Verantwoordelijkheid, Attractivity, Artificiële Intelligentie, Managementondersteuning en Hospitality.

Elk van die beleidsdomeinen, gekoppeld aan een of meerdere strategische doelstellingen, is gebaseerd op een holistische en participatieve aanpak. Ze worden allemaal geleid door een coördinerend duo dat nauw samenwerkt met een multidisciplinaire werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de werkloosheidsbureaus en experts van verschillende directies. Die organisatie creëert een echt forum voor uitwisseling waar de realiteit op het terrein, expertise en creativiteit samenkomen, en stimuleert transversaliteit en samenwerking tussen de verschillende entiteiten van de RVA.

Die werkgroepen zorgen niet alleen voor transparantie en de actieve betrokkenheid van medewerkers. Ze versterken de samenwerkingscultuur en bieden een kader voor innovatie en het experimenteren met nieuwe methodologieën. Als echte drijvende kracht zet elke werkgroep, ondersteund door zijn coördinerend duo, strategische ambities om in concrete, duurzame acties.

Door die innovatieve aanpak, zowel qua vorm als methoden, draagt de directie bij aan de evolutie van onze organisatie en haar cultuur naar een wendbaar, innovatief en mensgericht model. Ze creëert de voorwaarden die nodig zijn om de uitdagingen van vandaag aan te gaan en te anticiperen op die van morgen.

In de volgende secties komen elk transversaal beleidsdomein en de belangrijkste verwezenlijkingen van het afgelopen jaar aan bod.

De 6 transversale beleidsdomeinen en hun verwezenlijkingen

Transversaal beleidsdomein Community

In 2025 zag het transversale beleidsdomein Community het licht met als de ambitie om actie te ondernemen op drie assen: toegewijde medewerkers die de waarden van de organisatie belichamen, harmonieuze interpersoonlijke relaties en een sterke, wendbare en innovatieve gemeenschap. Samen zijn die drie strategische assen erop gericht onze opdrachten als openbare instelling zo goed mogelijk uit te voeren.

Tijdens dit eerste jaar richtte de werkgroep zich op acties die in 2026 zullen worden ontwikkeld en voortgezet. In het bijzonder werden de drivers (verwacht gedrag ten opzichte van de waarden) van de organisatiecultuur herzien, die in 2023 al diepgaand onderzocht waren. Die drivers werden bijgewerkt om beter aan te sluiten bij de huidige werkcontext. In 2026 is het doel dat alle medewerkers zich de waarden en hun drivers beter eigen maken door middel van e-learningmodules en de tweede editie van “Destination Innovation”, na het succes van 2024.

Community heeft ook haar “barometer van het teamleven” getest in 2 kantoren en 2 diensten van het hoofdbestuur. Die tool biedt een collectieve en regelmatige momentopname van het teamklimaat. Hij is zowel nuttig voor verantwoordelijken als voor het versterken van de cohesie binnen teams. Op basis van de feedback van de deelnemers aan de tests werd de barometer aangepast. In 2026 wordt hij beschikbaar gesteld voor alle kantoren die dat willen, met het oog op een potentiële organisatiewijde uitrol.

Er zijn ook aanvullende communicatieacties opgezet, waaronder een Ronde van België in samenwerking met de directie HRM. Die initiatieven zullen in 2026 worden voortgezet met één constante doelstelling: het gevoel van gemeenschap en samenhang versterken en van de RVA een wendbare en innovatieve organisatie maken die kan rekenen op hechte en toegewijde teams.

Transversaal beleidsdomein Maatschappelijke Verantwoordelijkheid

Een meer geïntegreerde aanpak voor Maatschappelijke Verantwoordelijkheid zag in 2021 het licht binnen de RVA. In 2024 werd het een transversaal beleidsdomein.

Het transversaal beleidsdomein Maatschappelijke Verantwoordelijkheid draait rond de verbintenis rekening te houden met de impact van onze beslissingen en activiteiten op maatschappij en milieu.

In 2025 werd de ESG-methodologie aangenomen. Die is opgebouwd rond drie pijlers: ecologie, sociaal en governance. Dankzij die aanpak versterkt de RVA zijn rol als verantwoordelijke instelling in een complexe en voortdurend veranderende wereld.

De werkgroep van het transversaal beleidsdomein Maatschappelijke Verantwoordelijkheid bestaat uit drie subgroepen die zich elk concentreren op één pijler. De ecologische pijler heeft als doel een werkomgeving te creëren die rekening houdt met de planeet en de ecologische voetafdruk van de organisatie te verkleinen. De sociale pijler richt zich op het inclusiever en toegankelijker maken van de RVA, zodat niemand achterblijft. Het gaat daarbij om concrete acties zoals het gebruik van duidelijke taal en legal design, de strijd tegen de non-take-up van rechten en armoede, en de bevordering van diversiteit en inclusie, waaronder digitale inclusie. Tot slot richt de derde pijler, governance, zich op het coördineren en structureren van initiatieven rond maatschappelijke verantwoordelijkheid. Door het delen van kennis en het bundelen van inspanningen aan te moedigen, kunnen we de collectieve impact maximaliseren en de coherentie van de acties versterken.

Parallel met die acties neemt het beleidsdomein Maatschappelijke Verantwoordelijkheid ook deel aan een aantal externe werkgroepen om de samenwerking met andere instellingen te versterken en goede praktijken te delen.

Transversaal beleidsdomein Managementondersteuning

Het beleidsdomein Managementondersteuning, dat in juni 2025 werd gelanceerd, richt zich op alle hiërarchisch verantwoordelijken van de RVA, nieuw en ervaren, op het hoofdbestuur en in de werkloosheidsbureaus.

Dat transversaal beleidsdomein biedt een antwoord op een aantal belangrijke vaststellingen. De organisatie ondergaat een aanzienlijke demografische evolutie: de pensionering van veel ervaren mensen in combinatie met de komst van jonge medewerkers brengt een verlies van oriëntatiepunten en een grotere diversiteit aan verwachtingen met zich mee. Daarbij komen de postcorona-context, gekenmerkt door uitgebreid telewerk, de invoering van de nieuwe werkorganisatie en de opkomst van nieuwe gewoonten die de teamdynamiek en de behoeften op het vlak van omkadering hebben veranderd. Bovendien maken de opeenvolgende hervormingen en projecten voor digitalisering en automatisering de omkaderingsopdrachten complexer. Tot slot is de rol van de manager uitgebreid: elke verantwoordelijke is nu een leader, een manager en een coach, wat specifieke ondersteuning vereist.

Het beleidsdomein Managementondersteuning heeft als doel de positie van managers te versterken, het welzijn van de verantwoordelijken te ondersteunen en een duurzame managementcultuur te verankeren die is aangepast aan de uitdagingen van vandaag. De arbeidswereld van vandaag vraagt om meer wendbaar management, met het vermogen om zich snel aan te passen aan veranderingen.

Tegen die achtergrond biedt dit beleidsdomein de verantwoordelijken de houvast, tools en ondersteuning die ze nodig hebben om hun rol efficiënt en serieus uit te voeren.

In 2026 zal het werk zich richten op de 3 dimensies van de omkaderende rol: de leader, de manager en de coach, en op communicatie. Het hele jaar door zal het actieplan van de werkgroep worden uitgerold.

Transversaal beleidsdomein Artificiële Intelligentie (AI)

Voor de periode 2025-2028 heeft de RVA de ambitie om artificiële intelligentie op een verantwoorde en mensgerichte manier in te zetten. Het doel is zijn rol als innovatieve administratie te versterken door efficiënte, kwalitatieve en rechtszekere diensten aan te bieden aan zowel sociaal verzekerden als personeel.

Het transversaal beleidsdomein Artificiële Intelligentie heeft 4 interne doelstellingen:

- het centrale aanspreekpunt worden voor alle AI-gerelateerde kwesties, ideeën en initiatieven binnen de RVA;
- een transparant register van organisatorische AI-gerelateerde gegevens opbouwen om het opvolgen en verspreiden ervan te verbeteren;
- dat register gebruiken om de impact van AI in de organisatie te meten en te monitoren;
- en tot slot ondersteuning bieden bij de ontwikkeling van AI-gerelateerde beleidslijnen en werkprocessen.

Dit beleidsdomein coördineert ook een werkgroep die instaat voor de uitvoering van het jaarlijkse actieplan, dat rond 4 strategische assen is gestructureerd: mensgerichte aanpak, technische aspecten, kwaliteit van de (interne en externe) dienstverlening en ethische en juridische aspecten.

Sinds november 2025 hebben een aantal tastbare resultaten de vooruitgang van het beleidsdomein Artificiële Intelligentie aangetoond. Er werden een kader voor de definiëring en een AI-classificatietool ontwikkeld en gevalideerd, die een gemeenschappelijke basis vormen voor het identificeren, categoriseren en evalueren van initiatieven binnen de organisatie. Tegelijkertijd werd een gestructureerd overzicht van lopende en geplande projecten opgesteld om een systematische opvolging te verzekeren, de zichtbaarheid te verbeteren en de coördinatie tussen teams te vergemakkelijken. Dat systeem helpt om de impact van de uitgerolde oplossingen te meten door criteria van kwaliteit, efficiëntie en rechtszekerheid op te nemen.

Vanuit een vergelijkend perspectief werd een benchmark inzake AI-governance uitgevoerd bij 4 externe organisaties. Die analyse heeft het mogelijk gemaakt om referentiepraktijken te identificeren, een licht te werpen op de geschikte beheermethoden voor de overheidssector en bij te dragen aan de opbouw van een robuuster intern kader. Aanvullend werden twee AI-specifieke workflows geïntegreerd in het kader van de transversale beleidsdomeinen. Die helpen bij het structureren van de validatieprocessen, vergemakkelijken het delen van kennis en bieden operationele ondersteuning voor AI-gerelateerde projecten.

Tot slot biedt dit beleid voortdurende ondersteuning in de vorm van advies, deelname aan debatten, het organiseren van workshops en het bijdragen aan opleidingsacties om de toepassing van AI te ondersteunen en te zorgen voor een verantwoorde integratie.

Transversaal beleidsdomein Attractivity

De RVA werkt al enkele jaren actief aan zijn aantrekkelijkheid en 2025 was een nieuwe stap in de ambitie om de RVA te positioneren als een aantrekkelijke en performante werkgever. De lancering van het transversale beleidsdomein Attractivity in februari was een belangrijke stap in de richting van een structurele aanpak om de organisatie voor te bereiden op de hedendaagse uitdagingen van een steeds meer gespannen arbeidsmarkt.

Om die doelstellingen te bereiken, werd in 2025 een stevige basis gelegd dankzij de ontwikkeling, in samenwerking met de werkgroep, van een actieplan rond drie strategische pijlers. De eerste is ervoor zorgen dat de RVA erkend wordt als een dynamische en solide werkgever die de federale waarden hoog houdt. De tweede is het aantrekken van mensen met de competenties en talenten die we nodig hebben om onze doelstellingen te bereiken en innovatieve projecten tot een goed einde te brengen. Tot slot richt de derde pijler zich op het behouden van het huidige personeel door hen mogelijkheden te bieden voor ontwikkeling en ontplooiing in een motiverende professionele omgeving.

De eerste acties zijn al geïmplementeerd en 2026 zal in het teken staan van het verstevigen van die funding en het aanpassen van de strategie aan de huidige context. Budgettaire beperkingen en de aangekondigde aanwervingsstop betekenen dat we onze inspanningen moeten richten op het aantrekken van kritieke profielen en het behouden van bestaand talent. Die situatie vraagt om een wendbare strategie, die voortdurend kan worden aangepast aan een snel veranderende politieke en economische context. Tegelijkertijd zal de nadruk blijven liggen op interne mobiliteit en het versterken van het werkgeversimago om de tevredenheid van zowel het huidige personeel als nieuwe medewerkers te garanderen.

Transversaal beleidsdomein Hospitality

Het zesde en laatste transversale beleidsdomein, gelanceerd in september 2025, is Hospitality. Het heeft als doel een strategie te ontwikkelen, implementeren en controleren voor een werkomgeving die voldoet aan de huidige en toekomstige behoeften van de RVA en zijn personeel. Dat binnen de opgelegde budgettaire beperkingen en in samenwerking met alle interne belanghebbenden.

Het creëren van de voorwaarden voor een kwaliteitsvolle werkomgeving maakt deel uit van de ondersteuning die de RVA zijn personeel wil bieden zodat de personeelsleden hun opdrachten van openbare dienstverlening zo goed mogelijk kunnen volbrengen.

In 2025 draaiden de werkzaamheden rond het definiëren van het project en het organiseren van verschillende werkgroepen. Begin 2026 wordt een actieplan gelanceerd.

Conclusie en perspectieven

De directie Transversaal Beleid werd eind 2024 opgericht en kende in 2025 een gestructureerde activiteitsfase voor haar 6 beleidsdomeinen. Hoewel de tijdschema's verschillend waren volgens thema, zou het te simplistisch zijn om de oefening te beschrijven als niet meer dan een lancering. Feedback en tussentijdse evaluaties hebben de relevantie van het model bevestigd: de directie is erin geslaagd de competenties te mobiliseren die nodig zijn om complexe onderwerpen te behandelen door middel van een resoluut participatieve, innovatieve en transversale aanpak, gebaseerd op samenwerking en responsabilisering van elk individu.

De balans van het afgelopen jaar benadrukt de operationele waarde van de directie Transversaal Beleid bij heterogene maar complementaire uitdagingen. Op technologisch vlak illustreert het vermogen om artificiële intelligentie op een verantwoorde manier te kaderen en te integreren het feit dat de organisatie haar praktijken in lijn kan brengen met de juridische en kwaliteitsgerelateerde eisen. Op menselijk vlak helpen acties gericht op de werkgemeenschap en de rol van leidinggevende om de teamdynamiek te versterken. Op maatschappelijk vlak consolideert de integratie van een aanpak rond verantwoordelijkheid (milieu, sociaal en governance) de positie van de RVA als een instelling die aandacht heeft voor de impact van haar activiteiten. Tot slot zijn er op het gebied van aantrekkelijkheid structurerende initiatieven genomen om noodzakelijke profielen aan te trekken en te behouden.

In het licht van die elementen kadert het perspectief voor 2026 in een versterkte continuïteit. Transversaal Beleid zal een nieuwe cyclus starten die gericht is op het uitvoeren van de actieplannen door het bevorderen van synergieën tussen kantoren en directies. Het doel blijft hetzelfde: de voorwaarden scheppen waaronder de RVA zijn opdrachten in een veranderende omgeving kan vervullen en tegelijkertijd alle medewerkers een zinvolle en professionele werkomgeving kan bieden die hun ontwikkeling bevordert.

1.4.6

Financieel beheer

Inleiding

De directie Financiële diensten zorgt voor het financieel beheer van de Rijksdienst. Een belangrijk gedeelte van de sociale uitkeringen bezorgt de RVA via de uitbetalingsinstellingen aan de rechthebbenden. De overige uitkeringen, zoals onder andere de uitkeringen tijdscrediet en loopbaanonderbreking, betaalt de Rijksdienst rechtstreeks aan de betrokkenen. Naast de sociale uitkeringen worden betalingen verricht in het kader van de eigen werking zoals onder andere de wedden van het personeel, de facturen van leveranciers en honoraria voor advocaten. De benodigde financiële middelen verkrijgt de instelling voornamelijk van de RSZ, aangevuld met een aantal eigen ontvangsten.

Daarnaast controleert de RVA de boekhouding sociale uitkeringen van de vier uitbetalingsinstellingen en de beheersboekhouding van de drie erkende uitbetalingsinstellingen.

Een andere opdracht bestaat erin om, tijdens een overgangsperiode, de financiële omkadering van de activiteiten te organiseren die worden overgedragen naar de gewesten.

Gedurende het jaar 2025 heeft de directie Financiële diensten in volgende lopende projecten verder ingezet op de optimalisering van zijn werking:

- De voorbereiding van toekomstige certificering van de jaarrekeningen door het Rekenhof overeenkomstig de internationale auditstandaarden.
- De modernisering van de werkingstool die door het Financial Auditteam wordt gebruikt bij de controle van de boekhoudingen van de uitbetalingsinstellingen.
- Het digitaliseren van de volledige administratieve en financiële keten van boekhouding, orderbeheer, overheidsopdrachten, contractbeheer en budgetbeheer en het consulteren van alle financiële stukken vanuit één geïntegreerde toepassing.

RVA-begroting

Het globale budget van de RVA bestaat uit een opdrachtenbegroting, een beheersbegroting en een gewestelijke opdrachtenbegroting.

Globaal budget (in duizend EUR)

Tabel 1.4.6.I

Globaal budget	2021	2022	2023 ¹	2024 ¹	2025
Ontvangsten	9.021.038	7.428.610	7.176.167	6.969.374	7.343.783
Uitgaven	9.095.709	7.396.852	7.168.463	7.011.991	7.371.035
Saldo	-74.671	31.758	7.704	-42.617	-27.252

¹ In uitvoering van enkele door het Rekenhof geformuleerd aanbevelingen werden correcties doorgevoerd bij de definitieve afsluiting.

Opdrachtenbegroting

De opdrachtenbegroting omvat de ontvangsten en uitgaven die te maken hebben met de wettelijke opdrachten van de instelling. Deze kredieten zijn niet-limitatief.

De opdrachtenbegroting bevat zowel de inkomsten en de uitgaven van de sociale prestaties (werkloosheid, werkloosheid met bedrijfstoelage, tijdskrediet), tewerkstellingsopdrachten, outplacement, diverse uitgaven en de vergoedingen aan de uitbetalingsinstellingen. In de vergoeding van 2025 is de afrekening van het dienstjaar 2023 inbegrepen.

Overzicht ontvangsten opdrachtenbegroting (in duizend EUR)

Tabel 1.4.6.II

Opdrachtenbegroting ontvangsten	2021	2022	2023	2024	2025
Ontvangsten globaal financieel beheer	8.363.688	6.726.122	6.439.306	6.251.954	6.658.819
Eigen ontvangsten	468.102	515.940	569.632	596.881	560.753
Totaal ontvangsten	8.831.791	7.242.062	7.008.938	6.848.835	7.219.572

Overzicht uitgaven opdrachtenbegroting (in duizend EUR)

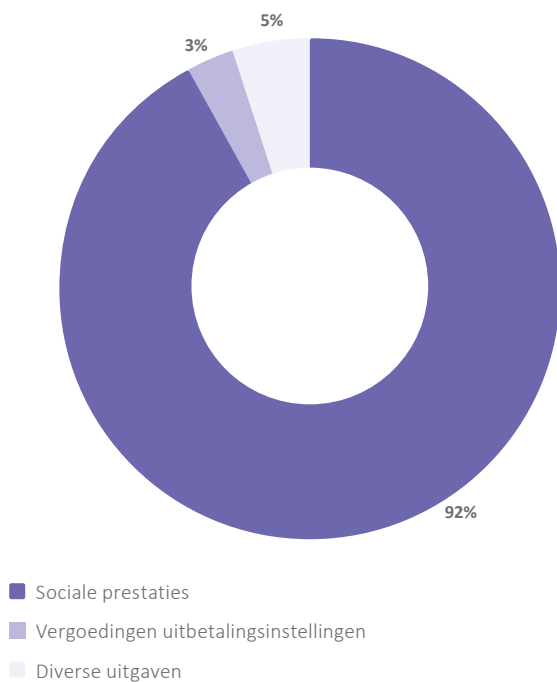
Tabel 1.4.6.III

Opdrachtenbegroting uitgaven	2021	2022	2023	2024 ¹	2025
Sociale prestaties	8.155.646	6.439.750	6.172.915	6.362.845	6.383.351
Vergoedingen uitbetalingsinstellingen	208.285	206.340	218.941	234.995	233.604
Waardeverminderingen	28.377	28.549	-	- 295.163	-
Diverse uitgaven	260.631	274.516	352.949	297.962	333.837
Totaal uitgaven	8.652.939	6.949.155	6.744.805	6.600.640	6.950.791

¹ Ingevolge de aanbeveling van het Rekenhof is de budgettaire aanrekening van de waardeverminderingen onterecht. De budgettaire boekingen van het verleden (2016-2022) werden in 2024 rechtgezet in de boekhouding.

Uitgaven opdrachtenbegroting 2025 (in %)

Grafiek 1.4.6.I



Beheersbegroting

De beheersbegroting omvat de kredieten die te maken hebben met de werking van de instelling. De beheersbegroting wordt onderverdeeld in personeelsuitgaven, werkingsuitgaven (gewone en informatica) en investeringsuitgaven (gewone, gebouwen en informatica). Op enkele uitzonderingen na zijn dat uitsluitend limitatieve kredieten.

Overzicht ontvangsten beheersbegroting (in duizend EUR)

Tabel 1.4.6.IV

Beheersbegroting ontvangsten	2021	2022	2023	2024	2025
Eigen ontvangsten	8.939	6.243	13.776	9.489	10.546
Totaal Ontvangsten	8.939	6.243	13.776	9.489	10.546

Overzicht uitgaven beheersbegroting (in duizend EUR)

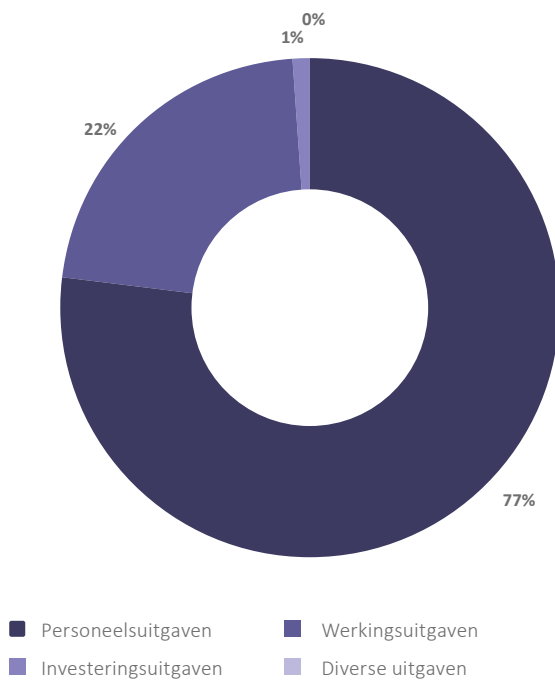
Tabel 1.4.6.V

Beheersbegroting uitgaven	2021	2022	2023	2024 ¹	2025 ¹
Personeelsuitgaven	201.623	199.741	210.941	220.513	236.021
Werkingsuitgaven	46.931	51.345	56.478	66.797	65.826
Investeringsuitgaven	5.275	11.414	3.786	7.371	4.352
Diverse uitgaven	5.929	6.423	6.704	566	439
Totaal uitgaven	259.757	268.924	277.909	295.248	306.638

¹ Naar aanleiding van een aanbeveling van het Rekenhof tijdens de controle van de jaarrekening 2021 moet de RVA de uitgaven die verband houden met het FSO volledig opnemen in de juiste categorie uitgaven van de RVA en niet meer in de rubriek "Diverse uitgaven".

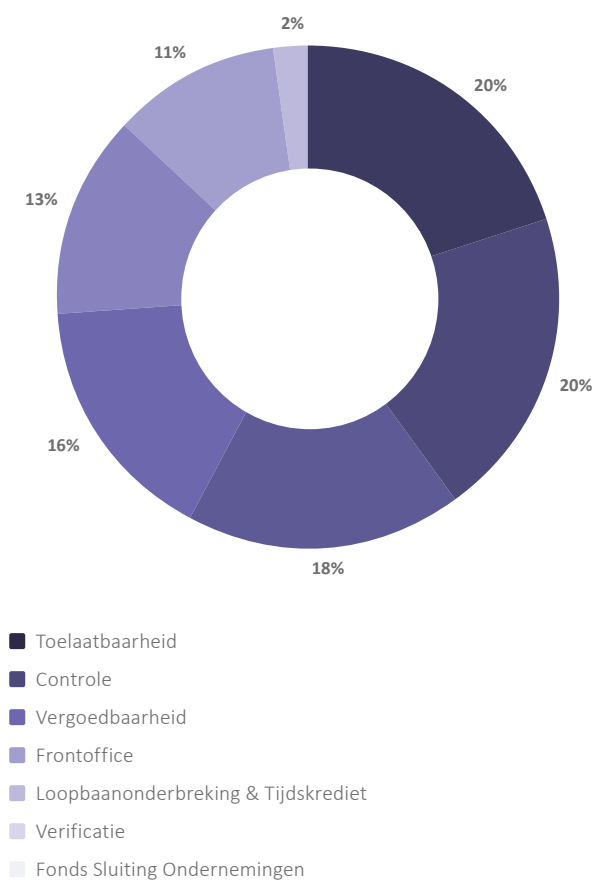
Uitgaven beheersbegroting 2025 (in %)

Grafiek 1.4.6.II



Kostprijs per proces – Werkingskosten 2024 per full cost proces (in %)

Grafiek 1.4.6.III



Gewestelijke opdrachtenbegroting

Sinds 2015 wordt een onderscheid gemaakt tussen de federale opdrachtenbegroting en de gewestelijke opdrachtenbegroting. De gewestelijke opdrachtenbegroting bevat de opdrachten die als gevolg van de 6e Staatshervorming, zijn overgeheveld naar de gewesten en waarvoor de RVA verder instaat voor de uitvoering voor rekening van de gewesten (activeringsuitkeringen en premies).

Om deze bedragen te kunnen uitbetalen, dient de RVA vooraf over de nodige financiële middelen te kunnen beschikken. De financiële verrekening van deze bedragen verloopt via de FOD Financiën (de Schatkist) die de praktische regelingen hiervoor heeft uitgewerkt.

Gewestelijke opdrachtenbegroting (in duizend EUR)

Tabel 1.4.6.VI

Gewestelijke opdrachtenbegroting	2021	2022	2023	2024 ¹	2025
Ontvangsten	180.033	180.240	153.453	111.050	113.665
Uitgaven	182.917	178.702	145.688	116.220	113.594
Saldo	-2.884	1.538	7.765	-5.170	71

¹ In 2024 werd een correctie doorgevoerd. De correctie voor het jaar 2024 bevindt zich in de uitgaven, terwijl de correctie voor de jaren 2022 en 2023 zich in de ontvangsten bevindt.

Financial Auditteam

De uitbetalingsinstellingen ontvangen maandelijks voorschotten voor de betaling van de sociale uitkeringen. Aanvaardt de RVA na verificatie de uitgevoerde betalingen, dan zijn de voorschotten verworven. In het tegenovergestelde geval worden de uitbetalingsinstellingen geacht nog over de voorschotten te beschikken en zullen zij in de meeste gevallen overgaan tot de terugvordering bij de sociaal verzekerde. Om praktische redenen gebeuren er geen periodieke afrekeningen maar wordt er gewerkt met een lopende rekening, de zogenaamde “rekening courant”. Het periodiek bepalen van de schuldpositie van de uitbetalingsinstellingen tegenover de RVA en de overeenstemming van de rekeningen zijn in deze context van belang. De uitbetalingsinstellingen ontvangen ook maandelijks voorschotten om gemaakte administratiekosten te vergoeden. Deze voorschotten worden op jaarbasis afgerekend.

De RVA controleert de boekhouding sociale uitkeringen van elke nationale afdeling en elke sectie van de vier uitbetalingsinstellingen en controleert de beheersboekhouding van elke nationale afdeling en elke sectie van de drie erkende uitbetalingsinstellingen. Het Financial Audit Team van de RVA beschikt hiervoor volgens de bestuursovereenkomst, al naargelang het type controle, over 9 of 12 maanden vanaf de vierde kalendermaand van het jaar volgend op het boekjaar.

De boekhouding van de sociale uitkeringen in de uitbetalingsinstellingen bevat de registratie van de door de RVA ter beschikking gestelde voorschotten en van de verrichte uitgaven. Het Financial Audit Team controleert in deze boekhouding:

- de boekingen van de voorschotten, de betaling van de sociale uitkeringen en de resultaten van de verificatie ervan door de RVA, alsook de overeenstemming met de spiegelboekhouding van de sociale uitkeringen bij de RVA;
- de registratie van alle andere financiële en boekhoudkundige verrichtingen.

In 2025 zijn alle controles van de boekhouding sociale uitkeringen tijdig uitgevoerd (binnen de 9 maanden voor de controle op de overeenstemming tussen de 90 boekhoudingen bij de uitbetalingsinstellingen en

de (spiegel)boekhouding bij de RVA en binnen de 12 maanden voor de andere controles).

De uitbetalingsinstellingen registreren de kosten en de opbrengsten (o.a. de vergoeding voor administratiekosten) in verband met hun werking in de beheersboekhouding. Het Financial Audit Team controleert de boekingen, de correcte verdeling tussen de uitbetalingsinstelling en de werknemersorganisatie (bij gezamenlijke facturen) en volgt de controle-opmerkingen uit vorige jaren op. Na bespreking in het beheerscomité van de RVA overhandigt het Financial Audit Team jaarlijks aan de Minister die bevoegd is voor de werkloosheidsreglementering een verslag over de controleresultaten, de door de dienst geverifieerde jaarrekeningen en een analyse over de financiële en personeelsmiddelen. Sinds 2018 deponeerden de uitbetalingsinstellingen een borg ten voordele van de RVA. Deze borgstelling dekt het financieel risico ten belope van de niet door de RVA aanvaarde betaalde sociale uitkeringen die de uitbetalingsinstellingen niet zouden kunnen terugvorderen bij de sociaal verzekerde en kan jaarlijks geactualiseerd worden. Het Financial Audit Team rapporteert over de uitvoering van de borgstelling in het verslag aan de Minister.

In 2025 zijn alle controles op de beheersboekhouding tijdig uitgevoerd (binnen de 12 maanden).

Uit volgend overzicht blijkt dat er tijdens het kalenderjaar 2025 in totaal 221 controles werden uitgevoerd (tegenover 239 controles tijdens het kalenderjaar 2024).

Overzicht controles

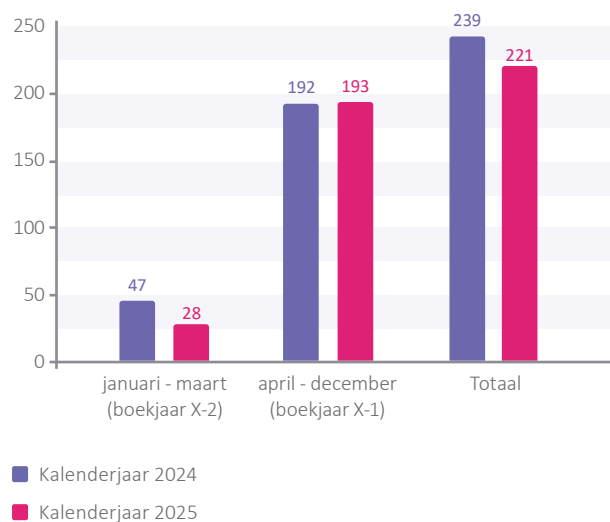
Tabel 1.4.6.VII

Kalenderjaar 2024	boekjaar 2022	boekjaar 2023	Totaal
A. Controle boekhouding sociale uitkeringen waarvan:	42	156	198
1. Voorschotten/verificatieverrichtingen	0	90	90
2. Financiële en boekhoudkundige verrichtingen	42	66	108
B. Controle op de beheersboekhouding	5	36	41
Totaal uitgevoerde controles	47	192	239

Kalenderjaar 2025	boekjaar 2023	boekjaar 2024	Totaal
A. Controle boekhouding sociale uitkeringen waarvan:	24	159	183
1. Voorschotten/verificatieverrichtingen	0	89	89
2. Financiële en boekhoudkundige verrichtingen	24	70	94
B. Controle op de beheersboekhouding	4	34	38
Totaal uitgevoerde controles	28	193	221

Overzicht controles

Grafiek 1.4.6.IV



1.4.7

Een professionele interne-auditdienst

De interne-auditdienst heeft in het kader van het risicobeheer een ‘zekerheidsverstrekken’ opdracht. De interne-auditdienst geeft, na onafhankelijke en methodologische analyse, een redelijke zekerheid dat de risico’s, die het realiseren van de verbintenissen van de RVA kunnen hinderen, onder controle zijn (beheerst zijn). De interne-auditdienst heeft een onafhankelijke positie en rapporteert rechtstreeks aan de leidend ambtenaar.

Bij elke audit formuleert de interne-auditdienst een objectieve opinie over het niveau van beheersing van een activiteit, proces, systeem of organisatie en geeft aanbevelingen om het risicobeheer te optimaliseren.

In 2025 werd, als voorbereiding van de certificering van de rekeningen van de RVA door het Rekenhof, het auditwerk in de financiële processen van de RVA voortgezet. De focus lag op de aankoopprocessen en op de financiële controle van de beheersboekhoudingen van de uitbetalingsinstellingen.

Daarnaast ging een belangrijke tijdsinvestering in 2025 naar een audit ter optimalisering van interne onderzoeken.

Ook aan de uitvoering van de gemeenschappelijke verbintenissen van de bestuursovereenkomst inzake interne audit levert de RVA een belangrijke bijdrage.

De interne-auditdienst van de RVA staat in voor de ondersteuning van het Gemeenschappelijk Auditcomité van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (GAC), dat functioneel toeziet op de auditfuncties van verschillende OISZ. De ondersteuning omvat zowel taken waarvoor de competenties van auditoren nodig zijn, als puur administratieve ondersteuning. Het auditcomité is in de loop van 2025 vier keer samengekomen in de lokalen van de RVA.

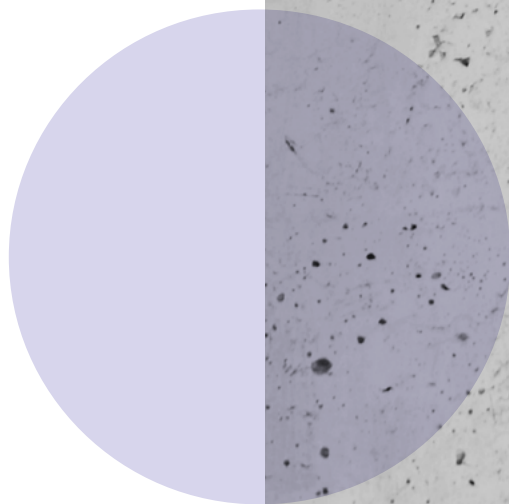
De interne-auditdienst neemt ook deel aan het netwerk Platina, dat de interne auditoren van alle OISZ bijeenbrengt. Interne audit RVA staat in voor de coördinatie van dat netwerk. Het Platina-netwerk is gericht op kennisdeling, uitwisseling van goede praktijken en optimalisering van de maturiteit van de auditdiensten van de OISZ. De opdrachten van dat netwerk zijn eveneens vastgelegd in de gemeenschappelijke verbintenissen van de bestuursovereenkomst 2022-2025.





2

INVESTEREN IN ONZE MEDEWERKERS



2.1

EVOLUTIE VAN HET PERSONEEL IN ENKELE CIJFERS

2.1.1

Personeelsbestand

In december 2025 had de RVA 2.959 interne medewerkers (2.621,6 voltijdse equivalenten), een daling van 0,6% ten opzichte van december 2024 (2.978 medewerkers).

De RVA bestaat uit 16 kantoren en een hoofdbestuur (HB). De meerderheid van het RVA-personeel werkt in de kantoren, met 2.040 medewerkers, wat 69% van het totaal is. Het netwerk van kantoren zorgt ervoor dat de RVA dichterbij zijn klanten staat. Er werken 919 medewerkers op het hoofdbestuur, d.i. 31% van het totaal. In 2024 was de verdeling 72% van de medewerkers werkzaam in de kantoren en 28% op het hoofdbestuur.

De RVA doet ook een beroep op extern personeel. Die medewerkers werken voornamelijk in ICT-functies en zijn grotendeels in dienst van Smals. In december 2025 had de RVA 336 externe medewerkers, 2,8% meer dan in december 2024. De meeste externen werken op het HB, maar 6% van hen is werkzaam in de kantoren. In de kantoren zijn dat voornamelijk studenten en stagiairs.

Het personeel in de kantoren is als volgt verdeeld:

Tabel 2.1.1.1

Kantoren	FE*	% FE*
Aarlen	58	3%
Antwerpen	257	13%
Bergen	129	6%
Brugge	98	5%
Brussel	203	10%
Charleroi	111	5%
Gent	241	12%
Hasselt	152	7%
Kortrijk	112	5%
La Louvière	67	3%
Leuven	145	7%
Luik	172	8%
Namen	85	4%
Nijvel	67	3%
Turnhout	84	4%
Verviers	59	3%
Totaal personeel kantoren	2.040	100%

* FE: Fysieke eenheden

Het personeel van het hoofdbestuur is als volgt verdeeld over de verschillende algemene directies:

Tabel 2.1.1.II

Directie	FE*	% FE*
Alg. dir. Personeel - Organisatie - Communicatie	194	21%
Algemene Directie	18	2%
Algemene Directie Finance Research & Facility	154	17%
Algemene Directie Klanten Coördinatie & Controle	307	33%
Algemene Directie Reglementeringen en Geschillen	63	7%
Digitale Services	115	13%
Fonds voor Sluiting van Ondernemingen	68	7%
Totaal personeel hoofdbestuur	919	100%

* FE: Fysieke eenheden

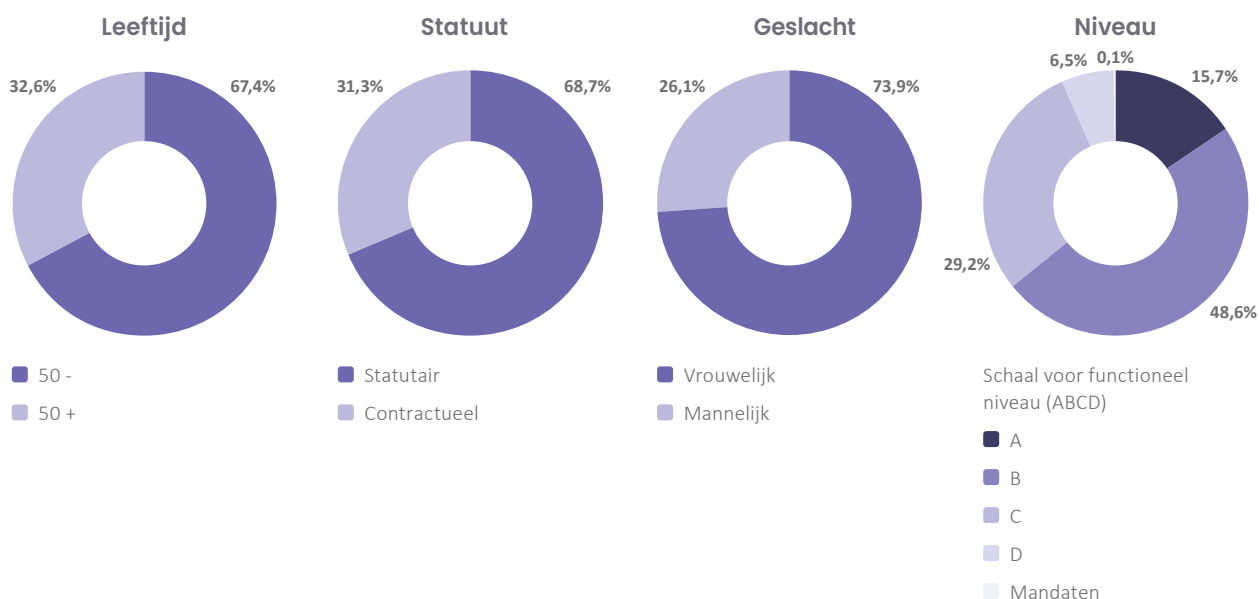
Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen is geen algemene directie, maar een aparte entiteit met eigen opdrachten en een eigen budget. Het Fonds wordt besproken in hoofdstuk 5 van dit jaarverslag.

2.1.2

Profiel van de RVA-medewerkers

Profiel van de RVA-medewerkers voor heel de RVA

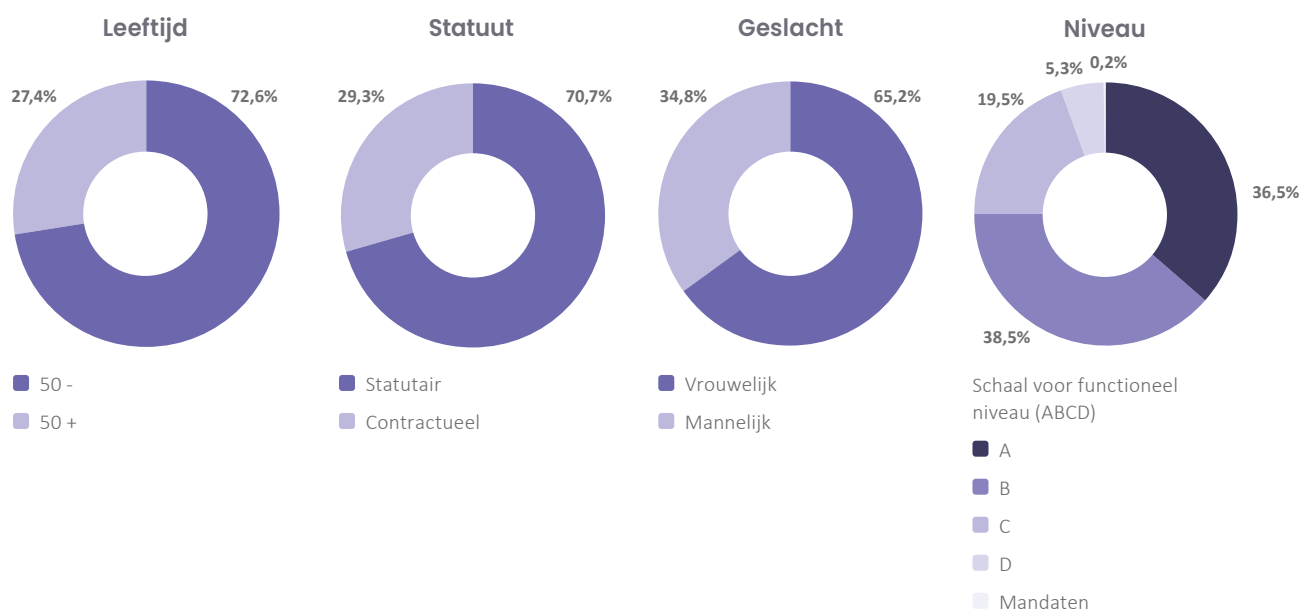
Grafiek 2.1.2.I



In december 2025 was 67,4% van het personeel jonger dan 50 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar. Meer dan twee derde van het personeel (68,7%) is statutair. De grafiek hierboven laat zien dat de meeste profielen vrouwen zijn (73,9%). Ten slotte zijn de meest vertegenwoordigde niveaus de niveaus B en C. Samen zijn ze goed voor meer dan driekwart van het personeel (77,8%).

Profiel van de RVA-medewerkers op het hoofdbestuur

Grafiek 2.1.2.II



De taken op het hoofdbestuur verschillen van die in de kantoren, wat zich weerspiegelt in een andere samenstelling van het personeelsbestand. Het meest opvallende verschil situeert zich in de verdeling over de niveaus.

Op het hoofdbestuur behoort 36,5% van de medewerkers tot niveau A, tegenover slechts 6,3% in de kantoren. Niveau B is vertegenwoordigd met 38,5%

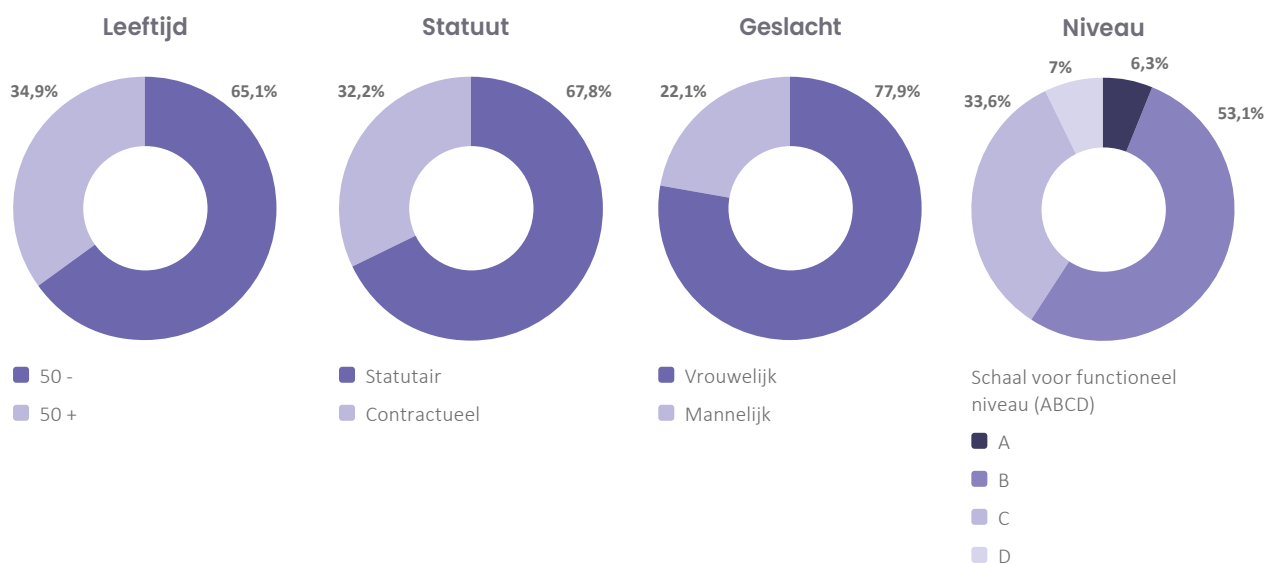
op het hoofdbestuur, tegenover 53,1% in de kantoren. Voor niveau C bedragen deze percentages respectievelijk 19,5% en 33,6%.

Het aandeel medewerkers van niveau D is vergelijkbaar in de beide entiteiten (5,3% op het hoofdbestuur tegenover 7% in de kantoren).

Daarnaast ligt het aandeel statutairen op het hoofdbestuur hoger: 70,7%, tegenover 67,8% in de kantoren.

Profiel van de RVA-medewerkers in de kantoren

Grafiek 2.1.2.III



Verhouding mannen - vrouwen bij de RVA

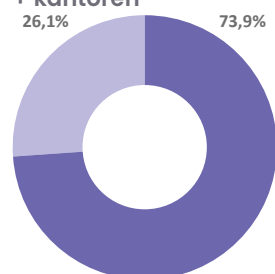
Over het algemeen zijn er meer vrouwelijke medewerkers bij de RVA. Zij vertegenwoordigen 73,9% van alle RVA-medewerkers.

Die vertegenwoordiging geldt zowel voor het HB als voor de kantoren. In het hoofdbestuur is 65,2% van het personeel een vrouw, terwijl dat percentage in de kantoren oploopt tot 77,9%.

Verhouding mannen - vrouwen bij de RVA

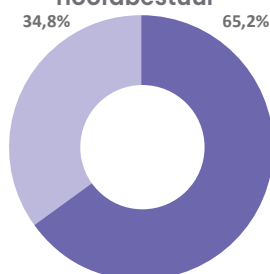
Grafiek 2.1.2.IV

Verdeling hoofdbestuur + kantoren



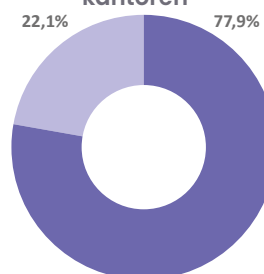
■ Vrouwelijk
■ Mannelijk

Verdeling hoofdbestuur



■ Vrouwelijk
■ Mannelijk

Verdeling kantoren



■ Vrouwelijk
■ Mannelijk

Verhouding mannen - vrouwen van niveau A

De RVA zet zich in voor gelijke kansen. Hieronder staat de verdeling volgens het geslacht voor de verschillende niveaus A. Vrouwen zijn sterker vertegenwoordigd in de niveaus A1, A2, A4 en A5. De verdeling van het niveau A3 is gelijkmatig, hoewel iets lager bij de vrouwen. Het percentage vrouwen van A3+ was 51,7% in december 2025, tegen 51,4% in 2024.

Verhouding mannen - vrouwen in niveau A

Tabel 2.1.2.I

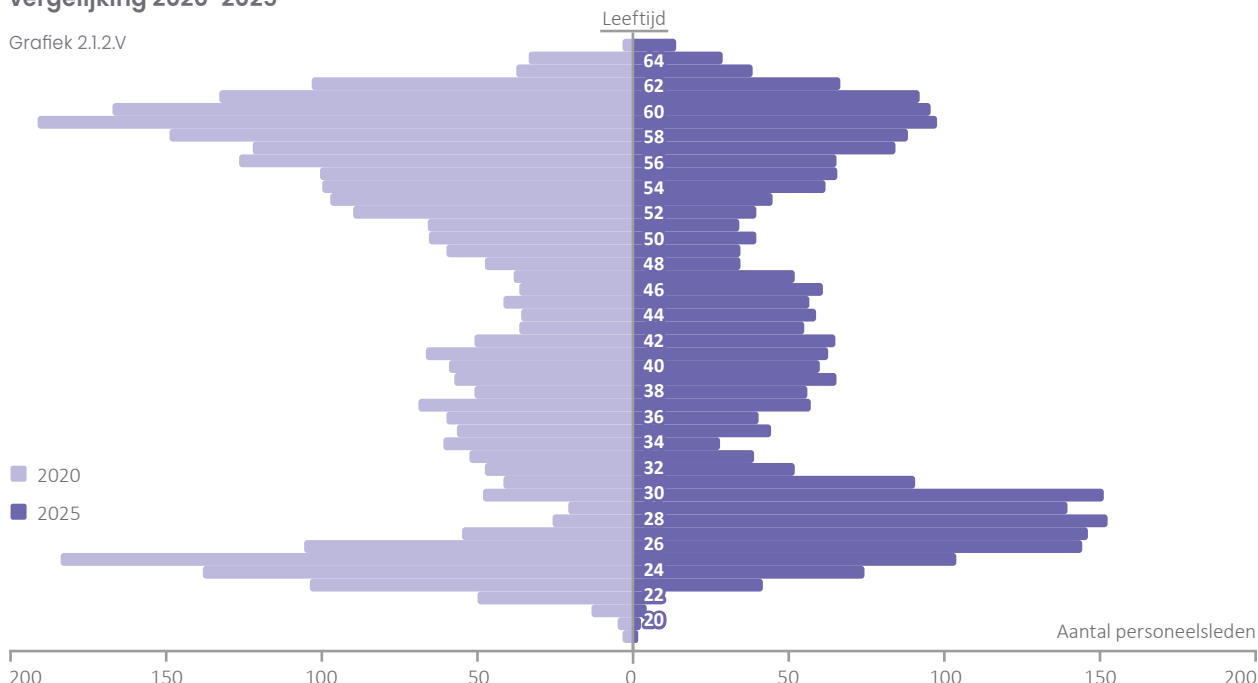
Niveau A	Totaal FE*	Mannen FE*	Vrouwen FE*	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Totaal (%)
A1	186	60	126	32,3%	67,7%	100%
A2	162	73	89	45,1%	54,9%	100%
A3	75	38	37	50,7%	49,3%	100%
A4	32	13	19	40,6%	59,4%	100%
A5	9	4	5	44,4%	55,6%	100%
Administrateur en adjunct	2	2	0	100%	0,0%	100%
Totaal	465	190	276	40,8%	59,2%	100%
A3+	118	57	61	48,3%	51,7%	100%

* FE: Fysieke eenheden

Leeftijdspiramide

Leeftijdspiramide van de RVA-medewerkers - vergelijking 2020-2025

Grafiek 2.1.2.V



De leeftijdsverdeling, die 2020 met 2025 vergelijkt, heeft de vorm van een zandloper. In 2025 zien we een toename van het aantal jonge medewerkers onder de 35 jaar vergeleken met 2020. We zien ook een afname van het aantal medewerkers van 50 jaar of ouder ten opzichte van 2020, wat grotendeels kan worden verklaard door pensioneringen.

De verdeling van het interne personeel in december 2025 per leeftijdsgroep van 5 jaar wordt hieronder weergegeven:

Tabel 2.1.2.I

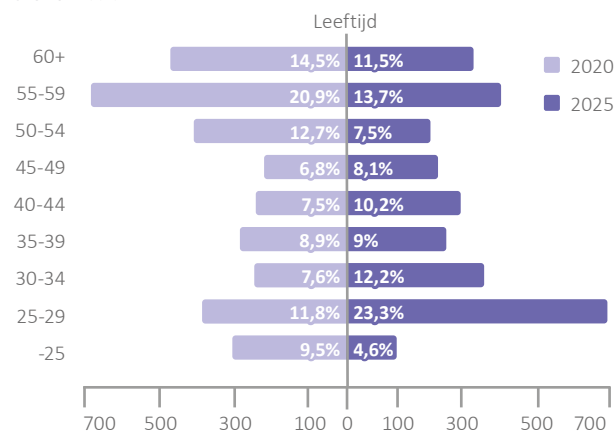
Leeftijdsgroep	FE* 2025	%
-25 jaar	135	5%
25-29 jaar	689	23%
30-34 jaar	362	12%
35-39 jaar	267	9%
40-44 jaar	302	10%
45-49 jaar	240	8%
50-54 jaar	221	7%
55-59 jaar	404	14%
60 + jaar	339	11%
Totaal fysieke eenheden	2.959	100%

* FE: Fysieke eenheden

De grootste leeftijdsgroep is de leeftijdsgroep 25-29 jaar, die 23% van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt, gevolgd door de leeftijdsgroep 55-59 jaar, die 14% van het totale personeelsbestand vertegenwoordigt.

Leeftijdsgroep van de RVA-medewerkers - vergelijking 2020-2025

Grafiek 2.1.2.VI



Evolutie van het personeelsbestand

Hieronder staat de evolutie in fysieke eenheden en voltijdse equivalenten sinds 2014 (situatie december voor elk jaar):

tussen 2014 en 2025 wordt een vermindering van 39% vastgesteld. De regionalisering in 2016 heeft een aanzienlijke invloed gehad op het personeelsbestand. Door de zesde staatshervorming hebben namelijk 1.016 medewerkers de RVA verlaten. Als we die regionalisering buiten beschouwing laten, is het personeelsbestand tussen december 2014 en december 2025 met 23% afgenomen. De inkrimping van het personeelsbestand is voornamelijk het gevolg van pensioneringen.

Evolutie van het personeelsbestand 2014 – 2025

Grafiek 2.1.2.VII



Evolutie van het personeelsbestand 2014 – 2025

Tabel 2.1.2.II

Jaar	VTE**	FE*	VTE**/FE*	Evolutie FE*
2014	4.064	4.853	83,7%	
2015	3.745	4.478	83,6%	-7,7%
2016	3.049	3.649	83,6%	-18,5%
2017	2.685	3.184	84,3%	-12,7%
2018	2.720	3.190	85,3%	0,2%
2019	2.708	3.206	84,5%	0,5%
2020	2.847	3.271	87%	2%
2021	2.737	3.142	87,1%	-3,9%
2022	2.570	2.961	86,8%	-5,8%
2023	2.591	2.953	87,7%	-0,3%
2024	2.624	2.978	88,1%	0,8%
2025	2.622	2.959	88,6%	-0,6%
2014-2025				-39,0%
2014-2025 exclusief regionalisering				-22,9%

* FE: Fysieke eenheden

** VTE: Voltijds equivalenten

2.1.3 Arbeidskrachten

Werktijd

In 2025 maakte 31,7% van het personeel gebruik van een arbeidstijdvermindering. Dat betekent een stijging van 0,6 procentpunt ten opzichte van 2024. Ondanks het toegenomen aandeel medewerkers met arbeidstijdvermindering blijft de verhouding VTE/FE stijgen. De verhouding VTE/FE, weergegeven in de tabel op de vorige pagina, geeft een beeld van de gemiddeld gepresteerde arbeidstijd per medewerker en dus van de beschikbare arbeidskrachten (zie ook de paragraaf Evolutie van het personeelsbestand). In 2024 bedroeg die verhouding 88,1%, tegenover 88,6% in 2025. Dat wijst erop dat een fysieke eenheid gemiddeld meer VTE vertegenwoordigt dan in het voorgaande jaar.

Die schijnbare tegenstelling kan worden verklaard door de dynamiek van in- en uitstroom. Medewerkers die uit dienst treden, oefenen vaker een deeltijdse functie uit, terwijl nieuwe medewerkers gemiddeld een hogere tewerkstellingsgraad hebben. Daardoor stijgt het gemiddeld aantal VTE per FE, ondanks het feit dat per FE vaker sprake is van een VTE kleiner dan één.

Absenteïsme

De RVA hecht veel belang aan het welzijn van zijn personeel en controleert regelmatig de graad van absenteïsme wegens ziekte.

De onderstaande grafiek toont de evolutie in het absenteïsme, met en zonder langdurige ziekte, bij de RVA sinds 2016. Onder langdurige ziekte worden personeelsleden verstaan die gedurende de volledige referentieperiode afwezig waren, met andere woorden een afwezigheidspercentage van 100% vertonen.

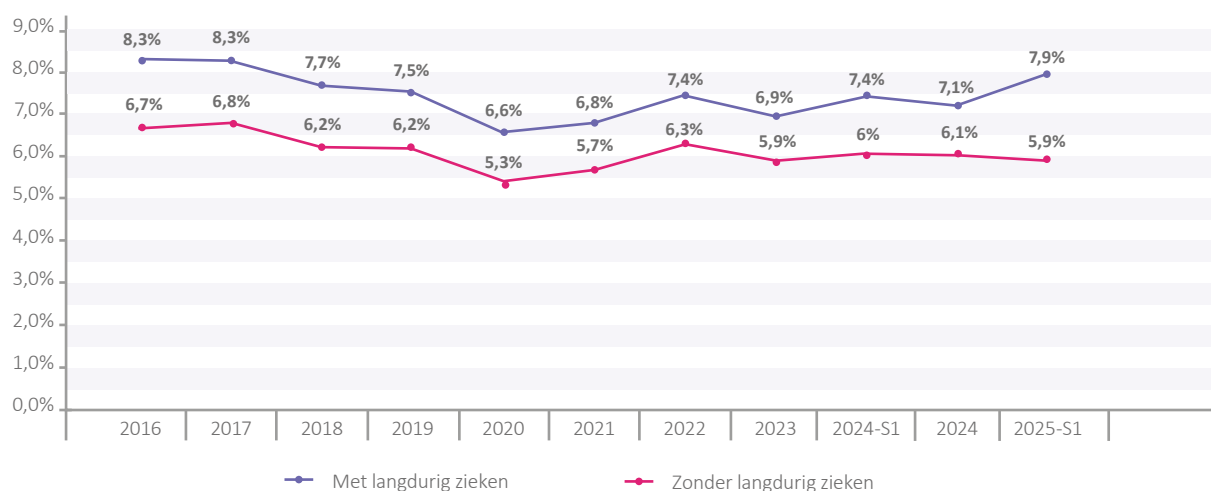
Uit de grafiek blijkt dat het absenteïsme met langdurige ziekte in de eerste helft van 2025 hoger ligt dan in 2024. Het absenteïsme zonder langdurige ziekte daalt daarentegen met 0,2 procentpunt.

Die cijfers moeten evenwel met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Voor 2025 heeft de berekening betrekking op het eerste semester (S1), terwijl de cijfers voor 2024 betrekking hebben op een volledige jaarperiode. Door de kortere referentieperiode is de kans groter dat medewerkers gedurende de volledige periode afwezig zijn, wat het aandeel langdurig zieken in het eerste semester van 2025 verhoogt.

Niettemin ligt het totale absenteïsme in de eerste helft van 2025 (7,9%) ook hoger dan in de eerste helft van 2024 (7,4%), wat wijst op een reële stijging van 0,5% ten opzichte van dezelfde referentieperiode het jaar voordien.

Evolutie van het absenteïsme 2016-2025

Grafiek 2.1.3.1



2.1.4
Bevorderingen en
loopbaanontwikkelingen

De RVA moedigt zijn personeel aan om te evolueren in hun loopbaan, hetzij door bevordering naar een hoger niveau of een hogere klasse, hetzij door een verandering van affectatie, functie of proces. Contractuele medewerkers worden ook aangemoedigd om deel te nemen aan statutaire selecties die de RVA organiseert.

In 2025 werden in totaal 800 loopbaanwijzigingen geregistreerd. Die wijzigingen hadden betrekking op 541 verschillende medewerkers, wat overeenkomt met 18,3% van het interne personeelsbestand. Het verschil tussen het aantal wijzigingen en het aantal betrokken medewerkers is te verklaren doordat sommige medewerkers in de loop van het jaar meerdere loopbaanwijzigingen hebben gecumuleerd. Zo kan één medewerker bijvoorbeeld gelijktijdig een nieuwe functie opnemen, op een ander niveau, binnen een andere affectatie en volgens een aangepast proces, wat als meerdere afzonderlijke wijzigingen, in dit geval 4 wijzigingen, wordt geregistreerd.

Wat de aard van de loopbaanontwikkelingen betreft, hadden de meeste wijzigingen betrekking op een verandering van proces (42%) of functie (29%). Ook de reorganisatie van de RVA heeft bijgedragen tot dat resultaat.

Van die medewerkers zijn er 65 bevorderd naar een hoger niveau of een hogere klasse tegenover 126 in 2024. Verder werden er 64 statutair benoemd in 2025. Het aantal statutariseringen daalt daarmee voor het tweede jaar op rij, na een piek in 2023 (168 in 2023, 90 in 2024 en 64 in 2025).

Promoties en loopbaanevoluties in 2025

Tabel 2.1.4.I

	FE*	% FE*
Wijziging proces	337	42%
Wijziging functie	230	29%
Wijziging affectatie	104	13%
Statutariseringen	64	8%
Promotie hogere klasse	34	4%
Promotie hoger niveau	31	4%
Algemeen wijzigingen totaal	800	100%
Aantal betrokken medewerkers	541	18,3%
Totaal FE RVA 2025 (intern)	2.959	

* FE: Fysieke eenheden

In 2025 werden 36 personeelsleden diensthoofd of teamchef en oefenden ze dus een leidinggevende functie uit. In december 2025 waren er 426 medewerkers leidinggevend (13,6% van het totaal). Dat blijft op hetzelfde niveau als in 2024.

Taalbeheersing

In december 2025 had 39,2% van de medewerkers van de RVA een taalattest dat de beheersing van een andere landstaal dan hun moedertaal bevestigt. Het personeelsaandeel met een taalattest is met 3,8% gestegen ten opzichte van het voorgaande jaar (35,4% in december 2024).

Medewerkers die zo’n attest hebben en in een affectatie werken die het recht erop opent, kunnen een tweetaligheidspremie ontvangen. Het bedrag varieert naargelang het niveau van het behaalde artikel. In 2025 ontving 36,5% van het personeel die premie, wat een positieve evolutie is van 2% ten opzichte van het voorgaande jaar (34,5% in 2024). Het aandeel tweetalige medewerkers blijft stabiel ten opzichte van het voorgaande jaar: 3,4% tegen 3,2% in 2024.

2.1.5

Personeelsverloop

De onderstaande grafiek geeft een overzicht van de evolutie van het aantal aanwervingen en uitdiensttredingen bij de RVA sinds 2016. Veranderingen als gevolg van de regionalisering werden daarbij niet in rekening gebracht.

Het jaar 2025 werd gekenmerkt door een hoog aantal aanwervingen. In de loop van het jaar traden 182 medewerkers in dienst. Van hen verlieten 11 medewerkers de organisatie opnieuw in de loop van hetzelfde jaar. Die personen zijn zowel opgenomen in de cijfers van de aanwervingen als in die van de uitdiensttredingen. De RVA blijft inzetten op verschillende initiatieven om zijn aantrekkelijkheid als werkgever te versterken en zich te profileren als een erkende en aantrekkelijke werkgever voor en door burgers.

Sinds de piek in 2022 daalt het aantal uitdiensttredingen gestaag. In 2025 werden 199 uitdiensttredingen geregistreerd, wat lager is dan in elk van de tien voorgaande jaren. Dat betekent een daling van 12,7% ten opzichte van 2024 en van 21,3% ten opzichte van 2023. De belangrijkste reden voor uitdiensttreding blijft pensionering.

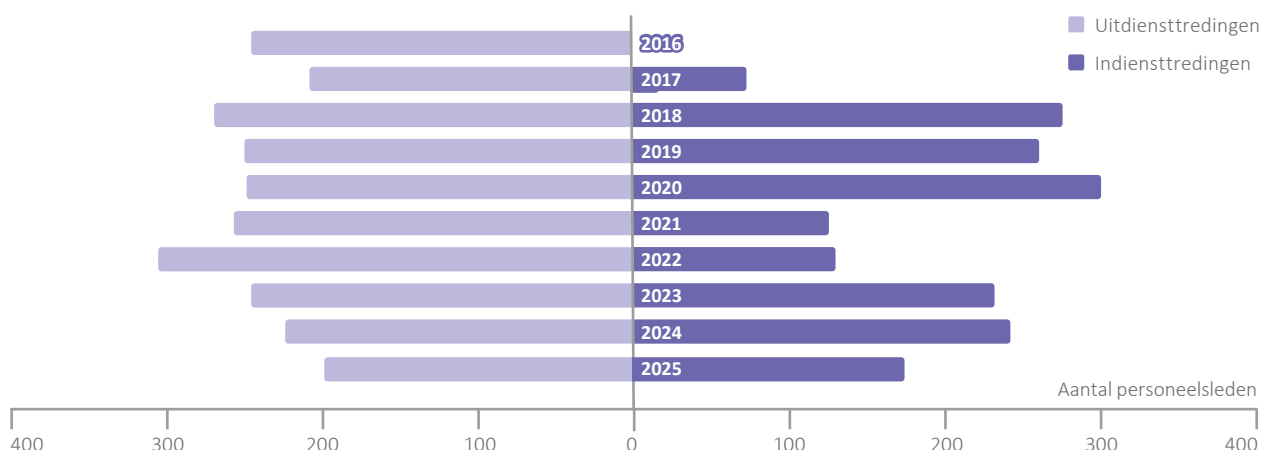
Wat de personeelsaantallen betreft, wordt in dit jaarverslag consequent gewerkt met de referentiestand in december. In december 2024 telde de RVA 2.978 interne medewerkers. Aangezien 16 medewerkers in de loop van december 2024 uit dienst traden, bedroeg de effectieve personeelsbezetting aan het einde van dat jaar 2.962 medewerkers.

Vertrekkend van deze eindstand, en rekening houdend met 199 uitdiensttredingen en 182 aanwervingen in 2025, bedroeg het aantal medewerkers op 31 december 2025 2.945.

De referentiestand die in de tabellen en grafieken van dit verslag wordt gehanteerd, namelijk 2.959 interne medewerkers in december 2025, omvat ook de 14 medewerkers die in de loop van december 2025 uit dienst traden.

In- en uitdiensttredingen bij de RVA 2016–2025

Grafiek 2.1.5.I



Van de 182 nieuwkomers zijn er 76 statutair en 106 contractueel (58%).

In 2025 was 50% van de uitdiensttredingen te wijten aan pensioneringen tegenover 59% in 2024. 32% was een vrijwillig vertrek, wat een stijging is tegenover 28% in 2024. Daarnaast is er ook een stijging in ontslag als reden uit dienst met 13% tegenover 8% in 2024.

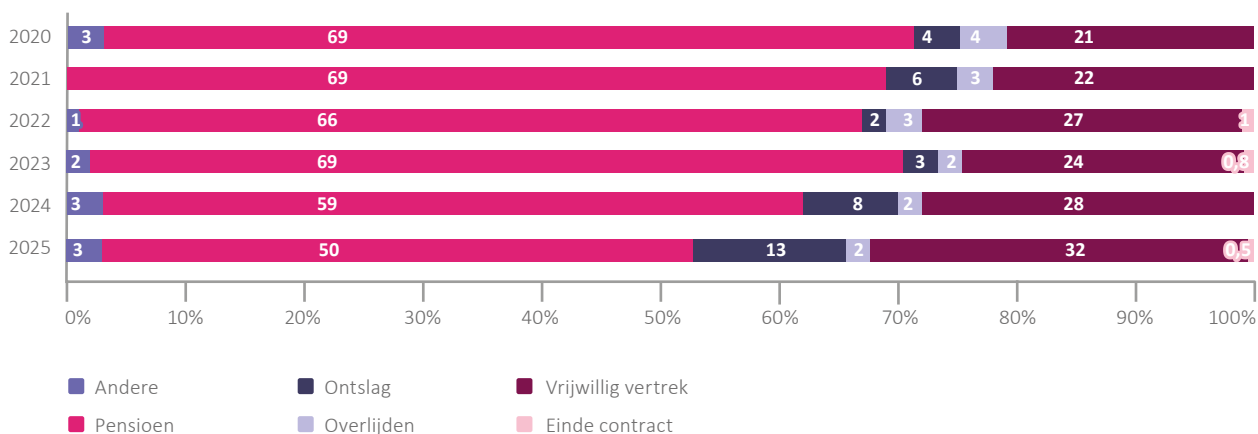
In- en uitdiensttredingen bij de RVA 2016–2025

Tabel 2.1.5.I

Jaar	Uitdiensttredingen	Indiensttredingen
2016	253	20
2017	213	80
2018	277	291
2019	257	276
2020	256	317
2021	264	134
2022	314	137
2023	253	246
2024	229	257
2025	199	182

Redenen van vertrek 2020–2025 (in %)

Grafiek 2.1.5.II



2.1.6

Welzijn, organisatie en arbeidsomstandigheden

Percentage telewerkers

Sinds de invoering van het nieuwe arbeidsreglement moeten medewerkers ten minste 2 dagen per week naar kantoor komen (met enkele uitzonderingen) en kunnen ze de rest van de tijd telewerken, op voorwaarde dat de aard van hun functie dat toelaat. Bij de RVA heeft 85,4% van het interne personeel een telewerkbare functie. De rest van de medewerkers hebben een functie waarin ze hun taken niet van thuis uit kunnen uitvoeren.

Onthaal van studenten

De RVA moedigt het onthaal van stagiairs sterk aan, en sinds 2022 ook het onthaal van jobstudenten. In 2025 verwelkomde de RVA 83 stagiairs en 41 studenten tegenover 77 en 44 in 2024.

De tabel hieronder toont de verdeling van stagiairs in 2025 per type stage.

Onthaal van stagiairs en studenten in 2025

Tabel 2.1.6.I

Administratief type	Aantal personen	% Aantal personen
Stagiair hoger onderwijs	22	18%
Stagiair secundair onderwijs	16	13%
Jobstudent	41	33%
First-stage Actiris	11	9%
Werkervaringsstage	10	8%
Stagiair beroepsopleiding	22	18%
Stagiair sociale promotie	1	1%
Gespecialiseerde beroepsverkenkende stage	1	1%
Algemeen totaal	124	100%

Mensen met een beperking

De RVA zet zich in om mensen met een beperking aan te werven. Daarvoor raadpleegt de RVA voor elke aanwerving de specifieke lijst van geslaagde kandidaten met een beperking. Die specifieke lijst wordt ter beschikking gesteld van federale organisaties die niet de 3% halen die werd vastgelegd in het KB van 6 oktober 2005. In december 2025 bedroeg het resultaat 1,45%, in lijn met december 2024 (1,41%), en hoger dan in 2023 (1,02%). Dat is in het bijzonder toe te schrijven aan de uitbreiding van de voorwaarden voor de erkenning van een beperking binnen de federale overheid (KB van 16 april 2024 tot wijziging van het KB van 6 oktober 2005).



2.2

DE RVA: EEN AANTREKKELIJKE WERKGEVER

2.2.1

Allemaal ambassadeurs van een inspirerende organisatie

Om de vele pensioneringen te compenseren, heeft de RVA de afgelopen jaren een uitgebreid aanwervingsbeleid gevoerd om nieuwe medewerkers aan te trekken. De RVA streeft ernaar bekend te staan als een efficiënte instelling ten dienste van de maatschappij, maar de RVA wil ook een aantrekkelijke werkgever zijn. De RVA wil op een efficiënte manier de profielen aanwerven die nodig zijn om de opdrachten en innovatieprojecten tot een goed einde te brengen. In 2025 wierf de RVA 184 nieuwe medewerkers aan, waaronder 100 via startbaanovereenkomsten. We doen er ook alles aan om onze medewerkers te behouden door hen een professionele, betekenisvolle werkomgeving te bieden die bevorderlijk is voor hun ontplooiing.

2.2.2

Werken in de best mogelijke omstandigheden

We bieden onze medewerkers de best mogelijke werkomstandigheden, gericht op flexibiliteit, autonomie, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Om dat doel te bereiken, heeft de RVA de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in nieuwe werkplekken. We besteden ook in het bijzonder aandacht aan welzijn, met aangename ruimtes zoals de coffeecorners en cosy corners, waar de medewerkers even kunnen ontspannen. De medewerkers zijn niet langer gebonden aan een specifieke werkplek, maar kunnen de plaats kiezen die het meest geschikt is voor hun taken.

De meest moderne toepassingen

Werken bij de RVA, dat is werken met moderne ICT-apparatuur. Onze vergaderzalen zijn uitgerust met moderne videoconferencingtools die hybride vergaderingen tussen medewerkers op kantoor en op afstand bevorderen. Wie dat wil, kan gratis een extra scherm en een ergonomische bureaustoel lenen voor de thuiswerkplek.

De RVA investeert nog meer in een gebruiksvriendelijke en dynamische digitale werkplek door de informatie- en communicatiebronnen te centraliseren en te personaliseren. Nieuwe technologieën, zoals AI-assistenten, zijn beschikbaar om onze medewerkers te helpen met hun dagelijkse taken.

2.2.3

Financiële voordelen en loopbaanmogelijkheden

Werken bij de RVA heeft tal van voordelen. Als werkgever biedt de RVA een brede waaier aan zeer gevarieerde functies. Onze medewerkers krijgen veel evolutiemogelijkheden tijdens hun loopbaan. Iedereen die dat wil, krijgt de kans om van functie, dienst of werkplek te veranderen door zich kandidaat te stellen voor onze interne vacatures. Loopbaancoaching met een van onze loopbaancoaches behoort ook tot de mogelijkheden. Alle nieuwe medewerkers krijgen een onthaalopleiding, maar ook verder in hun loopbaan kunnen ze blijven kiezen uit een uitgebreid opleidingsaanbod.

Werken voor de overheid biedt een eerlijk loon dat vastligt. Het hangt vooral af van het diploma op basis waarvan de medewerkers worden aangeworven. Het loon en de voorgestelde premies worden bepaald door de geldende barema's bij de federale overheid. Bij de RVA werken, dat is ook heel wat extra voordelen hebben.

Bijkomende voordelen

Naast de hiervoor vermelde initiatieven kunnen de medewerkers van de RVA ook de volgende voordelen krijgen:

- tussenkomst in de bijzondere maaltijdkosten voor personeelsleden en toekenning van maaltijdcheques;
- tussenkomst in de collectieve verzekering voor geneeskundige verzorging (60% van de personeelsleden is aangesloten);
- tussenkomst in de kosten van de preventieve medische onderzoeken voor de 50+'ers (53 aanvragen voor tussenkomst in 2025);
- toelagen voor de werking van de Team@works;
- jaarlijkse griepvaccinatiecampagne. In totaal werden 466 medewerkers gevaccineerd tegen de griep;
- tussenkomst tot 5 EUR/kind/dag met een maximum van 20 dagen per jaar voor vakantiecampen (390 tussenkomsten);
- tussenkomst tot 150 EUR voor de aanschaf van een bril voor beeldschermwerk (30 tussenkomsten toegekend);
- sinterklaaspremie voor kinderen van 0 tot 12 jaar (1.150 kinderen voor een totaal van 40.250 EUR);
- de Family day (tiende editie) waaraan 1.410 mensen hebben deelgenomen.

Voor het derde jaar op rij nam de RVA deel aan de 20 km door Brussel, met medewerkers die meeliepen of -wandelden. In de eerste editie in 2023 gingen 85 medewerkers de uitdaging aan. In 2024 waren het er 106. In 2025 was de deelname nog hoger met 110 lopers en wandelaars.

2.2.4

Evenwicht tussen beroeps- en privéleven

De RVA wil ervoor zorgen dat zijn medewerkers een goede work-lifebalance hebben. Sinds de coronacrisis is onze manier van werken ingrijpend veranderd. In 2023 heeft onze organisatie ervoor gekozen om het prikken af te schaffen en om in te zetten op zowel individuele als collectieve doelstellingen. De RVA richt zich op een cultuur van vertrouwen en responsabilisering. De werktijden zijn dus flexibel, maar alle medewerkers zijn bereikbaar van 9 uur tot 16 uur. Ze respecteren hun werkweek van 38 uur voor voltijds werk, maar organiseren zelf hun taken, afhankelijk van de doelstellingen en rekening houdend met de behoeften van de dienst en eventuele vergaderingen of opleidingen die ze moeten bijwonen. Die flexibiliteit wordt ook verwacht van de medewerker. Twee dagen per week aanwezig zijn op kantoor is verplicht om de teamcohesie te versterken. De medewerkers moeten beschikbaar zijn om deel te nemen aan teamactiviteiten en hun telewerk aanpassen als bepaalde taken dat vereisen. Op die manier heeft elke medewerker de mogelijkheid, indien gewenst en afhankelijk van de behoeften van de dienst, om tot 60% van de werktijd thuis of in het dichtstbijzijnde kantoor van de RVA te telewerken. Aan het begin van elk jaar krijgt elke medewerker minstens 26 verlofdagen, plus 12 verlofdagen ter compensatie van overuren.

2.2.5

Welzijn op het werk

De mentale gezondheid centraal

Al enkele jaren besteedt de RVA bijzondere aandacht aan het welzijn van zijn werknemers. De afgelopen jaren zijn er talloze sensibiliseringsacties gevoerd rond stress- en burn-outpreventie. De RVA gaat verder in die richting. Sinds 2022 is er een e-learning beschikbaar voor alle medewerkers. De dienst Wellbeing@work blijft workshops aan leidinggevers voorstellen over burn-outpreventie. Meer specifiek werd in 2025 een workshop georganiseerd over het omgaan met emotioneel zware telefoongesprekken.

In het kader van de Internationale Dag van de Mentale Gezondheid die werd gevierd op 10 oktober 2025, organiseerde de dienst Wellbeing@work in samenwerking met de Bao Academy de derde editie van de Week van de Mentale Gezondheid. Ongeveer 310 medewerkers namen deel aan 6 workshops, dit jaar gericht op verandermanagement. De opnames van die workshops blijven beschikbaar en toegankelijk via het intranet van de RVA.

De RVA zet zich al sinds zijn oprichting in voor een inclusieve en respectvolle werkomgeving voor alle personeelsleden en burgers. Sinds 2016 bestaat er een Diversiteitscode, maar de wetten, de maatschappij en de behoeften van het personeel zijn geëvolueerd. De Code werd in 2023 dus bijgewerkt. In 2025 werden de acties voortgezet die in 2024 waren gestart om de Code te verankeren onder medewerkers. Een “serious game”, Respect 2.0, werd daartoe ontwikkeld. In totaal werden 127 sensibiliseringssessies in het Frans (1.287 werknemers) en 145 in het Nederlands (1.466 werknemers) met de tool Respect 2.0 georganiseerd.

Tot slot blijft het team van sociaal consulenten beschikbaar om de medewerkers te helpen die daar behoefte aan hebben. Ondersteuning op maat na een burn-out of langdurige afwezigheid wordt ook aangeboden. Het is essentieel dat de persoon de best mogelijke ondersteuning krijgt om herval te voorkomen.

2.2.6

De gezichten van de RVA

In 2022 heeft de cel Communicatie het ambassadeursproject gelanceerd. Het doel was om onze vacatures en publicaties authentieker te maken door onze eigen medewerkers als ‘gezicht’ van de RVA te laten zien.

In 2025 bleef de directie Communicatie getuigenissen verzamelen van collega’s die onder andere uitleggen wat hun werk inhoudt en waarom ze hebben gekozen om bij de RVA te werken. Die getuigenissen werden gedeeld op onze sociale media, onze website en de website *werkenvoor.be*. Kandidaat-werknemers krijgen een zicht op de interne bedrijfscultuur en hun toekomstige takenpakket. Die tools blijven de beste informatiebron voor onze kandidaten en een essentieel punt om ons te onderscheiden van andere organisaties. De getuigenissen hebben de pagina *Werken bij de RVA* op onze website verrijkt.

Ons netwerk van ambassadeurs wordt steeds verrijkt en het project wordt voortgezet in 2026. Het accent zal daarbij op onze ICT-profielen komen te liggen.

In 2025 nam de RVA deel aan een aantal jobbeurzen. De bedoeling van de deelname aan die beurzen is tweeledig: om onze informatieplicht te vervullen, maar ook om onszelf als werkgever te positioneren en talent aan te trekken.

2.3

COMPETENTIES ONTWIKKELEN OM DE UITDAGINGEN BINNEN DE RVA HET HOOFD TE BIEDEN

In een institutionele context die wordt gekenmerkt door snelle reglementaire, organisatorische en technologische evoluties, blijven opleiding en competentieontwikkeling essentiële hefboomen om de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers te waarborgen. In 2025 heeft het Nationaal Opleidingscentrum (NOC) zijn opdracht om de organisatie te ondersteunen voortgezet door te focussen op flexibele en toegankelijke leertrajecten die op korte tijd een groot aantal medewerkers kunnen bereiken. Dankzij de aanschaf van nieuwe software konden leermodules van hogere kwaliteit worden ontwikkeld. Zo werd het leerproces geoptimaliseerd met verbeterde pedagogische hulpmiddelen.

Daarnaast kon het NOC rekenen op een netwerk van meer dan 300 interne lesgevers om zijn activiteiten in goede banen te leiden.

2.3.1

Sneller, breder en flexibeler opleiden met e-learning

In 2025 groeide de e-learning geleidelijk uit tot een belangrijke pijler van onze opleidingsstrategie. Dat format maakt het mogelijk om doeltreffend in te spelen op de noden van zowel de organisatie als de medewerkers die de opleiding volgen. Medewerkers kunnen op hun eigen tempo leren. De productie wordt niet gehinderd en het leerproces is duurzamer. E-learningen zijn dan ook een erg efficiënt instrument om een groot aantal medewerkers gelijktijdig op te leiden en daarbij de operationele beperkingen van de diensten te respecteren.

Verplichte modules als gemeenschappelijke basis

Het NOC zet e-learningen in voor bepaalde generieke en essentiële competenties. Zo bereikt het alle medewerkers op een uniforme en snelle manier en versterkt het tegelijk de gezamenlijke ontwikkeling van competenties. Daarom werden verschillende verplichte e-learningen ontwikkeld en uitgerold om een gedeelde kennisbasis te garanderen en medewerkers te begeleiden bij de evolutie van hun werkomgeving:

- Crescendo 2.0 - gesprekken met medewerkers
- Kiwi - beheer van de arbeidstijd
- Sensitivity Labeling
- Artificial Intelligence

Serious games: leren door te doen

De lancering van twee verplichte 'serious games' moet de betrokkenheid van alle werknemers verhogen en hun competenties actief versterken:

- Respect 2.0: om de RESPECT-code binnen de RVA te promoten;
- Feedback in zicht: om te sensibiliseren rond het belang van feedback en met als doel het versterken van een transversale feedbackcultuur binnen de RVA.

2.3.2

Begeleiding bij hervormingen: het project NewReg

Alle betrokken medewerkers opleiden

De hervorming van de werkloosheidsuitkeringen (NewReg) brengt belangrijke reglementaire wijzigingen met zich mee. Onze medewerkers hebben op korte tijd veel nieuwe kennis en competenties moeten vergaren. Daarom heeft het NOC dan ook een breed aanbod aan nieuwe opleidingen moeten uitwerken. De opleidingen zijn gericht op medewerkers met uiteenlopende profielen: zowel medewerkers die dossiers behandelen, medewerkers die telefonische oproepen en e-mails beantwoorden als medewerkers die rechtstreeks in contact staan met burgers.

Een gerichte en efficiënte e-learningstrategie

De keuze voor e-learning maakte het mogelijk om essentiële informatie snel te verspreiden. De inhoud werd daarbij nauw afgestemd op de rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende doelgroepen.

2.3.3

Opleiden, ondersteunen en structureren om de competenties te ontwikkelen

Ondersteunen van collega's die in contact staan met het publiek

Medewerkers die in direct contact staan met burgers worden soms met moeilijke situaties geconfronteerd. Via een speciaal voor hen ontwikkelde e-learningmodule kregen ze tips over omgaan met complexe gesprekken. De opleiding geeft de medewerkers en leidinggevers de kans om hun communicatieve en relationele vaardigheden te versterken.

Er werden ook e-learningmodules aangeboden aan de medewerkers van de contactpunten om hen vertrouwd te maken met EHBO-technieken en te leren hoe ze in noodsituaties doeltreffend kunnen reageren.

Interne procedures: een grote maar belangrijke opgave

In 2025 werd het beheer van de opleidingen aangepast aan de evoluties binnen de organisatie. De aanpassing van de registratie van opleidingen en de integratie met de nieuwe HR-toepassing vergden een aanzienlijke inspanning. Dat minder zichtbare maar wel belangrijke werk vroeg om heel wat inzet. Het NOC slaagde erin om de opleidingen draaiende te houden, betrouwbare informatie te verzekeren en alles goed te laten aansluiten op de vernieuwde processen.

Een opleidingsaanbod dat blijft evolueren

Ondanks de vele veranderingen en uitdagingen kon het NOC heel het jaar door zijn standaardaanbod behouden. Daarnaast bleef het NOC ook de vele strategische projecten binnen de organisatie ondersteunen door competentiebehoeften te analyseren, projectteams te adviseren en passende leertrajecten te ontwikkelen.

Interne lesgevers

Bij de RVA worden al die activiteiten mogelijk gemaakt dankzij de inzet van de vele interne lesgevers. Het NOC waakt permanent over de pedagogische kwaliteit en ondersteunt de lesgevers via 'Train the Trainer'-sessies. Die aanpak bevordert de kennisdeling en de valorisatie van talenten binnen de RVA.

Enkele kerncijfers voor 2025

- Aantal opleidingssessies georganiseerd op nationaal niveau: 1.576
- Aantal opleidingssessies georganiseerd op lokaal niveau: 1.955
- Totaal aantal lesgevers: 309







3

ICT EN DIGITALE DIENSTVERLENING

3.1

ONZE BELANGRIJKSTE ICT-VERWEZENLIJKINGEN IN 2025

Bij de RVA kiezen we resoluut voor een zo efficiënt mogelijke organisatie en werking van onze diensten. ICT is daarbij een drijvende kracht achter heel wat acties en initiatieven. Nieuwe technologieën en digitale toepassingen maken de behandeling van de meer dan een miljoen aanvraagdossiers ieder jaar beter en efficiënter. We verbeteren onze ICT-toepassingen continu en digitaliseren en innoveren niet alleen voor onze externe klanten, maar ook om het werk voor onze medewerkers zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken zodat ze op een vlotte manier dossiers kunnen verwerken.

De directie ICT van de RVA voorziet zowel het personeel als de klanten van de RVA - van de externe partners tot de burger en de ondernemingen - van moderne en gebruiksvriendelijke informaticatoepassingen om zo een kwaliteitsvolle en snelle dienstverlening te verzekeren.

De directie ICT volgt de nieuwe realisaties projectmatig op en dat met de verschillende betrokken directies zoals Werkprocessen, Interne Controle en Procesbeheer, Werken & Materieel ... Ze is daarnaast ook een volwaardige partner van het Project Management Office (PMO) van de RVA.

3.1.1

Werken onder optimale omstandigheden

De RVA rekent op de volle inzet van al zijn medewerkers. Dat kan enkel als ze daarvoor over de best mogelijke werkomstandigheden beschikken, zowel op kantoor, thuis als op het terrein.

In 2025 vormde de verhuis van het Brusselse kantoor naar het hoofdbestuur daarbij een belangrijke uitdaging. Door de extra medewerkers waren er namelijk niet voldoende werkplekken en werd beslist om het niveau -1 op het hoofdbestuur volledig in te richten als een moderne, volwaardige werkruimte. Dat gebeurde binnen het project B2gether in nauwe samenwerking met de directie Werken & Materieel, waarbij ICT verantwoordelijk was voor de IT-uitrusting van de nieuwe werkplekken en vergaderruimtes. Om de hinder voor de medewerkers tijdens de werken te minimaliseren, werden tijdelijke bufferzones en een reservatiesysteem opgezet, wat zorgde voor een continue operationele werking. Eind 2025 zijn de vernieuwde ruimtes conform planning opgeleverd en in gebruik genomen.

Daarnaast is in 2025 het nieuwe Wifi Guest SMS-systeem ingevoerd, waarmee externe bezoekers zich zelfstandig kunnen registreren via een geautomatiseerde sms-procedure. Dat systeem biedt niet alleen een efficiëntere, veiligere en meer autonome toegang, maar vermindert ook de administratieve last voor de onthaalmedewerkers.

Ook op het vlak van cyberbeveiliging voerden we verschillende verbeteringen door: een betere monitoring en analyse van loggegevens, een actievere detectie van abnormaal gedrag en een verdere aanscherping van de toegangsbeveiliging tot onze servers en databanken.

We investeerden verder ook in een performant netwerk door extra bandbreedte toe te voegen, de netwerkinfrastructuur in de kantoren en op het hoofdbestuur te vernieuwen en de verbindingen vanuit de lokale kantoren te moderniseren. Op die manier garanderen we de connectiviteit naar onze toepassingen en data.

Door die initiatieven blijft de RVA investeren in een efficiënte, beveiligde en toekomstgerichte werkomgeving voor al zijn medewerkers.

3.1.2

Modernisering van toepassingen en dienstverlening

Regeerakkoord en meer: nieuwe digitale bouwstenen

Ook binnen de directie ICT stond een belangrijk deel van 2025 in het teken van de implementatie van het nieuwe regeerakkoord, met de hervorming van de werkloosheid als centrale maatregel. De focus van de directie ICT lag in deze context vooral op de aanpassing van de toepassingen van de RVA. Een actie die ook in 2026 zeker nog het nodige vervolg zal kennen.

2025 was echter meer dan een hervormingsjaar: het was ook een jaar waarin de ICT-omgeving van de RVA ook binnen de andere bedrijfsprocessen aanzienlijke vooruitgang boekte. Zo werd eind 2025, in het kader van het project ELO4All, de MVP (minimum viable product of basisversie) van de nieuwe toepassing Break@Work2 succesvol in productie gezet. Die nieuwe tool biedt gebruikers de mogelijkheid om loopbaanonderbreking digitaal aan te vragen.

Dankzij een gerichte focus zijn bovendien talrijke batch- en online-toepassingen binnen het domein van tijdelijke werkloosheid versneld vernieuwd. Daarnaast werden alle voorbereidende werkzaamheden afgerond voor de lancering van LoicPay, die begin 2026 live gaat. Dat betekent een belangrijke vooruitgang in de modernisering van de betalingsprocessen voor loopbaanonderbreking en tijdscrediet.

Al die initiatieven dragen bij tot een modernere, efficiëntere en meer geïntegreerde digitale dienstverlening.

Samenwerking en synergie

Ook in 2025 namen we deel aan initiatieven van synergie, waarbij de RVA in samenwerking met andere federale overheidsinstellingen de middelen bij elkaar legt om tot gezamenlijke oplossingen te komen.

Een treffend voorbeeld daarvan is de gedeelde archiveringsoplossing “Archiving as a Service” (AaaS) binnen de G-Cloud, de gedeelde cloud-omgeving van de federale overheid. In 2025 rondde de directie ICT de migratie van alle gearchiveerde documenten naar die G-Cloud-service af. Daardoor beschikt de RVA nu over een uniform, veilig en flexibel archiveringsplatform dat bovendien bewijskracht biedt.

Focus op data

Binnen een pilootproject voor data governance werkte de RVA aan een meer gestructureerde en technisch ondersteunde methode voor kwalitatief databeheer binnen de volledige organisatie.

Zo leverde de directie ICT in 2025 nieuwe rapporten op in Power BI, waarmee gegevens efficiënter en met grotere nauwkeurigheid verwerkt kunnen worden. Tegelijkertijd zette de RVA in 2025, volgens de richtlijnen van het informatieveiligheidscomité, een data-analyticsplatform op. Dat moderne platform, een van de meest vooruitstrevende binnen de Sociale Zekerheid, laat toe om op een veilige manier aan dataverwerking te doen met het oog op een versterkte fraudedetectie. Daarnaast levert dat de RVA datagebreven inzichten om zo effectiever te kunnen sturen en beslissingen te kunnen nemen.

3.1.3

Focus op continuïteit en kwaliteit

Het ontwikkelen en onderhouden van moderne en kwaliteitsvolle toepassingen vereist een solide interne organisatie, evenals efficiënte communicatie en doorgedreven samenwerking. Ook in 2025 investeert de directie ICT daarom in nieuwe initiatieven om kennisdeling en opleiding binnen de IT-teams te bevorderen. Dat deed ze bijvoorbeeld in de vorm van technische Communities of Practice en initiatieven zoals een NextTechworldcafé. Een praktijkgerichte aanpak die zeer waardevol bleek voor de teams.

In 2025 is de Enterprise Architecture-community opgericht met als doel technologische beslissingen en applicatiearchitectuur op een meer consistente en gestroomlijnde manier aan te sturen.

Om de continuïteit van onze dienstverlening te waarborgen en onze digitale omgeving veerkrachtiger te maken, zette de RVA in 2025 bovendien sterk in op cybersecurity.

In dat kader verleent de directie ICT ook zijn support voor de invoering van de NIS2-richtlijnen binnen de RVA. NIS2 wordt getrokken door de Chief Information Security Officer (CISO) en moet bijdragen tot beter beschermde systemen en verhoogde betrouwbaarheid van digitale overheidsdiensten voor burgers en ondernemingen. Een noodzakelijke bouwsteen om intern te voldoen aan de eisen die NIS2 oplegt, is het IAM-project (Identity and Access Management), dat het oude toegangsbeheersysteem geleidelijk zal vervangen. Dankzij IAM krijgen we één centraal, modern en veilig systeem om digitale identiteiten en toegangsrechten te beheren. In 2025 ging de PAM-module (Privileged Access Management), voor het beheer van toegang tot kritieke of gevoelige accounts en systemen in productie. Dat project loopt verder in 2026.

Binnen dezelfde context investeerde de directie ICT in een toekomstgericht, veilig en performant netwerk met de integratie van een beheerde cybersecurityoplossing die onze netwerken en toepassingen permanent beschermt en monitort tegen cyberdreigingen. Verder werd het netwerk verder opgesplitst in afzonderlijke zones om ongeoorloofde toegang

nog beter te voorkomen en impact te beperken. Die inspanningen verhogen de beveiliging van onze IT-infrastructuur, toepassingen en data en ondersteunen de continuïteit van onze werking.

De directie ICT ging daarnaast ook op zoek naar nieuwe en duurzame alternatieven voor de huidige virtualisatie-oplossing om minder afhankelijk te worden van specifieke leveranciers. Eind 2025 werd gekozen voor een opensource (= vrij beschikbare software waar iedereen aan kan bijdragen) alternatief met vergelijkbare functionaliteiten. De installatie en de configuratie staan gepland in 2026.

Ter ondersteuning van dat alles vervolgde de directie ICT ook in 2025 de professionalisering van haar interne organisatie en dienstverlening op basis van de ITIL-principes¹. Zo zette de directie ICT in op de adoptie van de verschillende IT-service-managementprocessen door de interne teams door duidelijke spelregels en richtlijnen op te stellen en die breed te publiceren. Die aanpak wordt in 2026 voortgezet, onder meer door het oprichten van verschillende communities om kennisdeling en co-creatie te bevorderen.

Zo versterkt de RVA zijn interne werking en bouwt hij aan een toekomstgerichte, stabiele en kwaliteitsvolle ICT-omgeving.

¹ ITIL is een aanpak voor het managen van IT-services. De ITIL-methode suggereert een globale aanpak van servicemanagement door rekening te houden met de gehele bedrijfsservice en dus met alle aspecten van een IT-service (en niet alleen met de infrastructuurdiensten) om te voldoen aan de eisen van de klant en het niveau van de dienstverlening (tijdige levering, goed beschermd ...).

3.2

DE ACTIVITEITEN VAN DE DIRECTIE WERKPROCESSEN

De directie Werkprocessen informatiseert de processen binnen de RVA, door behoeftebeschrijvingen en analyses over te maken aan ICT. Ze stelt ook onderrichtingen op over het gebruik van de ontwikkelde toepassingen.

De directie Werkprocessen werkt steeds nauw samen met de eindgebruikers in de kantoren en met externe partners zoals de uitbetalingsinstellingen en de gewestelijke tewerkstellingsdiensten. De directie heeft een helpdesk waaraan de gebruikers hun vragen kunnen stellen en een begeleidingsteam dat regelmatig de entiteiten bezoekt.

3.2.1

Lopende projecten

Voor de aangifte van de persoonlijke en familiale toestand (= formulier C1) werd samen met de uitbetalingsinstellingen een elektronische versie van dat formulier C1 ontwikkeld. Dat elektronische formulier eC1 staat sinds december 2022 op de sites van de uitbetalingsinstellingen en wordt overgemaakt aan de RVA nadat de tijdelijk werkloze het formulier elektronisch ondertekent. In 2025 maakten de uitbetalingsinstellingen 11.979 eC1-formulieren over aan de RVA. In het najaar van 2024 werd ook een elektronische uitkeringsaanvraag voor tijdelijk werklozen gelanceerd, de eC3.2 Werknemer. Daarvan werden er 7.522 ontvangen in 2025.

Vanaf 2022 dienen de uitbetalingsinstellingen bij de RVA de elektronische gegevens van de verblijfsvergunning (Identity Document Service) in, in de plaats van papieren attesten. Dat is in een groot percentage van de gevallen voldoende om te bevestigen dat een 'vreemde' werkloze voldoet aan de voorwaarden om toegelaten en vergoed te worden. In 2025 ontving en verwerkte de RVA 62.036 van dat soort attesten.

In 2025 werd het vernieuwde betaalprogramma voor de uitkeringen voor loopbaanonderbreking/tijdscrediet grondig getest, de eerste betaling met dat programma gebeurt eind januari 2026.

3.2.2

Belangrijkste verwezenlijkingen in 2025

De nieuwe werkloosheidsreglementering – overgangperiode vanaf 1 juli 2025

Vanaf 1 juli 2025 begon de overgangperiode voor de nieuwe werkloosheidsreglementering. Dat betekent onder andere dat bij alle uitkeringsaanvragen na die datum een einddatum van het recht moet worden toegekend. Dat gebeurt bij de bestaande dossiers via de zogenaamde golven. Daarbij wordt op basis van de situatie op 30 juni 2025 (forfaituitkering, 2de of 1ste periode) bepaald wanneer de einddatum van het recht valt. Die einddatum wordt aan de werkloze meegedeeld via een brief of via de eBox. De uitbetalingsinstelling ontvangt een beslissing (de klassieke beslissing “C2”) en een pdf van de brief. Ook de gewestelijke bemiddelingsdiensten worden op de hoogte gebracht.

In september is de eerste golf verstuurd, namelijk voor de dossiers met een forfaituitkering met meer dan 20 jaar werkloosheid en de inschakelingsuitkeringen, in oktober de tweede golf, namelijk voor de dossiers met een forfaituitkering met tussen de 8 en de 20 jaar werkloosheid, en in november de derde golf voor de dossiers met een forfaituitkering met minder dan 8 jaar werkloosheid.

De volgende golven vertrekken in het voorjaar van 2026.

Sinds september 2025 plaatsen de RVA-kantoren bij iedere behandeling van een dossier ook een einddatum. Die einddatum wordt via de uitbetalingsinstelling meegedeeld aan de betrokkene (via het document “positieve beslissing”, voorzien in het Handvest van de Sociaal Verzekerde).

De toepassing voor het berekenen van het beroepsverleden werd aangepast aan de voorwaarden die gelden in de overgangperiode van 1 juli 2025 tot 28 februari 2026.

Het elektronisch indienen van een aanvraag voor loopbaan- onderbreking of tijdskrediet

Sinds 1 juli 2024 (voor het onderwijs sinds 1 oktober 2024) is de elektronische indiening van een aanvraag voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet verplicht (KB 09.07.2024).

In de loop van 2025 werd de toepassing opengesteld voor pleegouders die een kind onthalen in hun gezin in het kader van langdurige pleegzorg (minstens 6 maanden).

In 2025 is gestart met een grondige herwerking en modernisering van de webtoepassing voor werkgevers en werknemers. “Aanvragen ouderschapsverlof” werden in december 2025 in test gezet bij een aantal werkgevers. De feedback was positief en dat gaat verder in 2026.

De verplichting voor het elektronisch indienen van een controlekaart Tijdelijke werkloosheid

De elektronische controlekaart Tijdelijke werkloosheid (eC3.2) is door het KB van 9 juli 2024 verplicht voor tijdelijk werklozen vanaf 1 januari 2025, met een aantal overgangsbepalingen die afliepen op 30 juni 2025.

In 2025 hebben 299.209 nieuwe gebruikers zich ingeschreven voor het gebruik van de toepassing eC3.2 (eind 2024 waren er 163.112 gebruikers). In totaal werden in 2025 1.097.876 betalingen Tijdelijke werkloosheid verricht op basis van de eC3.2.

Als veiligheidsmaatregel tegen algemene pannes werd een IVR backup-systeem geïnstalleerd (interactive voice response, een geautomatiseerd telefoonmenu), waarbij tijdelijk werklozen via de telefoon een arbeidsdag kunnen doorgeven aan de toepassing eC3.2.

Er werd in 2025 gestart met de ontwikkeling van een mandaatsysteem waardoor digitaal minder onderlegde werknemers aan een kennis of een familielid een mandaat kunnen geven om de eC3.2 in te vullen.

Vernieuwing van de toepassing Mededelingen Tijdelijke werkloosheid

De herwerking van de onlinedienst voor de mededelingen Tijdelijke werkloosheid door de werkgevers is opgestart in 2023, de webtoepassing is in 2023-2024 vernieuwd.

In 2025 is het batch-kanaal aangepast. De nieuwe versie is in productie gezet in december 2025.

Ook de interne toepassing, waarmee de RVA-medewerkers de beslissingen nemen, wordt vernieuwd. In september is een eerste onderdeel opgeleverd, de verwerking van de preliminaire aanvragen Tijdelijke werkloosheid voor bedienden (de bewijzen van een dalende omzet van de onderneming). De andere onderdelen volgen in 2026.

De Business Process Reengineering Toelaatbaarheid

De BPR Toelaatbaarheid heeft in de loop van 2025 de verschillende berekeningen Tijdelijke werkloosheid in productie geplaatst.

In 2026 gaat het verder met een aantal types Volledige werkloosheid.

De nieuwe toepassing Toelaatbaarheid is volledig geïntegreerd in Wave. Dat is de werkomgeving die in alle RVA-toepassingen zal worden gebruikt voor de taakverdeling binnen de verschillende processen.

De toepassing voor de artiesten (WITA – working in the arts)

Sinds januari 2024 is een nieuwe regeling van kracht voor de artiesten. De erkenning van een sociaal verzekerde gebeurt sindsdien door de FOD Sociale Zekerheid (en niet meer door de RVA zelf). De erkenning als artiest bereikt via een KSZ-flux de RVA. Die erkenning wordt opgeslagen in de databank en doorgestuurd naar de uitbetalingsinstellingen. Er is ook een consultatieversie van die flux beschikbaar. In 2025 werden 1.501 nieuwe erkenningen van artiesten ontvangen via dat kanaal.

3.3

ONZE ONLINETOEPASSINGEN, ALTIJD EN OVERAL BESCHIKBAAR

De RVA zet al jarenlang in op elektronische dienstverlening. Die manier van werken heeft grote voordelen: de dienstverlening is goedkoper, sneller en klantvriendelijker, want de klant hoeft zich niet meer te verplaatsen.

3.3.1

De elektronische controlekaart Volledige werkloosheid

De RVA stelt een elektronische variant van de controlekaart Volledige werkloosheid (C3) ter beschikking via de portaalsite van de Sociale Zekerheid en via een app voor de smartphones, de eC3.

In 2025 registreerden 122.336 nieuwe gebruikers zich voor de toepassing en werden 2.102.973 betalingen verricht op basis van een eC3 (tegenover 98.637 nieuwe gebruikers en 1.754.726 betalingen in 2024).

3.3.2

E-Deduction

Het project e-Deduction is een elektronische stroom voor de beslagleggingen afkomstig van de FOD Financiën of van de financiële sector. Dat maakt het mogelijk een beslagdossier volautomatisch te verwerken in de databank Beslag (verzending van informatie naar de uitbetalingsinstelling, feedback aan Financiën of de financiële instellingen, beheer van de wijzigingen, handlichtingen).

In 2025 ontving de RVA 51.292 nieuwe beslagleggingen via e-Deduction (naast 159.769 wijzigingen en 35.036 handlichtingen).

3.3.3

Break@work – de stand van het krediet Loopbaan-onderbreking of Tijdskrediet

De werknemers kunnen via de toepassing Break@work bekijken hoeveel maanden en dagen tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof ze al hebben opgenomen en hoeveel er hen nog resten. Ze kunnen ook de bedragen van de uitkeringen opvragen of een attest aanmaken van het resterende krediet.

In 2025 hebben 213.809 bezoekers in totaal 871.568 simulaties uitgevoerd in die toepassing.

3.3.4

Aangifte van sociale risico's

Als een sociaal risico zich voordoet (bijvoorbeeld tijdelijke werkloosheid of deeltijdse arbeid, waardoor de werknemer een inkomensgarantie-uitkering kan aanvragen), heeft de sector Werkloosheid gegevens nodig van de werkgever om een uitkering te kunnen toekennen aan de sociaal verzekerde. De werkgever kan die gegevens elektronisch meedelen via de aangifte van een sociaal risico.

Verdeling per ASR-scenario

Tabel 3.3.4.I

	2023	2024	2025
Scenario 1 – aangifte van het einde van de arbeidsovereenkomst	119.680	127.952	124.823
Scenario 2 – aangifte van het vaststellen van het recht op tijdelijke werkloosheid	719.273	804.266	634.971
Scenario 3 – aangifte van de aanvang van de deeltijdse arbeid	324.420	319.140	317.828
Scenario 5 – maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid	2.092.642	2.155.855	1.770.462
Scenario 6 – maandelijkse aangifte van deeltijdse arbeid inkomensgarantie-uitkering	3.061.121	2.997.919	2.947.180
Scenario 7 – maandelijkse aangifte van arbeid in een beschermde werkplaats	1.877	1.726	1.666
Scenario 8 – maandelijkse aangifte van arbeid in het kader van een activeringsprogramma	576.666	413.026	386.931
Scenario 9 – aangifte voor het vaststellen van het recht op jeugd- of seniorvakantie	33.070	32.389	30.166
Scenario 10 – maandelijkse aangifte van de uren jeugd- of seniorvakantie	73.619	71.890	69.186
Scenario 11 – maandelijkse aangifte van havenarbeid: werkloosheid en bestaanszekerheid	84.179	80.650	78.062
Totaal	7.086.547	6.964.813	6.291.275

3.3.5

Consultaties van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

De verschillende Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid wisselen voortdurend gegevens uit. Dat gebeurt elektronisch via het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. De RVA wisselt via dat netwerk ook info uit met de uitbetalingsinstellingen. Die gegevensuitwisselingen gebeuren zowel onder de vorm van berichten in batch als onder de vorm van onlineconsultaties van databanken.

Aantal consultaties van de KSZ door de RVA

Tabel 3.3.5.1

Databank	Aantal consultaties
Registers	15.003.681
Werkgeversrepertorium bij RSZ/RSZPPO	670.115
Loon- en arbeidstijdgegevensbank bij de RSZ (DmfA)	10.071.448
Personeelsbestand / Periodes Dimona	7.673.737
Gegevens beroepsloopbaan als zelfstandige	9.407.610
Gegevens vergoede ziekteperiodes	4.863.916
Pensioenkadaster	2.716.187
Inkomsten FOD Financiën	424.911
Consultatie werkloosheidsduur bij de Forem	13.653.599
Totaal 2025	64.485.204
Totaal 2024	60.517.621

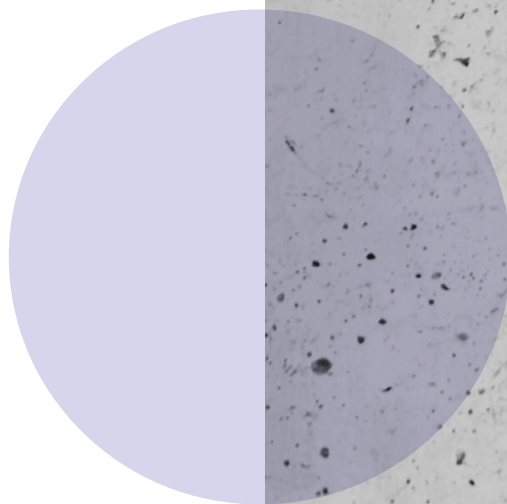




4

ONZE

5 PROCESSEN



4.1

HET PROCES TOELAATBAARHEID

4.1.1

Procedure

De RVA gaat na of de werkloze toelaatbaar is tot het recht op werkloosheidsuitkeringen en bepaalt ook het bedrag van de uitkering. Dat gebeurt nadat de werkloze een uitkeringsaanvraag heeft ingediend bij een uitbetalingsinstelling. De uitbetalingsinstelling stelt een dossier samen en dient het in bij het bevoegde werkloosheidsbureau.

De RVA gaat na of hij over alle nodige gegevens beschikt om het recht op uitkeringen toe te kennen, te verlengen of aan te passen. Is het dossier onvolledig, dan wordt het dossier teruggestuurd naar de uitbetalingsinstelling om de ontbrekende gegevens op te vragen.

Na ontvangst van het volledige dossier gaat de RVA na of de werkloze voldoet aan alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden.

Is dat het geval, dan wordt het recht op uitkeringen toegekend en het bedrag van de uitkering vastgesteld. Die beslissing wordt via een elektronisch bericht overgemaakt aan de uitbetalingsinstelling die de werkloze schriftelijk op de hoogte brengt van die positieve beslissing. De uitbetalingsinstelling gaat maandelijks na of de werkloze nog recht heeft op de uitkering en staat in voor de betaling van de uitkering.

Als de RVA vaststelt dat de werkloze niet toelaatbaar of niet vergoedbaar is, dan stelt de RVA de werkloze daarvan schriftelijk op de hoogte. Bevat het dossier aanwijzingen dat de werkloze mogelijk een fout of een overtreding heeft begaan met betrekking tot bepaalde toekenningsvoorwaarden (bijvoorbeeld de werkloze werd ontslagen wegens een foutieve houding), dan wordt het eventuele geschil eerst in het proces Handhaving (zie punt 4.3.2) onderzocht, rekening houdend met de reglementaire bepalingen die kunnen leiden tot een beperking of schorsing van het recht op uitkeringen.

4.1.2 Cijfers

Aantal dossiers

De RVA ontving in 2025 1.565.170 dossiers. Dat is een stijging van 4,56% ten opzichte van 2024 (1.496.918 dossiers). Dat zijn gemiddeld 130.431 ingediende dossiers per maand.

Die 1.565.170 dossiers betreffen niet alleen aanvragen van personen die voor het eerst of na een onderbreking uitkeringen aanvragen. Het gaat onder meer ook om aangiftes van wijzigingen die invloed hebben op het bedrag van de uitkering, zoals wijzigingen in de gezinssamenstelling.

De volgende tabel geeft een overzicht van de verschillende types ingediende dossiers.

Procentuele samenstelling per type ingediend dossier in 2025

Tabel 4.1.2.I

Type	2025
Overgangen (wijziging van uitbetalingsinstelling en/of van werkloosheidsbureau)	12,41%
Vrijstellingen met gevolgen voor de periodes van werkloosheid	1,49%
Werkloosheid met bedrijfstoelag	0,43%
Wijzigingsaangiften (gezinssamenstelling, adres, betaalwijze ...)	9,12%
Beroepsverleden (invloed op het uitkeringsbedrag van bepaalde werklozen)	12,52%
Bijzondere categorieën (havenwerkers, zeevissers, grensarbeiders, diamantbewerkers, beroepsopleiding, activeringsuitkering ...)	11,95%
Volledige werkloosheid (eerste aanvraag na arbeid of studies, na onderbreking van de werkloosheid ... en deeltijdse arbeid)	38,15%
Tijdelijke werkloosheid (economische redenen, overmacht, slecht weer, jeugd- en seniorvakantie, onthaalouders)	13,94%
Totaal	100%

Behandelingstermijn

De snelle betaling van de werklozen behoort tot de basisdoelstellingen van de RVA. Zo kunnen we vermijden dat werklozen gedurende een bepaalde periode geen inkomen hebben. De RVA wil de dossiers dus zo snel mogelijk behandelen na ontvangst van de volledige aanvraag.

De reglementering bepaalt dat de RVA de dossiers moet behandelen binnen een termijn van één maand na ontvangst van een volledig dossier.

In 2025 werd 90,03% van de aanvragen binnen 14 dagen na ontvangst van het dossier behandeld. Dat is een aanzienlijke daling t.o.v. 2024 (99,80%). De implementatie van de reglementaire hervormingen uit het regeerakkoord (beperking van de werkloosheid in de tijd en daarbij horende overgangsmaatregelen) zorgde in het laatste kwartaal van 2025 voor een tijdelijke verlenging van de verwerkingstermijnen.

De RVA heeft bijzondere aandacht voor die dossiers waarin het risico bestaat dat de aanvragers bij de aanvang van de werkloosheidsperiode financiële moeilijkheden zouden kennen door het uitblijven van de uitkering. Op die manier wordt het risico dat zij een beroep moeten doen op het OCMW in afwachting van de toekenning van uitkeringen beperkt (zie ook punt 1.3.8 inzake de samenwerking met de OCMW's).

Terugzendingen van onvolledige dossiers

Om de werkloze zo snel mogelijk te betalen, is het wenselijk dat het aantal dossiers dat de RVA moet terugzenden wegens onvolledigheid, zo laag mogelijk is. Een dergelijke terugzending impliceert dat het dossier voorlopig geblokkeerd is, en heeft ook tot gevolg dat het dossier tweemaal moet worden behandeld.

Het percentage van teruggezonden dossiers is ten opzichte van 2024 gedaald, namelijk van 11,41% naar 9,74%. In 2025 werden zo 150.443 dossiers tweemaal behandeld.

Het percentage van teruggezonden dossiers in geval van een eerste aanvraag bedraagt 23,66%, tegen 25,11% in 2024. Die dossiers moesten worden teruggezonden omdat ze onvolledig waren. Dat percentage blijft relatief hoog, dat is een gevolg van de complexiteit van de regelgeving en het aantal gegevens dat moet worden ingediend en nagekeken.

Correctheid van de afgewerkte dossiers

De correctheid van de toepassing van de reglementering door de RVA wordt getoetst via de principes van de Statistical Process Control (SPC). De correctheid van de behandeling van willekeurig geselecteerde afgewerkte dossiers wordt gemeten aan de hand van 10 verschillende elementen. Uit die SPC-controle blijkt dat de 16 werkloosheidsbureaus in 2025 gemiddeld 96,07% van de dossiers correct hebben uitgewerkt.

Beslissingen tot niet-toekenning van uitkeringen

Tabel 4.1.2.II geeft voor 2025 het aantal dossiers weer waarin de RVA vaststelde dat er geen recht was op uitkeringen omdat de toelaatbaarheids- of vergoedbaarheidsvoorwaarden niet vervuld waren.

Op een totaal van 1.559.614 dossiers werd in 72.417 gevallen (4,64%) beslist om geen uitkeringen toe te kennen. De grootste groep betreft de niet-vergoedbare dossiers (36.805 dossiers). Hoofdstuk 4.3.2 geeft meer details over die dossiers.

Beslissingen 2025

Tabel 4.1.2.II

		Totaal aantal gevallen
1.	Niet-toelating (onvoldoende arbeid/studies)	14.059
2.	Niet-toelating ingevolge een onvolledig of laattijdig ingediend dossier	20.500
3.	Beperking van het recht van deeltijdse werknemers	1.053
4.	Niet-vergoedbaarheid	36.805
Totaal		72.417

4.1.3

Specifiek geval: toekenning van provisionele werkloosheidsuitkeringen

Een werknemer die werd ontslagen zonder dat de werkgever de normale opzegtermijn heeft nageleefd, kan, in afwachting van de ontvangst van de verbrekingsvergoeding (of van de tegemoetkoming van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers), provisionele werkloosheidsuitkeringen aanvragen. Daarmee kunnen we vermijden dat de betrokkene zonder inkomen valt tijdens een periode die normaal gezien gedekt had moeten zijn door een verbrekingsvergoeding.

De RVA kent ook provisionele uitkeringen toe aan werknemers die arbeidsgeschikt zijn verklaard door de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, maar die beslissing betwisten voor de arbeidsrechtbank.

Werklozen die een pensioenaanvraag hebben ingediend, waarover de bevoegde diensten nog geen uitspraak hebben gedaan, kunnen in afwachting van de beslissing eventueel ook verder werkloosheidsuitkeringen krijgen.

Als daarna met terugwerkende kracht een verbrekingsvergoeding, een ziekte- of invaliditeitsuitkering of een pensioen wordt toegekend, neemt het werkloosheidsbureau een beslissing tot terugvordering van de provisionele uitkeringen. In principe worden die uitkeringen teruggevorderd door de ex-werkgever, het ziekenfonds of de Federale Pensioendienst, via de achterstallen waarop de werknemer of de werkloze met terugwerkende kracht recht heeft.

Het werkloosheidsbureau kan die beslissing ook nemen als de werknemer de gerechtelijke procedure om de verbrekingsvergoeding te krijgen niet voortzet of wanneer die blijkt geeft van nalatigheid door die procedure te laten aanslepen. In dat geval is het werknemer zelf die de uitkeringen moet terugbetalen.



4.2

HET PROCES VERIFICATIE

4.2.1

Controle van de betaling van de uitkeringen

Algemeen

Werklozen ontvangen hun uitkeringen niet rechtstreeks van de RVA, maar van hun uitbetalingsinstelling. De RVA stort voorschotten aan de uitbetalingsinstellingen, die de werklozen uitbetalen na de toelating van het werkloosheidsbureau.

Om het verschuldigde bedrag te bepalen, houden de uitbetalingsinstellingen rekening met de beslissing van het werkloosheidsbureau, de aanduidingen van de werklozen op hun controlekaart (werk, ziekte ...) en eventueel met de verklaringen van de werkgever.

Het proces Verificatie van het werkloosheidsbureau gaat na of de uitbetalingsinstelling op een correcte wijze het bedrag heeft bepaald, of het de toekenningsvoorwaarden heeft gecontroleerd (inschrijving als werkzoekende, cumulatie met een bezoldiging, betaalde vakantiedagen of feestdagen ...) en of de uitbetalingsinstelling de betaling heeft verricht op de bankrekening van de werkloze of (in geval van overdracht of beslag) van de schuldeiser.

In 2025 hebben de uitbetalingsinstellingen 6.499.987 betaaldossiers ingediend. Ten opzichte van 2024 (6.902.148 betaaldossiers) betekent dat een daling met 5,8%.

Het proces Verificatie controleert niet enkel de betaling van werkloosheidsuitkeringen, maar ook de betaling van verschillende andere door de uitbetalingsinstellingen betaalde vergoedingen. De belangrijkste vergoedingen zijn de vergoedingen aan de grensarbeiders.

Ingediende betaaldossiers

Maandelijks overzicht van de ingediende betaaldossiers in 2022, 2023, 2024 en 2025

Grafiek 4.2.1.I



Beslissingen en termijnen in het proces Verificatie

De indiening van de betaaldossiers bij het werkloosheidsbureau en het nazicht ervan door het proces Verificatie, moeten gebeuren binnen wettelijke termijnen.

Eerst voert het hoofdbestuur een geautomatiseerde preliminaire verificatie uit. Daardoor kan de uitbetalingsinstelling eventuele anomalieën in de basisgegevens in orde brengen vóór de indiening van de dossiers bij het proces Verificatie.

Vervolgens verifieert het proces Verificatie het betaalde bedrag ten gronde op basis van alle ingediende elektronische en papieren gegevens (bv. controlekaarten en formulieren werkgevers).

De verificateur kan de betaling (uitschakeling) al dan niet aanvaarden. Als de betaling wordt aanvaard, kan die gedeeltelijk of volledig worden geweigerd (verwerping).

De uitbetalingsinstelling kan de uitgeschakelde en de verworpen bedragen opnieuw indienen en met nieuwe verantwoordingsstukken aantonen dat de betaling correct was.

Heeft de uitbetalingsinstelling te weinig betaald, dan stelt de verificateur een bijpassing voor aan de uitbetalingsinstelling.

In 2025 verifieerden de werkloosheidsbureaus 6.634.556 betaaldossiers, een daling van 4,4% ten opzichte van 2024 (6.940.916). Dat betekent een maandelijks gemiddelde van 552.880 betaaldossiers. Een verklaring voor die daling schuilt in de lichte daling van het aantal ingediende dossiers tussen 2024 en 2025.

In 2024 bedroeg het definitieve percentage uitschakelingen en verwerpingen respectievelijk 0,07% (4 miljoen EUR) en 0,19% (11,5 miljoen EUR), wat een lichte daling is ten opzichte van vorig jaar van 7% voor de uitschakelingen en van 4% voor de verwerpingen.

In 2025 hebben de verificateurs een bijpassing voorgesteld in 151.302 gevallen.

In 2025 dienden de uitbetalingsinstellingen 146.662 betaaldossiers in als antwoord op de bijpassingen voorgesteld door het proces Verificatie. Het gaat om 2,25% van alle ingediende betaaldossiers. Die indieningen door de uitbetalingsinstellingen gaan over de betalingen met betrekking tot de maanden januari 2025 tot december 2025. Ze houden dus geen verband met de voorstellen tot bijpassingen waarvan hiervoor sprake is.

Eind december 2025 was 100% van de beslissingen die de RVA op dat tijdstip aan de uitbetalingsinstellingen moest betekenen, ook effectief afgewerkt (namelijk de betaaldossiers tot en met de maand juli 2025). Bovendien werden 94,94% van de betaaldossiers van augustus en 40,57% van de betaaldossiers van september al geverifieerd.

Om de opvolging van de juistheid van de beslissingen te waarborgen en om het aantal onjuist behandelde betaaldossiers maximaal te beperken, gebruikt de RVA de procedure 'Statistical Process Control' (steekproefsgewijze controle van geverifieerde dossiers).

4.2.2

Behandeling van de beslagprocedures

Inleiding

De centrale dienst Beslagleggingen beheert alle gedwongen inhoudingen op de werkloosheidsuitkeringen, op de uitkeringen loopbaanonderbreking/tijds-krediet en op de activeringsuitkeringen. Hij maakt het zo mogelijk voor de RVA om zijn wettelijke verplichtingen als derde-beslagene na te komen in zijn hoedanigheid van debiteur van inkomsten ten aanzien van zijn uitkeringsgerechtigden.

In het kader van die opdracht behandelen de werkloosheidsbureaus welbepaalde soorten schuldvoor- ringen en documenten: vrijwillige afstanden, voorlo- pige bewindvoeringen, OCMW-subrogaties enz.

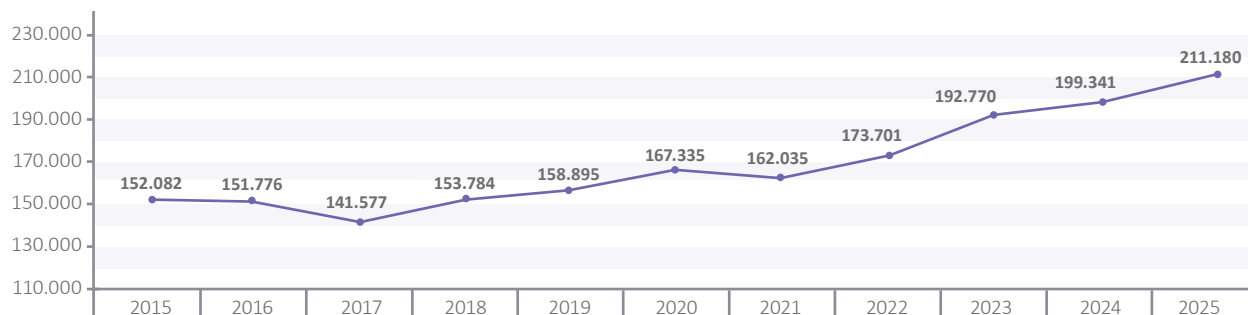
Evolutie van het volume documenten ontvangen bij de dienst Beslagleggingen

In 2025 heeft de centrale dienst Beslagleggingen 211.180 documenten ontvangen. Onder documenten verstaan we alle brieven, e-mails, deurwaardersaktes en elektronische stromen die binnenkomen via de verschillende webdiensten, applicaties of databases waarbij de RVA belanghebbende is. Dat is een stijging van 11.839 eenheden ten opzichte van de 199.341 documenten ontvangen in 2024. Vergeleken met 2024 is dat een stijging van 5,94%. Dit is het vierde opeenvolgende jaar van stijging. Dat betekent een stijging van 30,33% ten opzichte van 2021 en van 49,16% ten opzichte van 2017.

De onderstaande grafiek toont de evolutie van het aantal brieven die de centrale dienst Beslagleggingen de laatste jaren ontving.

Evolutie van het aantal binnenkomende brieven (totaal per jaar 2015-2025)

Grafiek 4.2.2.I



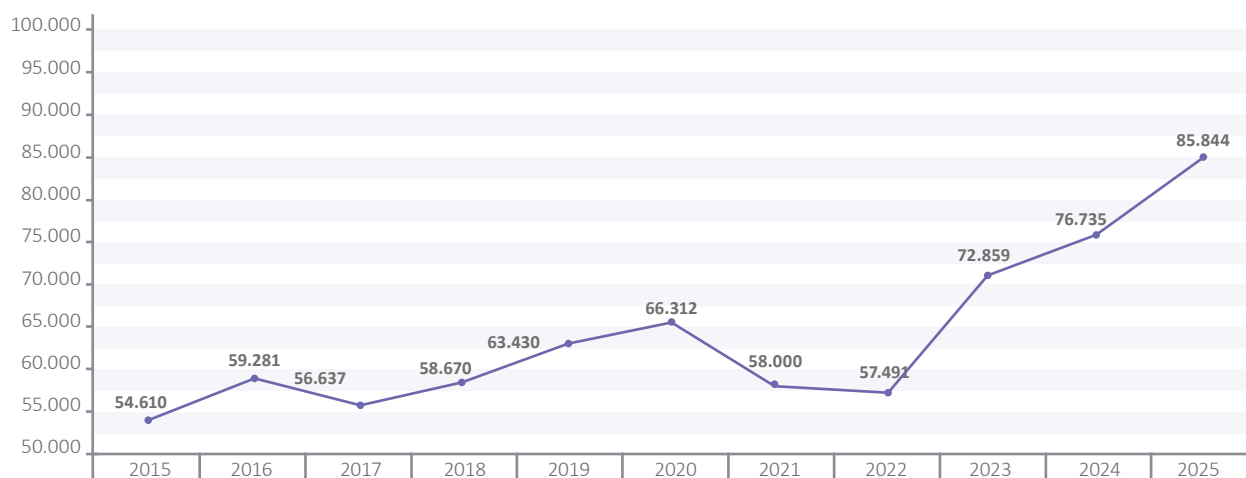
Evolutie van het aantal nieuwe schuldvorderingen bij de dienst Beslagleggingen

Net als het aantal brieven dat de dienst Beslagleggingen ontving, steeg ook het aantal nieuwe schuldvorderingen in 2025. We tellen immers 9.109 meer schuldvorderingen, ofwel een stijging met 11,87%. In 2021 en 2022 daalde het aantal schuldvorderingen sterk als gevolg van de coronamaatregelen, die de drempels voor beslag verhoogden. In 2023 steeg het aantal schuldvorderingen sterk met een stijging van 26,73% ten opzichte van het voorgaande jaar. Sinds 2022 bedraagt de globale stijging 49,32%.

De onderstaande grafiek geeft de evolutie weer van het aantal jaarlijks geregistreerde schuldvorderingen in de voorbije elf jaar.

Evolutie van het aantal nieuwe schuldvorderingen (jaarlijkse totalen 2015–2025)

Grafiek 4.2.2.II



Naar meer automatisering

In 2015 heeft de RVA zich ingezet voor het project e-Deduction, op gang gebracht door de FOD Financiën en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. e-Deduction stelt schuldeisers in staat hun schuldvorderingen via elektronische weg rechtstreeks in de toepassingen van de RVA in te voeren: betekening of kennisgeving, saldi en handlichtingen.

De dienst e-Deduction werd in november 2017 in productie gesteld voor de beslagleggingen die de FOD Financiën aan de RVA betekent: fiscale schulden of btw-schulden.

In november 2022 heeft de FOD Financiën een deel van de schuldvorderingen betekend voor de terugvordering van niet-fiscale schulden geïntegreerd in de beslagleggingen die de teams Invordering elektronisch kunnen betekenen. Schulden betreffende gerechtstkosten of alimentatieschulden zijn nog niet inbegrepen. Na herhaaldelijk uitstel plant de FOD Financiën die in de dienst e-Deduction te integreren. Dat zou gebeuren in de loop van 2026 (alimentatievorderingen) en 2027 (niet-fiscale schulden). De RVA blijft een van de belangrijkste partners in dit project.

In 2020 hadden 4 kredietinstellingen de gegevensuitwisselingen tussen hun toepassingen en de RVA in productie gesteld via de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, het Center for Exchange and Clearing (CEC) en de dienst e-Deduction: Alpha Credit, EOS Aremas, Belfius en Beobank. Fiducré werd in 2021 aan het project toegevoegd. Het gaat dan enkel over de loonoverdrachten die kenbaar zijn gemaakt in toepassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

In 2025 heeft de FOD Financiën 14.605 nieuwe schuldvorderingen via de dienst e-Deduction in onze toepassingen ingevoerd, tegenover 12.402 het jaar ervoor. Dat zijn er gemiddeld 58,89 per werkdag. Dat is een stijging ten opzichte van 2024: 2.203 meer beslagleggingen, ofwel 17,76%.

In 2025 werden 36.630 nieuwe loonoverdrachten via e-Deduction ingevoerd. Dat betekent een stijging van 24,61% (7.235 stukken) in vergelijking met 2024. Dat zijn gemiddeld 147,70 procedures per werkdag. Dat cijfer komt overeen met de volledige, nieuwe overdrachten die in onze toepassingen zijn ingevoerd en tot inhoudingen kunnen leiden.

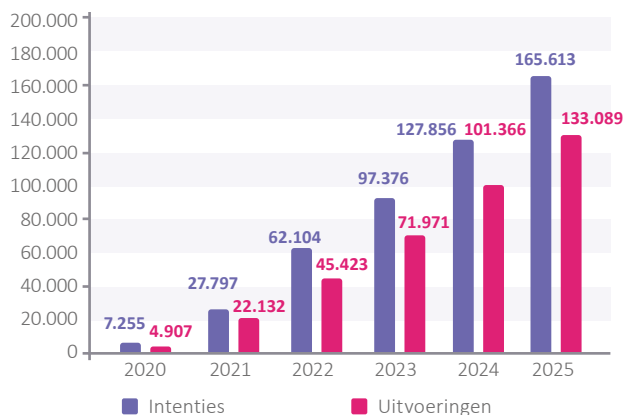
Eind 2025 bevond 19,64% van de loonoverdrachten zich nog in de intentiefase. Dat percentage bedroeg 20,72% aan het einde van het vorige jaar en 26,09% aan het einde van 2023.

Het totale aantal actieve overdrachten via elektronische weg in onze toepassingen bedroeg 159.932 aan het einde van 2025. Dat cijfer omvat zowel de nieuwe overdrachten die elektronisch werden ingevoerd als de al bestaande overdrachten die van papier naar elektronisch werden omgezet.

Evolutie en vergelijking van het aantal intenties en uitvoeringen van loonoverdrachten via e-Deduction

Gecumuleerde totalen 2020-2025

Grafiek 4.2.2.III

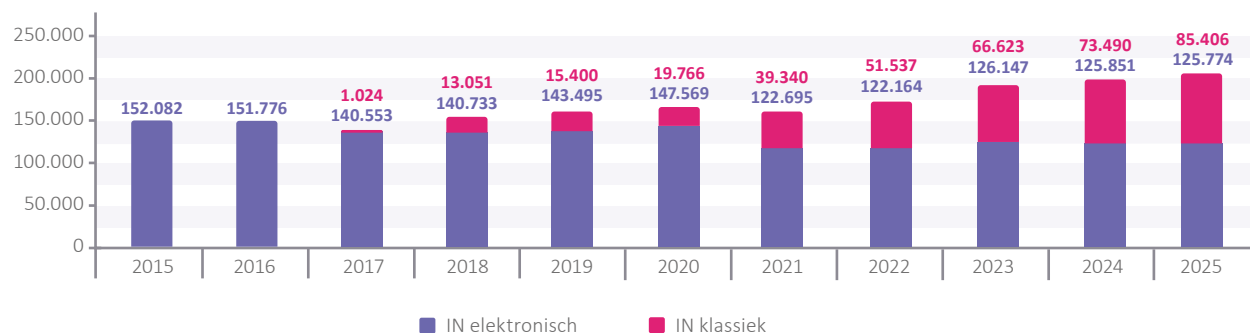


De verwerking van e-Deduction-schuldvorderingen is slechts gedeeltelijk geautomatiseerd: die vereist een manuele nabewerking. Zo moet bijvoorbeeld de elektronische behandeling van schuldvorderingen van debiteurs toegelaten tot de collectieve schuldbemiddeling manueel worden vervolledigd. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de debiteurs met een uitkering in het kader van een loopbaanonderbreking of een tijdskrediet, onbekende debiteurs of debiteurs onder het RVA-personeel.

In 2025 is het aandeel van elektronisch ontvangen documenten gestegen ten opzichte van het totale aantal. Dat betekent 40,44% van de documenten. Dat is een stijging van 3,57% ten opzichte van 2024.

Evolutie en vergelijking van het aantal documenten ontvangen via e-Deduction vergeleken met het aantal klassiek ontvangen documenten
Gecumuleerde totalen 2015–2025

Grafiek 4.2.2.IV



Het aantal schuldvorderingen in 2025 blijft stijgen. Schuldvorderingen in e-Deduction waren goed voor 59,47% van alle schuldvorderingen. Dat is een stijging van 5% vergeleken met 2024.

JustRestart

Een centraal register voor de collectieve schuldenregelingen werd aanvankelijk opgericht door de wet van 25 december 2016 (art. 83 tot 90), houdende met name diverse bepalingen inzake justitie. Na meerdere keren uitstel ging het elektronische platform in kwestie live op 2 november 2023 onder de naam JustRestart.

Het doel van die databank is om de organisatie en opvolging van de collectieve schuldenregelingen te verbeteren. Ze is bedoeld als hulpmiddel voor het uitwisselen van informatie tussen griffiers, schuldbemiddelaars, debiteurs en schuldeisers.

Bij de RVA moet dat register uiteindelijk de briefwisseling vervangen.

In 2025 werden 2.386 dossiers aanvaard door de Juridische dienst. Dat is een totaal van 7.087 aanvaardde dossiers sinds het register in productie werd gesteld. Van die dossiers werden er 1.058 gearcheveerd in 2025 en meer dan 675 werden al eerder gearcheveerd. Er zijn dus 5.354 actieve dossiers.

Productie- en werkingskosten

Voor het boekjaar 2024 vertegenwoordigde het beheer van de beslagleggingen en overdrachten bij de gecentraliseerde dienst Beslagleggingen een totale kostprijs van 1.990.889,41 euro, een stijging met 202.421,45 euro of 11,32% in vergelijking met het vorige boekjaar. Daarbij komen nog de productiekosten gelinkt aan de scanning, namelijk 332.417,76 euro.

De postproductie betreffende de betekende schuldvorderingen is sterk verminderd in 2024, van 62.428,69 euro naar 41.530,53 euro, ofwel een daling van 33,48%. In 2024 vertegenwoordigde die activiteit 1,79% van de totale kostprijs van de activiteit.

De werkingskosten betreffende de hele Juridische dienst bedragen 4.202.212,03 euro voor het boekjaar 2024. Dat is een stijging van 11,89% ten opzichte van de 3.755.606,92 euro in het voorgaande boekjaar.

4.3

HET PROCES HANDHAVING

Zoals reeds toegelicht, heeft de RVA besloten om de vele activiteiten van de werkloosheidsbureaus te groeperen in 5 hoofdprocessen. Het doel van die operatie is drieledig:

- zorgen voor meer uniformiteit in de werkmethodes van de verschillende kantoren, wat de onderlinge solidariteit vergemakkelijkt;
- de behandeling van de dossiers steeds efficiënter maken, onder andere dankzij de betrokkenheid van de medewerkers bij de permanente verbetering van de processen;
- zorgen voor meer coherentie in de werking van de teams, door het groeperen van de activiteiten die werken aan eenzelfde doel.

De processen Controle en Vergoedbaarheid werden daarom in 2025 gefusioneerd tot het nieuwe proces Handhaving.

Het proces Handhaving blijft bestaan in alle kantoren om een kritische grootte te behouden. Het bestaat organisatorisch uit een transversale administratieve cel, de pijler Inspectie en de pijler Betwistingen.

Hierna wordt dieper ingegaan op de resultaten van de controles die de RVA uitvoerde in 2025 (4.3.1), de betwistingen (4.3.2), de terugvorderingen (4.3.3) en de gerechtelijke geschillen (4.3.4).

4.3.1 Controle

Controle voor meer sociale gelijkheid

Als we ons sociaalezekerheidsstelsel willen behouden, moeten we kunnen garanderen dat alle begunstigden precies krijgen waar ze recht op hebben, niet meer en niet minder, en dat werkgevers die de regels respecteren niet worden benadeeld door oneerlijke concurrentie van degenen die dat niet doen.

Controle is daarom noodzakelijk.

Controles beginnen vanaf het moment dat de aanvraag wordt ingediend bij de RVA. Elke aanvraag voor werkloosheids- of loopbaanonderbrekingsuitkeringen maakt het voorwerp uit van een grondig onderzoek om ervoor te zorgen dat de aanvragers de vergoeding kunnen krijgen waar ze recht op hebben.

De controles gaan verder wanneer werkloosheidsuitkeringen door uitbetalingsinstellingen aan de begunstigden worden betaald. Elke betaling van elke vergoede dag van elke werkloze wordt nauwgezet gecontroleerd.

Naast die verificaties met betrekking tot de correctheid van de door de aanvrager van uitkeringen opgegeven elementen, worden er ook permanent andere controles uitgevoerd om ervoor te zorgen dat de door de RVA toegepaste wetgeving correct wordt nageleefd.

Die meer specifieke controles worden uitgevoerd door de medewerkers van de Centrale controledienst (CCD), werkzaam op het hoofdbestuur van de RVA, de 209 sociaal inspecteurs, alsook de administratieve medewerkers van de pijler Inspectie verdeeld over de verschillende werkloosheidsbureaus. Hun missie is onregelmatigheden te voorkomen, op te sporen en mogelijke fraude te bestrijden. Die missie maakt ook deel uit van de algemene strategie van de RVA, waarvan ze de tweede as vormt: “samen fraude bestrijden met de meest performante methodes”.

Op het terrein concretiseert zich dat in de volgende acties:

- sociaal verzekerden en werkgevers informeren over de reglementering en over hun rechten en plichten
- risico's op fraude analyseren en passende controlemethoden voorstellen. Dat doen we zowel voor de bestaande als voor nieuwe reglementering
- onregelmatigheden signaleren aan de leiding van de RVA en andere beleidsverantwoordelijken met de bedoeling de reglementering aan te passen
- nagaan of de ingediende documenten en de afgelegde verklaringen correct zijn en zo nodig, de documenten die noodzakelijk zijn voor een juiste afhandeling van het dossier opvragen
- systematische, doelgerichte controles en opsporingsacties organiseren, met specifieke aandacht voor nieuwe fraudemechanismen
- samenwerken met andere inspectiediensten, met politie- en veiligheidsdiensten in binnen- en buitenland, alsook met de gerechtelijke instanties.

Belangrijk is ook dat controle niet steeds een repressief doel nastreeft. Het is vooral belangrijk dat aan elke sociaal verzekerde het juiste recht wordt toegekend. Dat betekent dat een controle niet altijd leidt tot een inperking van het recht maar dat er in bepaalde situaties, dankzij een controle van het dossier, ook voor gezorgd wordt dat een werkloze, nadat die bijvoorbeeld al een betaling heeft ontvangen, achteraf nog een bijpassing krijgt zodat de werkloze uiteindelijk het juiste bedrag ontvangt.

Hoe controleren?

De pijler Inspectie van de RVA controleert op 3 verschillende manieren.

Op grond van stukken

We gaan na of de ingediende stukken correct zijn. We verifiëren of er geen onjuiste verklaringen afgelegd zijn en of de ingediende stukken eventueel vals of vervalst zijn.

Datamining en datamatching

Datamatching heeft betrekking op het kruisen van databanken. Er is de kruising van de databanken van de RVA onderling. Daarnaast worden die databanken ook gekruist met de databanken van de andere instellingen van de sociale zekerheid of databanken van andere instellingen buiten de sociale zekerheid (bv. de FOD Financiën). Zo ontdekken we aanwijzingen van uitkeringsfraude.

Het gaat om controles op een zelfstandige activiteit, op prestaties als werknemer, op het uitoefenen van een bezoldigde activiteit, op het ontvangen van een pensioen of ziekte-uitkering, op nationaliteitsfraude, op een foutieve aangifte van een adres of gezinsamenstelling, op het niet meedelen van inkomsten van de gezinsleden, op het niet hebben betaald van onderhoudsgeld aan de ex-partner enz.

Het betreft zowel controles op het naleven van de voorwaarden om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen als op onderbrekingsuitkeringen die worden ontvangen in het kader van het systeem van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

Waar de RVA in het begin voornamelijk investeerde in kruisingen na de toekenning van het recht, nl. een kruising 'a posteriori', hebben we in een tweede fase meer gegevensuitwisselingen opgestart vóór de opening van het recht en dat bij elke uitkeringsaanvraag. De bedoeling daarvan is de verboden cumulatie met loon of andere socialezekerheidsuitkeringen te stoppen aan de bron. Hetzelfde geldt voor foutieve aangiftes. Bij een a-prioriconrole zal de controle in principe plaatsvinden bij de indiening van de aanvraag of vóór de opening van het recht. Bij een a-posterioriconrole kan dat maandelijks gebeuren, jaarlijks of bij elke wijziging.

In totaal beschikt de RVA op heden over meer dan 40 controles waarbij men fraude probeert te detecteren aan de hand van het kruisen van gegevens. Dat betekent ook dat elke werkloze meerdere keren het voorwerp kan uitmaken van een toetsing aan interne of externe gegevens. Dat betekent ook dat jaarlijks tientallen miljoenen keren naar een match wordt gezocht. Dat alles enkel en alleen met het doel om onrechtmatig gebruik van het recht op werkloosheidsuitkeringen te detecteren.

De afgelopen jaren heeft de RVA meer aandacht besteed aan internationale samenwerking en werd de stap gezet naar grensoverschrijdende datamatching waarbij samenwerkingsovereenkomsten worden afgesloten met de buurlanden om via een elektronische gegevensuitwisseling na te gaan of een werkloze in België, voor dezelfde periode, in een buurland inkomsten uit arbeid of werkloosheid heeft ontvangen.

Daarnaast gaat de RVA ook op zoek naar informatie buiten de officiële databanken die verband houdt met personen die werkloosheidsuitkeringen hebben ontvangen, bv. op het internet of op de sociale media.

Datamining houdt in dat er op zoek wordt gegaan naar statistische verbanden, patronen en relaties tussen die gekruiste data. Zo kunnen profielen worden opgesteld van werkgevers, werknemers en uitkeringsgerechtigden met een hoger risico op fraude.

Uiteraard leven we zowel bij datamatching als datamining de principes van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de nationale wetgeving met betrekking tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de privacy na.

Terreinonderzoeken

Door het nazien van stukken, datamatching en data-mining gebeurt er al een eerste, grondige selectie. Zo kunnen de sociaal inspecteurs hun onderzoeken op het terrein efficiënter en doelgerichter uitvoeren.

Die sociaal inspecteurs hebben specifieke bevoegdheden zoals de mogelijkheid tot vrije toegang tot werkplaatsen en het afnemen van verhoren. In 2025 werden 48.448 dossiers afgewerkt waarvoor de tussenkomst van een sociaal inspecteur noodzakelijk was. Er zijn meerdere redenen waarom een tussenkomst van een inspecteur noodzakelijk kan zijn:

- een sociaal inspecteur komt vaak tussen om een administratief dossier te deblokken of te heractiveren. Als het proces Toelaatbaarheid of Vergoedbaarheid een dossier niet kan afwerken, omdat bepaalde stukken ontbreken, gaat een sociaal inspecteur bijvoorbeeld bij de werkgever het ontbrekende document C4 ophalen. Zo wordt het dossier gedeblokkeerd. De sociaal inspecteurs kwamen op die manier tussen in 6.093 dossiers (6.203 in 2024);
- als een sociaal inspecteur op het terrein een situatie opmerkt die verdacht lijkt, dan kan die spontaan beslissen om een controle uit te voeren. In 2025 voerden de sociaal inspecteurs 124 dergelijke controles uit;
- ze kunnen ook tussenkomen op vraag van andere diensten van het werkloosheidsbureau of van de arbeidsauditeur of op basis van klachten, rechtstreeks ingediend bij de RVA (5.368 in 2025) en het Meldpunt Eerlijke Concurrentie (755 in 2025). De vraag is dan de juistheid van de verklaringen en/of van de voorwaarden die aanleiding geven tot de betaling van uitkeringen na te gaan. In 2025 ging het om 4.433 dergelijke onderzoeken;
- de sociaal inspecteurs hebben vorig jaar ook 2.662 terreinonderzoeken uitgevoerd op basis van listings met anomalieën. Het gaat daarbij om cumullistings, listings domicilie en verblijf in België en ook anomalieën loopbaanonderbreking;
- ook voerden ze 20 onderzoeken naar valse documenten. Het gaat daarbij om onderzoeken naar aanleiding van verdachte documenten ingediend bij de werkloosheidsbureaus;
- ze controleren ook of er op een correcte manier gebruik wordt gemaakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid. De sociaal inspecteurs kwamen tussen in 7.380 dossiers (7.093 in 2024);
- er vonden 27.736 onderzoeken plaats naar zwartwerk en sluikwerk. Met zwartwerk wordt niet-aangegeven arbeid bedoeld die normaal in loondienst uitgevoerd wordt. Wanneer iemand voor eigen rekening werkt zonder zich aan te sluiten bij een sociaalverzekeringsfonds voor zelfstandigen, spreekt men van sluikwerk.

Samenwerking

Jaren ervaring heeft geleerd dat fraude alleen efficiënt kan worden bestreden als verschillende diensten samenwerken.

Andere inspectiediensten

Samen met de andere inspectiediensten werkte de RVA in 2025 mee aan de verdere verbetering van informaticatoepassingen zoals het elektronisch procesverbaal (epv) en het DOLSIS-platform. In het DOLSIS-platform kunnen de controlediensten gegevens raadplegen uit verschillende databanken.

Verder voeren de sociaal inspecteurs van de RVA vaak terreinonderzoeken samen met andere inspectiediensten. Die samenwerking wordt meestal gecoördineerd door de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD). De SIOD was eerst een louter samenwerkingsverband tussen verschillende inspectiediensten. Momenteel is hij uitgegroeid tot een strategisch orgaan dat concrete strategieën uitwerkt.

In elk van de 12 gerechtelijke arrondissementen heeft de SIOD een arrondissementscel opgericht. De voorzitter van die arrondissementscel is de arbeidsauditeur. Die cel bestaat uit vertegenwoordigers van de controlediensten van de RVA, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ), het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en het Toezicht voor Welzijn op het Werk (TWW). Verder zijn ook de Federale Overheidsdienst Financiën, het Parket van de Procureur des Konings en de federale politie vertegenwoordigd en kunnen

vertegenwoordigers van andere openbare instellingen van sociale zekerheid worden uitgenodigd. Ook de gewestelijke inspectiediensten die bevoegd zijn voor tewerkstelling kunnen deel uitmaken van de arrondissementscellen.

De arrondissementscellen organiseren gecoördineerde controleacties in verschillende fraudegevoelige economische sectoren.

Ten slotte neemt de RVA ook deel aan verschillende vergaderingen/projecten samen met de andere inspectiediensten.

Zo werden in 2025 de tweemaandelijks vergaderingen tussen de RVA en de Dienst voor administratieve controle (DAC) van het RIZIV voortgezet. Die vergaderingen hebben tot doel de gemeenschappelijke aanpak en de resultaten van hun samenwerking m.b.t. uitkeringsfraude te analyseren en op te volgen.

Daarnaast vindt er ad-hoc-overleg plaats met andere partners om op een efficiënte manier te kunnen samenwerken. Dat is het geval met o.a. de RJV, de RSZ en het FSO.

Een belangrijk project waar de RVA aan deelneemt, is het regeringsproject '9 werven'. Dat project heeft tot doel om de informatiedeling en samenwerking tussen de sociale-inspectiediensten te harmoniseren en efficiënter te maken.

Gerechtelijke instanties en politie

In 2025 maakten de sociaal inspecteurs 2.785 elektronische processen-verbaal (epv's) op (2.793 in 2024) die ze overmaakten aan de arbeidsauditoraten. De arbeidsauditeurs beslissen dan of ze verder vervolgen dan wel of ze die epv's zonder gevolg klasseren en overmaken aan de dienst Administratieve geldboeten.

Ook maakten de arbeidsauditeurs, procureurs en onderzoeksrechters in 2025 2.268 kantschriften over aan de RVA. Een kantschrift is een opdracht in het kader van een gerechtelijk onderzoek. Zo kan de arbeidsauditeur in het kader van een onderzoek bijvoorbeeld aan de sociaal inspecteur vragen een werkgever te verhoren. Het gebeurt ook dat de auditeur bijkomende inlichtingen vraagt naar aanleiding van een epv dat de sociaal inspecteur overgemaakt heeft.

De RVA-inspectiediensten werken ook samen met de gemeentebesturen en de lokale politie, bijvoorbeeld om aan de politie te vragen om de effectieve hoofdverblijfplaats en de gezinssamenstelling van een werkloze te controleren. Dat gebeurt wanneer er een ernstig vermoeden bestaat dat de werkloze moedwillig een foutief adres of een foutieve gezinssamenstelling meegedeeld heeft aan de RVA of aan de gemeente en zo probeert een – meestal hogere – uitkering te bekomen. Het politieverlag wordt via de arbeidsauditeur aan de RVA bezorgd. In 2025 heeft de RVA 79 maal een beroep gedaan op de lokale politiediensten daarvoor (88 maal in 2024).

De Centrale controledienst ontving op zijn beurt 7.097 aanvragen om informatie vanwege de politiediensten, de arbeidsauditoraten en andere openbare diensten (6.407 in 2024). Meestal gaat het om de vraag of iemand een werkloosheidsdossier heeft, een uitkering geniet, of om vragen over het laatst gekende adres of de gezinssamenstelling.

Wat controleren?

Hier lichten we de controle toe in enkele domeinen die in 2025 extra aandacht kregen in de missie en de strategie.

Tijdelijke werkloosheid

Een van de basisopdrachten van de RVA is het toekennen van tijdelijke werkloosheid aan werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt verminderd of opgeschort. Het is dan ook normaal dat de RVA inzet op het controleren op mogelijk misbruik van het systeem en dat vooral met als doel de toekenning van tijdelijkewerkloosheidsuitkeringen te garanderen aan werknemers die er recht op hebben.

In 2025 heeft de RVA 7.380 onderzoeken Tijdelijke werkloosheid gevoerd bij werkgevers die gebruik maakten van dat systeem (7.093 onderzoeken in 2024). Bij 2.210 werkgevers werden inbreuken op de toepassing van de reglementering Tijdelijke werkloosheid vastgesteld bij die onderzoeken (2.389 in 2024).

Bij die onderzoeken werden 11.081 werknemers gecontroleerd (10.060 in 2024), waarbij 3.544 werknemers in overtreding waren (3.511 in 2024).

Domicilie en verblijf in België

Het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen is gedeeltelijk afhankelijk van de gezinstoestand. Daarom blijft de RVA, samen met de uitbetalingsinstellingen, strijd leveren tegen domiciliefraude. In het kader daarvan onderzoeken we de werkelijke woonplaats en de gezinstoestand van een werkloze.

De uitbetalingsinstellingen controleren de nationaliteit, het adres en de gezinssamenstelling en zijn verplicht om zelf na te gaan of de gegevens die de sociaal verzekerde meedeelt, overeenstemmen met de gegevens in het Rijksregister. Ze moeten dat niet alleen doen bij de aanvraag om werkloosheidsuitkeringen, maar ook telkens wanneer werklozen een wijziging van hun dossier indienen. De uitbetalingsinstellingen controleren ook de wijzigingsberichten die het Rijksregister doorgeeft op vraag van de sector Werkloosheid en die betrekking hebben op de nationaliteit, de wijziging van het adres van de werkloze of op de wijzigingen in de gezinssamenstelling. De uitbetalingsinstellingen dienen die wijzigingen vervolgens in bij de RVA met het oog op een correcte betaling. De uitbetalingsinstellingen verifieerden in 2025 in 449.772 dossiers de verklaringen van de werklozen met behulp van het Rijksregister vooraleer hun dossiers in te dienen bij de RVA. Ze verifieerden in 2025 ook 146.035 dossiers als gevolg van de wijzigingsberichten die ze van het Rijksregister ontvingen en die wezen op een wijziging in de persoonlijke toestand van de werkloze (nationaliteit, adres, gezinssamenstelling).

De RVA voert ook controles uit op de werkelijke verblijfplaats en de gezinssituatie van werklozen. Die controles worden grotendeels uitgevoerd door administratieve medewerkers op basis van informatie in authentieke databanken. Enkel wanneer er specifieke bevoegdheden van een sociaal inspecteur vereist zijn, of indien er ernstige aanwijzingen van fraude zijn, komt een sociaal inspecteur tussen.

In 2025 werden 21.266 onderzoeken op de gezinssituatie en de werkelijke verblijfplaats uitgevoerd (22.269 in 2024). Daarbij werden 6.026 inbreuken vastgesteld (6.366 in 2024) waarbij er een totaal terug te vorderen bedrag van 21.772.751,60 EUR was (22.887.691,67 EUR in 2024).

Bij die controles worden uitzonderlijk, en alleen wanneer het noodzakelijk is voor het onderzoek, ook

huisbezoeken uitgevoerd. In 690 gevallen is een sociaal inspecteur gaan aanbellen bij de werkloze thuis (408 in 2024).

Zwartwerk

Zowel de bestuursovereenkomst tussen de Belgische staat en de RVA, als het actieplan socialefraudebestrijding hechten veel belang aan de strijd tegen zwartwerk.

In 2025 werden in totaal 27.736 onderzoeken gevoerd naar zwart- en sluikwerk. Die onderzoeken kunnen we verder onderverdelen als volgt:

- spontane onderzoeken over zwartwerk en sluikwerk: 2.531
- gerichte onderzoeken op de werksituatie: 7.491
- grootschalige, gecoördineerde onderzoeken naar aanleiding van controleacties: 17.264.

Bij de controleacties werden 8.989 werkgevers gecontroleerd (7.490 in 2024). Voor 5.645 werkgevers (4.483 in 2024) werden geen inbreuken vastgesteld. Voor 3.344 werkgevers (3.007 in 2024) werden een of meerdere inbreuken vastgesteld. Er werden ook 17.984 werknemers gecontroleerd (16.391 in 2024). Voor 2.279 werknemers (1.740 in 2024) werden een of meerdere inbreuken vastgesteld, terwijl 15.705 gecontroleerde werknemers (14.651 in 2024) conform waren.

Die acties werden in de grote activiteitensectoren uitgevoerd waarvan het detail in tabel 4.3.1.I vermeld staat.

**Aantal RVA-controleacties per activiteitensector
(met inbegrip van de celacties, maar met
uitzondering van de onderzoeken Tijdelijke
werkloosheid buiten de acties) – 2025**

Tabel 4.3.1.I

Sector	Aantal werkgevers- onderzoeken	Niet-conforme dossiers werkgever	Niet-conforme dossiers werknemer
Bouw	1.020	393	314
Horeca	1.559	833	606
Kleinhandel/markten	651	259	121
Tuinbouw	181	40	41
Taxi's	217	53	12
Schoonmaak	186	81	56
Vlees	57	26	28
Andere sectoren	5.118	1.659	1.101
Totaal	8.989	3.344	2.279

Grensoverschrijdende fraude

In de grensstreek met Frankrijk heeft de RVA de samenwerking met de Franse inspectiediensten verder geïntensifieerd en geformaliseerd. In 2025 werd 1.737 keer informatie uitgewisseld tussen beide landen.

Ook de samenwerking met het Luxemburgse Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) gaat verder de goede richting uit. De onderlinge gegevensuitwisseling werd in 2024 nog versterkt en er waren meer dan 106 vragen om informatie of samenwerking tussen de beide instellingen.

In 2018 heeft de RVA een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Nederland, waarbij het de bedoeling is om, via een elektronische gegevensuitwisseling, na te gaan of een persoon die werkloosheidsuitkeringen genoot in België, voor dezelfde periode inkomsten uit arbeid of werkloosheid heeft ontvangen in Nederland. In 2025 werden bestanden uitgewisseld tussen de beide landen en vond overleg daarover plaats.

In 2025 heeft de RVA ook gesprekken aangevat met Frankrijk, Luxemburg en Italië met, net zoals bij Nederland, de bedoeling om grensoverschrijdende fraude te detecteren via een elektronische gegevensuitwisseling. De gesprekken worden voortgezet in 2026.

Cumulatie

Zoals hoger vermeld, worden via datamatching aanwijzingen gedetecteerd van cumulaties van werkloosheidsuitkeringen met inkomsten uit arbeid in loondienst, zelfstandige arbeid, ziekte-uitkeringen en pensioen.

Die matches of overeenkomsten worden verzameld op listings en overgemaakt aan de werkloosheidsbureaus. Als na verder onderzoek duidelijk sprake is van cumulatie, wordt het dossier overgemaakt aan het proces Vergoedbaarheid zodat de ten onrechte genoten werkloosheidsuitkeringen kunnen worden teruggevorderd. Het proces Vergoedbaarheid kan in veel gevallen ook een uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen opleggen. Als de cumulatie een groot bedrag of een lange periode betreft, wordt het dossier doorgegeven aan een sociaal inspecteur. Dat gebeurt uiteraard ook als er sprake is van bedrieglijk inzicht.

De belangrijkste resultaten vinden we in de 3 tabellen hieronder.

Aantal uitgevoerde onderzoeken inzake cumulatie

Tabel 4.3.1.II

	Cumulatie loontrekkende	Cumulatie zelfstandige	Cumulatie ziekte	Cumulatie pensioen	Totaal
2024	11.401	9.212	6.581	3.331	30.525
2025	7.864	6.433	7.133	743	22.173

Aantal vastgestelde inbreuken bij de onderzoeken over cumulatie

Tabel 4.3.1.III

	Inbreuken loontrekkende	Inbreuken zelfstandige	Inbreuken ziekte	Inbreuken pensioen	Totaal
2024	4.028	4.378	1.840	474	10.720
2025	1.788	3.323	1.914	130	7.155

Vastgestelde terug te vorderen (TV) bedragen bij onderzoeken over cumulatie

Tabel 4.3.1.IV

	TV loontrekkende	TV zelfstandige	TV ziekte	TV pensioen	Totaal
2024	975.552,89 EUR	9.860.652,96 EUR	1.585.677,09 EUR	813.935,98 EUR	13.235.818,92 EUR
2025	1.266.208,60 EUR	8.856.831,75 EUR	2.218.484,66 EUR	411.018,00 EUR	12.752.543,01 EUR

De voorgaande tabellen hebben betrekking op het ontdekken van ongeoorloofde cumulaties van werkloosheidsuitkeringen met andere inkomsten. Maar er is ook een groot aantal detecties van personen die ten onrechte onderbrekingsuitkeringen ontvingen in het stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. In 2025 werden 31.854 onderzoeken afgewerkt. Daarvan bleken 24.290 niet in regel te zijn. Het betreft voor het grootste deel personen die onderbrekingsuitkeringen genoten terwijl ze er geen recht meer op hadden omdat hun arbeidsovereenkomst beëindigd was of omdat ze een tewerkstelling aangevat hadden bij een andere werkgever. In 2025 betekende de RVA een totaalbedrag van 1.498.468,56 EUR aan terugvorderingen in het kader van de ten onrechte ontvangen onderbrekingsuitkeringen (2.210.212,90 EUR in 2024).

Fictieve arbeidsprestaties

In 2025 ontving de CCD van de RSZ 806 beslissingen tot onderwerping of niet-onderwerping. Dat betekent dat de RSZ besliste dat een bepaalde periode ten onrechte beschouwd was als een periode met arbeid in loondienst. Van die beslissingen maakte de CCD 135 werknemersdossiers over aan de werkloosheidsbureaus. Het betrof dossiers van personen met een werkloosheidsdossier. De werkloosheidsbureaus moesten in die dossiers de eindbeslissing nemen in geval van niet-toelaatbaarheid of betwisting. Die beslissingen resulteerden in 640 weken sancties en een terug te vorderen bedrag van 177.593,10 EUR.



Opvolging en rapportering

Om de pijler Inspectie goed te kunnen sturen, is een goede rapportering noodzakelijk, zowel op kwantitatief als op kwalitatief vlak.

Intern

KPI's

In de pijler Inspectie werkten we in 2025 met 18 Key Performance Indicators (KPI's). Dat zijn 18 cijfers waarvan de meeste (16 KPI's) de prestaties uitdrukken die de werkloosheidsbureaus behaalden in de 5 sleutelactiviteiten van de pijler Inspectie, namelijk geblokkeerde dossiers, zwartwerk, listings cumulatie, domiciliefraude en tijdelijke werkloosheid.

Daarnaast zijn er ook 2 KPI's die respectievelijk een score weergeven van de kwaliteitscontrole van de onderzoeken en van het aantal uren dat de sociaal inspecteurs presteerden buiten de kantooruren.

Kwaliteitscontrole

Zoals hierboven vermeld, slaat een van de KPI's op de kwaliteitscontrole. We voerden zowel een maandelijkse als een jaarlijkse kwaliteitscontrole uit.

Extern

De resultaten van onze controles werden in 2025 niet enkel intern, binnen de RVA, opgevolgd. Ook de regering had de nodige aandacht voor cijfers rond controle want vanaf 2018 wilde ze de inspanningen op het vlak van fraudebestrijding meten en professioneel opvolgen. Dat resulteerde in een monitoring rond 5 pijlers waarvoor de RVA trimestrieel of semestrieel moest rapporteren.

Pijler 1: strategische KPI's

Een eerste pijler betreft het meten van strategische indicatoren. Via die indicatoren wenst de regering zicht te krijgen op cruciale factoren binnen de pijler Inspectie en dat voor de verschillende inspectiediensten. In 2025 heeft de RVA onder andere gerapporteerd over het aantal sociaal inspecteurs, het aantal onderzoeken, het aantal vormingsinspanningen, het aantal epv's t.o.v. het aantal onderzoeken enzovoort.

Pijler 2: actieplan

Een tweede pijler betreft de uitvoering van het actieplan voor de strijd tegen de sociale fraude 2025. Daarbij heeft de RVA een stand van zaken gegeven over de verschillende verbintenissen waarbij de RVA betrokken was en die in het actieplan opgenomen waren.

Pijler 3: financiële opbrengsten

Ook werden via een derde pijler de financiële opbrengsten van de fraudebestrijding gedetailleerd in kaart gebracht. Dat betreft voor de RVA niet enkel de onverschuldigde bedragen die werden teruggevorderd maar ook de vermeden uitgaven ten gevolge van controles vooraleer de fraude zich kan voordoen (= controles aan de bron). De totale opbrengsten voor 2025 voor de RVA bedroegen 68.647.660,07 EUR.

Pijler 4: sectorale statistieken

Pijler 4 heeft betrekking op de resultaten per sector. Daarvoor geeft de RVA semestrieel het resultaat van zijn onderzoeken op het niveau van de fraudegevoelige sectoren.

Pijler 5: realisatiegraad Plannen voor Eerlijke Concurrentie

Een Plan voor Eerlijke Concurrentie (PEC) is een akkoord tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, de regering en de sociale-inspectiediensten, waarin concrete maatregelen worden afgesproken om tot een betere naleving van de sociale wetgeving te komen en sociale fraude en dumping te voorkomen en te bestrijden.

In Pijler 5 rapporteert de RVA over de naleving en uitvoering van de afspraken die binnen die plannen werden gemaakt.

4.3.2

Betwistingen

Een sociaal verzekerde die werkloosheidsuitkeringen krijgt, moet bepaalde verplichtingen nakomen. Hij moet zich inschrijven als werkzoekende, actief naar werk zoeken, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en de verplichtingen inzake controle naleven.

De RVA onderzoekt de dossiers waarin blijkt dat de sociaal verzekerde sommige van die verplichtingen niet nageleefd heeft of zich schuldig heeft gemaakt aan bepaalde fouten.

Vóór elke administratieve beslissing nodigt de RVA de sociaal verzekerde uit om die persoon in zijn/haar verweermiddelen te horen (tenzij de werkloosheidsreglementering daarvan afwijkt). Tijdens dat verhoor heeft de werknemer, die op de hoogte is gebracht van de feiten die hem ten laste worden gelegd, de mogelijkheid om die feiten te weerleggen, zijn argumenten uiteen te zetten en nieuwe stukken toe te voegen aan het dossier. Hij kan zich laten vertegenwoordigen of laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een advocaat.

Na de verweermiddelen van de sociaal verzekerde te hebben ontvangen, beslist de directeur, rekening houdend met de reglementaire bepalingen:

- het dossier zonder gevolg te klasseren;
- ofwel een verwittiging te geven;
- ofwel de werkloze geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor een bepaalde of onbepaalde duur en, indien nodig, de onterecht ontvangen uitkeringen terug te vorderen;
- ofwel verdere inlichtingen in te winnen. Daarvoor kan hij een beroep doen op de sociaal inspecteurs.

De directeur deelt de beslissing mee aan de betrokkene. Die beslissing is gemotiveerd in rechte en in feite en vermeldt de te volgen procedure om een gerechtelijk beroep te kunnen indienen als de werkloze de beslissing betwist.

De medewerkers van het proces Handhaving beschikken over een specifieke brochure met de principes van de federale deontologische code, toegepast op hun activiteiten. Die deontologische code is bedoeld om alle sociaal verzekerden en werkgevers een respectvolle, correcte en billijke behandeling te garanderen.

Voornaamste redenen van betwistingen

Verskillende motieven kunnen leiden tot een beperking of een uitsluiting van het recht op uitkeringen:

Werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van de eigen wil

De sociaal verzekerde is verantwoordelijk voor zijn werkloosheid wanneer hij:

- ontslagen wordt als gevolg van een foutieve houding;
- een passende dienstbetrekking verlaat zonder wettige reden.

Niet-aanmelding bij de RVA

Het gaat om beslissingen tot uitsluiting van het recht op uitkeringen, die werden genomen ten aanzien van sociaal verzekerden die zich niet hebben aangemeld bij de diensten van de RVA terwijl ze daarvoor correct werden opgeroepen.

Administratieve sancties

Onjuiste aangifte van de gezinstoestand

Het gaat om sociaal verzekerden die een te hoge daguitkering ontvangen door een onjuiste aangifte van de gezinstoestand.

Cumulatie van uitkeringen met een inkomen

Het gaat om sociaal verzekerden die werkloosheidsuitkeringen cumuleren met de uitoefening van een activiteit of met een ander vervangingsinkomen, bv. zonder vooraf hun controlekaart correct te hebben ingevuld.

Gebruik van onjuiste documenten

Het gaat om sociaal verzekerden die gebruik maken van een onjuist document, bv. een formulier C4 dat onjuist door de werkgever werd ingevuld, om te kwader trouw uitkeringen te verkrijgen waarop ze geen recht hebben.

Cijfergegevens in verband met de betwiste zaken

In 2025 nam de RVA in totaal 115.155 beslissingen die negatief waren voor de werkloze.

Het grootste deel van die beslissingen zijn weigeringen van het recht op uitkeringen naar aanleiding van een uitkeringsaanvraag. Die 72.417 beslissingen werden al toegelicht in punt 4.1.2.

De resterende 42.738 beslissingen zijn het gevolg van werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werkloze, het niet reageren op oproepingen van de RVA, fraude of oneigenlijk gebruik. Het gaat om verwittigingen of uitsluitingen als gevolg van een fout of een inbreuk van de werkloze.

Tabel 4.3.2.I bevat de cijfers over het aantal beslissingen genomen in 2025.

Beslissingen 2025

Tabel 4.3.2.I

	Aantal verwittigingen	Aantal beslissingen voor een beperkte duur	Aantal weken effectieve uitsluiting	Gemiddeld aantal weken uitsluiting	Aantal weken uitstel	Gemiddeld aantal weken, de weken van uitstel inbegrepen	Aantal beslissingen voor een onbeperkte duur	Totaal aantal gevallen
Werkloos wegens omstan- digheden afhankelijk van de wil	1.194	22.413	219.728	9,48	11.724	9,80	171	23.778
Niet- aanmelding bij de RVA	0	0	0	0	0	0	542	542
Administratieve sancties	7.465	10.952	104.147	5,66	16	5,66	1	18.418
Totaal	8.659	33.365	323.875	8	11.740	7,99	714	42.738

4.3.3

De terugvorderingen

De teruggevorderde uitkeringen en vergoedingen

De werkloosheidsbureaus:

- vorderen verschillende uitkeringen en vergoedingen terug die als gevolg van een inbreuk op de reglementering onterecht werden ontvangen;
- vorderen de werkloosheidsuitkeringen terug die de RVA voorlopig heeft toegekend aan werknemers van wie een ander inkomen waarop ze recht hadden (vergoedingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, pensioen, vergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst - zie punt 4.1.3) tijdelijk wordt ontegd;
- eisen forfaitaire compensatoire vergoedingen van de werkgevers die niet hebben voldaan aan hun verplichting om een begunstigde van werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoelage (ex-bruggepensioneerde) geldig te vervangen.

Beginnelsen van de terugvordering

Het doel van de RVA is natuurlijk om, in het belang van de gemeenschap, maximaal terug te vorderen. Maar hij houdt ook rekening met de soms zeer problematische situatie van de debiteuren en werkt loyaal mee aan het realiseren van de doelstellingen van de collectieve schuldenregeling (artikelen 1675/2 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek).

Terugvorderingsprocedure

Vaststelling van de schuldvordering

Het werkloosheidsbureau bezorgt de debiteuren zijn gemotiveerde beslissing tot terugvordering en vraagt hen om hun schuld terug te betalen.

Voor de terugvordering is het heel belangrijk dat het terug te betalen bedrag (berekend op basis van de gegevens van het proces Verificatie) en de vordering tot terugbetaling zo snel mogelijk aan de debiteur worden meegedeeld.

Daarom doen de werkloosheidsbureaus al het nodige om:

- de duur van de procedures zo kort mogelijk te houden;
- de vraag tot terugbetaling samen met de beslissing tot terugvordering te versturen. De debiteur kan dus onmiddellijk de financiële draagwijdte van die beslissing afwegen. Op die manier vermijden we beroepen bij de arbeidsrechtbank die louter worden ingesteld om het recht op uitkeringen zo lang mogelijk te behouden.

In 2025 gebeurde de gezamenlijke verzending gemiddeld in 92,5% van de dossiers (in 2024: 92,3%, in 2023: 92,0% en in 2022: 94,1%).

Nog in hetzelfde jaar namen de werkloosheidsbureaus 34.491 beslissingen tot terugvordering (tegenover 38.445 in 2024, 43.427 in 2023 en 57.802 in 2022).

De debiteur kan een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank tegen de beslissing tot terugvordering (en de vordering tot terugbetaling).

Opvolging van de terugvordering

Als de debiteuren niet onmiddellijk betalen of niet het volledige bedrag van hun schuld betalen, zijn er verschillende mogelijkheden om de procedure voort te zetten. Zo:

- kan de debiteur betalingsfaciliteiten vragen;
- kan een schuldbemiddelaar ook betalingsfaciliteiten vragen in het kader van een minnelijke aanzui-veringsregeling;
- zal het bureau, als de debiteur geen enkel initiatief neemt, hem in geval van niet-betaling een eerste, en daarna een tweede aanmaning sturen. Als de debiteur niet reageert of betaalt, zal het werkloosheidsbureau onderzoeken of er inhoudingen kunnen worden verricht op uitkeringen bij toepassing van artikel 1410 § 4 van het Gerechtelijk Wetboek (voornamelijk inhoudingen op werkloosheidsuitkeringen, loopbaanonderbrekingsuitkeringen, vergoedingen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering en pensioenen).

Overmaking aan de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering

Als het werkloosheidsbureau er niet in slaagt terug te vorderen, neemt de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering van de Federale Overheidsdienst Financiën de fakkel over. De wet kent die administratie namelijk meer bevoegdheden toe dan de RVA als de debiteur niet wil terugbetalen. Ze maakt het haar onder andere mogelijk:

- de fiscale balans te gebruiken. Op die manier wordt het bedrag dat een debiteur van de RVA van de Federale Overheidsdienst Financiën terugkrijgt op de belastingen, gebruikt ter compensatie van de schuld van die belastingplichtige ten aanzien van de RVA;
- over te gaan tot een vereenvoudigd uitvoerend beslag onder derden (aangetekend of elektronisch) om de verschuldigde bedragen te innen bij de debiteur, bijvoorbeeld als loon;
- om via een gerechtsdeurwaarder over te gaan tot bewarend beslag en uitvoerend beslag, voornamelijk op de roerende en onroerende goederen van de debiteur;
- om een wettelijke hypotheek te nemen op de onroerende goederen van de debiteur.

De Algemene Administratie van de Inning en de Invordering komt enkel in België tussen. Verblijft de debiteur in het buitenland? Dan zet de RVA zijn inspanningen in dat land voort via een gespecialiseerde instantie.

Afzien van de terugvordering

In bepaalde gevallen kan het beheerscomité van de RVA, ambtshalve of op vraag van de debiteur, geheel of gedeeltelijk verzaken aan de terugvordering van de nog terug te betalen bedragen. Het gebrek aan bestaansmiddelen van de debiteur vormen het meest voorkomende motief om de kwijtschelding aan te vragen.

In tabel 4.3.3.I staat voor de laatste vier jaar het aantal terugvorderingsdossiers voorgelegd aan het beheerscomité, het bedrag dat ze vertegenwoordigden en het bedrag waarvoor een beslissing tot gehele of gedeeltelijke verzaking werd genomen (collectieve schuldenregelingen niet inbegrepen - zie verderop).

Dossiers voorgelegd aan het beheerscomité

Tabel 4.3.3.I

Jaar	Aantal dossiers voorgelegd aan het beheerscomité	Bedrag van de schuld-vorderingen (in miljoen EUR)	Kwijtscholden bedragen (in miljoen EUR)
2022	762	5,263	2,601
2023	911	6,077	3,429
2024	1.177	9,119	6,223
2025	1.274	8,923	5,684

In 97,72% van de dossiers van aanvraag om kwijtschelding ingediend door de debiteuren (tegenover 97,56% in 2024, 97,37% in 2023 en 97,50% in 2022), heeft de RVA de beslissing van het beheerscomité aan de aanvrager meegedeeld binnen een termijn van maximaal vier maanden (en in de meeste gevallen nog veel sneller) na ontvangst van het volledige dossier van die aanvrager. De bestuursovereenkomst met de overheid bepaalt een percentage van 90%. De procedure omvat: de grondige controle, door het hoofdbestuur, van het dossier van de aanvrager en van het administratieve dossier overgemaakt door het werkloosheidsbureau, het onderzoek voor advies door een commissie van technici die één keer per maand samenkomt en verder het onderzoek voor beslissing door het beheerscomité tijdens zijn eerstvolgende zitting.

Als de bevoegde rechter een debiteur heeft toegelaten tot de collectieve schuldenregeling, kan de schuldbemiddelaar in een minnelijke aanzuiveringsregeling een gedeeltelijke of volledige ontheffing van de nog terug te betalen sommen voorstellen. In 2025

sprak de RVA zich uit over 213 regelingen, tegenover 281 in 2024, 287 in 2023 en 454 in 2022. Sinds 1 september 2020 spreekt de RVA zich niet meer uit over dat type regelingen als het wordt voorgesteld in een dossier dat werd overgedragen aan de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering van de FOD Financiën en als de collectieve schuldenregeling van start is gegaan na 31 augustus 2020. In dat geval beoordeelt de bevoegde ambtenaar van de FOD Financiën de regeling. Dat verklaart de scherpe daling in 2023.

Zoals hierboven vermeld bij de principes van de terugvordering werkt de RVA loyaal mee aan het realiseren van de doelstellingen van de wetgeving inzake collectieve schuldenregelingen: “de financiële toestand van de schuldenaar herstellen, met name hem in staat stellen in de mate van het mogelijke zijn schulden te betalen en tegelijkertijd waarborgen dat hij zelf en zijn gezin een menswaardig leven kunnen leiden.” Van de 213 collectieve schuldenregelingen met voorstel tot verzaking, waarover de RVA zich in 2025 heeft uitgesproken, heeft hij er 211 aanvaard.

De nog resterende terug te betalen sommen waarvan de RVA op voorstel van een schuldbemiddelaar aanvaard heeft te verzaken, zijn niet opgenomen in het in tabel 4.3.3.I vermelde totaalbedrag van de kwijtscheldingen van 5,684 miljoen EUR. Krachtens de wet is de verzaking immers voorwaardelijk. De debiteur moet eerst de over verschillende jaren gespreide collectieve aanzuiveringsregeling uitvoeren.

Toestand van de terugvorderingen door de werkloosheidsbureaus

Tabel 4.3.3.II toont de evolutie in de loop van de laatste vier jaar (bedragen in EUR).

Evolutie van de terugvorderingen door de kantoren

Tabel 4.3.3.II

Jaar	Vaststellingen ¹	Teruggevorderd	Overgemaakt aan de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering ²	Nog terug te vorderen ³
2022	127.153.331,14	83.508.810,36	36.628.013,94	245.280.679,70
2023	110.712.523,86	72.038.339,89	34.718.003,76	239.753.880,34
2024	116.263.991,02	75.297.109,78	30.510.813,00	234.127.256,58
2025	107.893.252,25	72.575.853,04	32.415.539,64	228.761.216,95

¹ Nieuwe schuldvorderingen en verhogingen van reeds vastgestelde schuldvorderingen.

² Of om terug te vorderen in het buitenland (zie hieronder).

³ Zie hieronder voor het bedrag van de terugvorderingen dat nog moet worden geïnd door de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering.

Het eind 2025 terug te vorderen resterende bedrag is gedaald in vergelijking met het vorige jaar.

De provisionele werkloosheidsuitkeringen toegekend aan de ontslagen werknemers zonder dat de werkgever de normale opzegtermijn heeft gerespecteerd, en die werden teruggevorderd via het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers (zie punt 4.1.3) zijn niet inbegrepen in de gegevens van de tabel 4.3.3.II hierboven. In 2025 werden die uitkeringen uitbetaald voor een bedrag van 21,974 miljoen EUR (tegenover 14,898 miljoen EUR in 2024, 13,350 miljoen EUR in 2023 en 7,986 miljoen EUR in 2022).

De invordering is echter moeilijk. De nieuwe schuldvorderingen zijn immers in het algemeen schuldvorderingen op uitkeringstrekkers (de overige vorderingen betreffen schuldvorderingen op de ziekenfondsen, de Federale Pensioendienst, ex-werkgevers en werkgevers). De volgende tabel geeft de evolutie weer van het bedrag van de nieuwe schuldvorderingen ten aanzien van uitkeringsgerechtigden en van het percentage dat zij vertegenwoordigen in het totaal van de nieuwe schuldvorderingen.

Schuldvorderingen

Tabel 4.3.3.III

Jaar	Bedrag van de schuldvorderingen op uitkeringstrekkers (A)	Nieuwe schuldvorderingen ^{1,2} (B)	Percentage (A) ten opzichte van (B)
2022	97.288.594,27	121.915.383,46	79,8%
2023	83.867.573,87	106.964.345,59	78,4%
2024	82.895.629,57	111.794.794,36	74,1%
2025	73.644.499,94	102.984.290,41	71,5%

¹ Nieuwe schuldvorderingen zonder de verhogingen van reeds vastgestelde schuldvorderingen.

² De andere schuldvorderingen buiten de schuldvorderingen op uitkeringstrekkers betreffen terugvorderingen op de ziekenfondsen, de Federale Pensioendienst, ex-werkgevers (provisionele uitkeringen) en werkgevers.

Rekening houdend met de financiële situatie van de debiteuren, is de RVA verplicht om plannen voor gespreide terugbetaling, die vaak gespreid zijn over zeer lange periodes, te aanvaarden. Bovendien is de RVA genoodzaakt om vele administratieve stappen te zetten wanneer de debiteuren zich in een collectieve schuldenregeling bevinden, terwijl die procedure regelmatig een gedeeltelijke of volledige herschikking van de schulden inhoudt. Eind 2025 bedroeg het bedrag van de schuldvorderingen ten laste van de debiteuren in collectieve schuldenregeling 9,59% van het saldo van de in te vorderen schuldvorderingen. Het absolute bedrag van de schuldvordering is erg uiteenlopend maar kan zeer hoog zijn: het kan gaan van een bedrag van 25 EUR tot de terugvordering van 3 jaar aan uitkeringen of nog meer bij fraude. De debiteuren betwisten ook vaker het motief van de terugvordering, wat als gevolg heeft dat eind 2025, 22,01% van het saldo van de in te vorderen schuldvorderingen nog geblokkeerd was bij de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven en dus tijdelijk niet invorderbaar was. Ten slotte moet rekening worden gehouden met het feit dat sommige debiteuren weerspanning zijn.

Tabel 4.3.3.IV geeft een overzicht van de bedragen in EUR die werden ingevorderd in 2022, 2023, 2024 en 2025, opgesplitst volgens de oorsprong van de betaling.

Ingevorderde bedragen

Tabel 4.3.3.IV

Terugbetalingen	2022	2023	2024	2025
Door de debiteuren zelf (vrijwillige betalingen)	53.823.426,98	45.461.676,27	43.292.066,39	42.278.589,11
Via inhoudingen op uitkeringen of vergoedingen (art. 1410 § 4 GW)	10.335.092,36	10.483.396,53	10.302.062,04	9.741.681,82
Door de ziekenfondsen ¹	17.288.280,30	14.258.784,84	19.638.255,45	18.671.905,51
Door de Federale Pensioendienst ²	1.124.249,31	849.052,66	931.789,84	930.426,75
Door ex-werkgevers ³ en werkgevers ⁴	780.194,15	919.481,24	1.082.404,98	879.857,12
Door werkgevers ⁵	86.707,14	9.546,80	1.125,75	114,30
Door erkende dienstencheque-ondernemingen ⁶	70.860,12	56.401,55	49.405,33	73.278,43
Totaal (= totaal van de kolom "Ingevorderd" van tabel 4.3.3.II)	83.508.810,36	72.038.339,89	75.297.109,78	72.575.853,04

¹ Wanneer een werkloze werknemer door het ziekenfonds als arbeidsgeschikt wordt beschouwd en die beslissing betwist voor de bevoegde rechtbank, dan wordt die provisioneel vergoed door de werkloosheidsverzekering. Wanneer de arbeidsrechtbank (of het arbeidshof) de werkloze werknemer gelijk geeft, zal die met terugwerkende kracht worden vergoed door de ziekteverzekering. In plaats van bij de betrokkene de provisioneel ontvangen uitkeringen in te vorderen, verkrijgt de RVA de terugbetaling ervan via een inhouding op de te betalen ziektevergoedingen.

² Uitkeringen die moeten worden teruggevorderd, wanneer een niet-cumuleerbaar pensioen wordt toegekend met terugwerkende kracht. De invordering gebeurt niet bij de betrokkene, maar in samenwerking met de Federale Pensioendienst via een inhouding op de pensioenachterstallen.

³ Uitkeringen die provisioneel werden toegekend aan werknemers die bij hun ontslag de opzeggingsvergoeding waarop ze recht hadden, niet ontvingen.

⁴ Sinds 1 juli 2022 kunnen, als werknemers uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvingen en als vervolgens blijkt dat bepaalde voorwaarden waardoor de werkgever dit stelsel van werkloosheid kon invoeren niet zijn vervuld, de uitkeringen worden teruggevorderd bij de werkgever.

⁵ Forfaitaire compensatoire vergoedingen die de werkgevers moeten betalen in geval van niet-vervanging van rechthebbenden op werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoeslag (ex-bruggepensioenen) of loopbaanonderbrekers.

⁶ Federale tegemoetkoming dienstencheques en, sinds 16 november 2011, bedrag van de aankoop prijs van de cheque. Dat zijn nog overblijvende dossiers, aangezien die bevoegdheid in het kader van de zesde staatshervorming aan de gewesten werd overgeheveld.

Uit deze tabel blijkt duidelijk dat de inkomsten voornamelijk afkomstig zijn van de debiteuren zelf en dat de terugvordering via de ziekenfondsen hoog blijft.

Situatie van de terugvorderingen door de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering en de terugvorderingen op weerspannige debiteurs in het buitenland

Tabellen 4.3.3.V en 4.3.3.VI tonen de evolutie in de loop van de laatste vier jaar (bedragen in EUR).

Algemene Administratie van de Inning en de Invordering

Tabel 4.3.3.V

Jaar	Schuldvorderingen overgemaakt door de RVA	Ingevorderd	Nog terug te vorderen
2022	34.783.283,70	18.395.702,35	179.032.605,38
2023	32.569.618,75	19.201.669,12	147.376.698,74
2024	29.485.772,91	19.884.457,78	145.047.838,73
2025	30.759.100,86	19.682.836,70	144.186.891,33

Terugvorderingen op weerspannige debiteuren in het buitenland

Tabel 4.3.3.VI

Jaar	Schuldvorderingen overgemaakt door de RVA	Ingevorderd	Nog terug te vorderen
2022	1.844.730,24	154.615,25	11.679.837,74
2023	2.148.385,01	193.858,49	12.622.604,37
2024	1.025.040,09	193.161,48	11.987.670,92
2025	1.656.438,78	197.742,18	12.181.111,88

Algemene beschouwingen

Het volume van de nieuwe schuldvorderingen, dat van de inkomsten en het saldo dat nog moet worden teruggevorderd, vertegenwoordigen aanzienlijke bedragen.

Het gaat hier wel alleen om terugvorderingen van de RVA en dus niet om terugvorderingen die de uitbetalingsinstellingen moeten uitvoeren na de verificatie van hun betalingen door de RVA. Die terugvorderingen staan in hun boekhouding. Tabel 4.3.3.VII geeft de evolutie van 2022 tot 2024 van de bedragen betaald door de uitbetalingsinstellingen, die definitief werden uitgeschakeld of verworpen door de RVA na verificatie (zie hierboven), en waarvan de terugvordering de taak is van de uitbetalingsinstellingen. Wegens de termijnen voor de verificatie van de betalingen zijn de gegevens voor 2025 nog niet beschikbaar.

Definitief uitgeschakelde of verworpen betalingen na verificatie (bedragen in miljoen EUR)

Tabel 4.3.3.VII

Jaar	Definitief uitgeschakeld (C12)	Definitief verworpen (C13)
2022	4,5	12,3
2023	4,3	12,0
2024	4,0	11,5

De bedragen die de RVA terugvordert, hebben trouwens niet enkel betrekking op de werkloosheidsuitkeringen, maar ook onder andere op:

- de onderbrekingsuitkeringen in geval van loopbaanonderbreking of tijdskrediet;
- de forfaitaire compensatoire vergoedingen verschuldigd door werkgevers die niet hebben voldaan aan hun verplichting om een begunstigde van werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoelag (ex-bruggepensioneerde) geldig te vervangen;
- de federale tegemoetkoming en het bedrag van de aankoopprijs van de dienstencheque verschuldigd door de erkende dienstenchequeondernemingen in de resterende dossiers, aangezien de bevoegdheid voor die materie in het kader van de zesde staatshervorming naar de gewesten werd overgeheveld.

Voor de werkloosheidsuitkeringen hebben die bedragen geen betrekking op fouten van de RVA of van de uitbetalingsinstellingen. Ze hebben daarentegen voornamelijk betrekking op de volgende situaties:

- fout van de sociaal verzekerde;
- misbruik of fraude van de sociaal verzekerde;
- toekenning van een retroactief voordeel dat niet cumuleerbaar is met uitkeringen;
- herberekening van de werkloosheidsuitkering van werklozen met een bijberoep, zodra de fiscale aanslag gekend is.

De RVA registreert talrijke vastgestelde rechten inzake terugvorderingen omdat er veel controles zijn. De RVA voert steeds meer controleopdrachten uit op een punctuele of systematische manier, maar steeds doelgerichter. De vastgestelde evolutie is dus het gevolg van het feit dat de RVA meer en beter controleert. Dat wil dus niet noodzakelijk zeggen dat er meer gevallen van fraude of misbruik zijn, maar dat ze meer worden gedetecteerd.

Het feit dat een deel van de vastgestelde rechten nooit of slechts laattijdig kan worden ingevorderd, ondanks alle acties om de invorderingsprocedures te optimaliseren, komt doordat de debiteur:

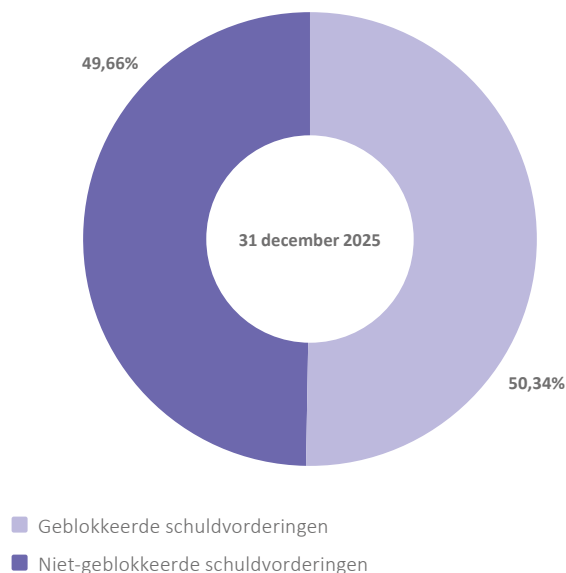
- vaak betalingsfaciliteiten moet krijgen, waardoor de terugbetaling gespreid is over vele jaren;
- insolvabel is en, eventueel, het voorwerp uitmaakt van een insolventieprocedure (collectieve schuldenregeling, faillissement).

Er moet ook rekening worden gehouden met de geblokkeerde terugvorderingen als gevolg van betwistingen voor de arbeidsgerechten, en ook om andere redenen.

Eind 2025 vertegenwoordigde het bedrag van de geblokkeerde schuldvorderingen bij de werkloosheidsbureaus 50,34% van het nog door die bureaus terug te vorderen bedrag.

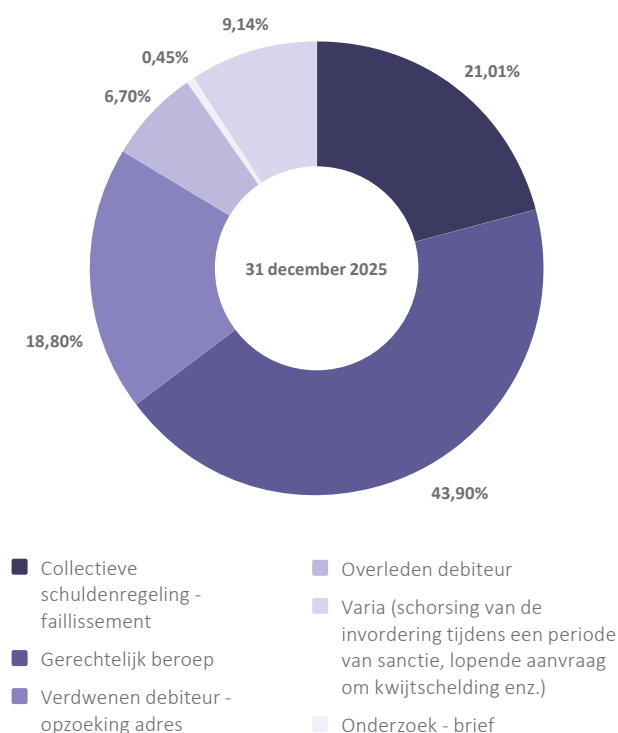
Opsplitsing tussen het bedrag van de geblokkeerde schuldvorderingen en het bedrag van de niet-geblokkeerde schuldvorderingen op het niveau van de werkloosheidsbureaus

Grafiek 4.3.3.I



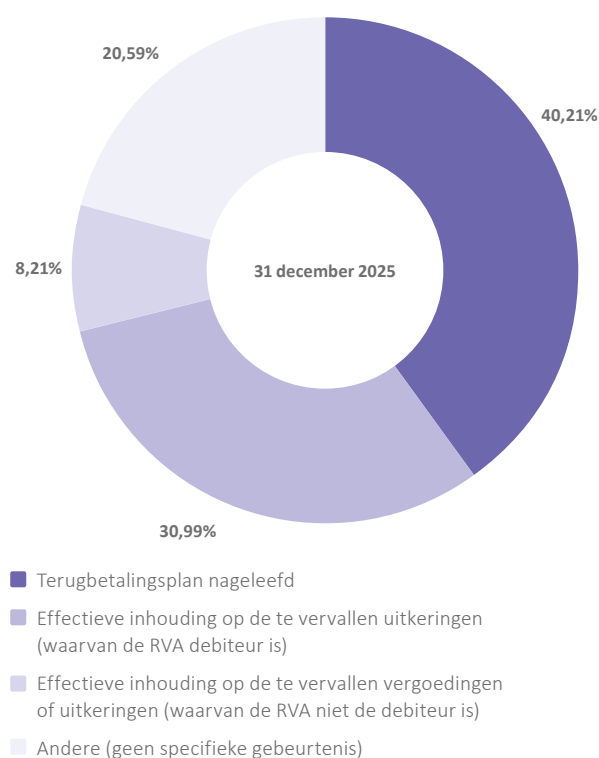
Opsplitsing van het bedrag van de geblokkeerde schuldvorderingen op het niveau van de werkloosheidsbureaus, afhankelijk van het motief van de blokkering

Grafiek 4.3.3.II



Opsplitsing van het bedrag van de niet-geblokkeerde schuldvorderingen op het niveau van de werkloosheidsbureaus, afhankelijk van het al dan niet bestaan van een specifieke gebeurtenis

Grafiek 4.3.3.III



De RVA voert ook een voorzichtig beleid wat de schrapping betreft in zijn rekeningen van oninvorderbare schuldvorderingen. Die schulden worden voornamelijk pas uit de rekeningen geschrapt in de volgende situaties:

- er kon al minstens 10 jaar geen enkele betaling worden bekomen ondanks de stappen van de RVA en vervolgens van de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering;
- de schuldvordering is niet invorderbaar volgens de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering;
- de debiteur is al minstens 10 jaar verdwenen;
- het faillissement van de debiteur (rechtspersoon) is afgesloten.

Aangezien de RVA er de voorkeur aan geeft om de schuldvorderingen in zijn rekeningen te houden zolang er een mogelijkheid tot invordering bestaat, blijven die er gedurende vele jaren staan.

Om de onverschuldigde betalingen en de terugvorderingen te beperken, neemt de RVA steeds meer zijn toevlucht tot a-prioricontroles in de databanken, en dat in nauwe samenwerking met de uitbetalingsinstellingen. De op die manier vermeden onverschuldigde betalingen zijn echter veel moeilijker te becijferen. Ook zijn de nodige inlichtingen niet altijd beschikbaar in de externe databanken vóór de normale vervaldag van de betaling van de uitkeringen, wat a-posterioricontroles noodzakelijk maakt.

In 2025 waren er 49 kruisingen van databanken. Ze betreffen:

- de initiële controle vóór de opening van het recht;
- de controle vóór de maandelijkse betaling door de uitbetalingsinstellingen;
- de controle na betaling van de uitkeringen;
- de controle door matching met de databanken die ter beschikking staan van de RVA.

Het gaat onder andere om een controle van de gegevens in externe databanken met periodes van tewerkstelling als loontrekkende, de inschrijving als zelfstandige, de periodes van arbeidsongeschiktheid, pensioenen, nationaliteit, adres, gezinssamenstelling (Rijksregister) enz. De kwaliteit van de inlichtingen opgenomen in de externe databanken is soms relatief, ten minste voor de controles van een andere instelling, wat bijkomende verificaties vereist. Ook kunnen heel wat onregelmatigheden niet worden gedetecteerd door vergelijking van databanken.

Ten slotte gaan de beslissingen tot terugvordering meestal gepaard met administratieve sancties die ook een budgettaire impact hebben, aangezien ze een daling van de uitgaven met zich meebrengen.

4.3.4

De gerechtelijke geschillen

Beroepen tegen beslissingen van de RVA

Een sociaal verzekerde die een beslissing van de RVA betwist, kan een beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Het beroep moet worden ingesteld binnen de drie maanden na de kennisgeving van de beslissing.

In 2025 hebben de werkloosheidsbureaus 132.029 beslissingen genomen die voor beroep vatbaar waren.

In 2025 werden 2.878 beroepen ingesteld bij de arbeidsrechtbank. Het aantal beslissingen daalde met 5% (6.407) in vergelijking met 2024. Het relatief aantal beroepen bleef min of meer stabiel met een stijging van 0,06 procentpunt.

Tabel 4.3.4.I vermeldt voor de laatste vier jaar de verhouding tussen het aantal beslissingen en het aantal beroepen ingesteld bij de arbeidsrechtbanken.

Aantal beslissingen en beroepen

Tabel 4.3.4.I

Jaar	Beslissingen	Beroepen
2022	128.152	3.506 (2,7%)
2023	131.631	3.416 (2,6%)
2024	138.436	2.940 (2,1%)
2025	132.029	2.878 (2,2%)

Het aantal beroepen in verhouding tot het aantal beslissingen blijft relatief klein (2,2% in 2025). Slechts een klein aantal werklozen betwist dus voor de arbeidsrechtbank de beslissingen die zij ontvingen van de directeur van het werkloosheidsbureau.

Gerechtelijke beslissingen

Gerechtelijke beslissingen zijn het resultaat van de procedure voor de arbeidsrechtbank ingesteld door een sociaal verzekerde of een werkgever die een beslissing van de directeur van een werkloosheidsbureau betwist. In 2025 werden 2.431 vonnissen uitgesproken door de arbeidsrechtbank.

Vonnissen

De vonnissen worden ingedeeld in drie categorieën volgens de aard van het vonnis.

Vonnissen

Tabel 4.3.4.II

Type vonnis	Totaal	Resultaat
Eindvonnissen waarbij een uitspraak ten gronde werd gedaan met:	2.431	
- Volledige bevestiging van de administratieve beslissing		964
- Gedeeltelijke bevestiging van de administratieve beslissing		819
- Vernietiging van de administratieve beslissing		648
Tussenvonnissen	304	
Andere vonnissen (beroep onontvankelijk, zonder voorwerp, doorhaling of afstand)	629	
Totaal aantal vonnissen	3.364	

Arresten

Tegen 346 vonnissen stelden de werklozen of de RVA hoger beroep in bij de arbeidshoven. De RVA heeft 93 hogere beroepen ingesteld. Dat is 6% van alle eindvonnissen die gedeeltelijk of volledig ongunstig waren voor de RVA. De werklozen hebben 253 hogere beroepen ingesteld. Dat is 14% van alle eindvonnissen die gedeeltelijk of volledig ongunstig waren voor hen.

In 97% van de gevallen waarin de administratieve beslissing volledig of gedeeltelijk werd vernietigd (=vonnissen ongunstig voor de RVA), heeft het hoofdbestuur binnen een termijn van 21 dagen na verzending van het vonnis beslist om al dan niet hoger beroep

aan te tekenen. Daardoor konden de entiteiten het dossier van de sociaal verzekerde snel aanpassen.

Verhoudingsgewijs wordt het leeuwendeel van de hogere beroepen ingesteld door de werklozen. In 2025 stellen we zowel bij de RVA als bij de werklozen een aanzienlijke daling vast in het aantal ingestelde hogere beroepen, respectievelijk van 36% en van 22%.

Aantal hogere beroepen

Tabel 4.3.4.III

Jaar	Aantal hogere beroepen van de RVA	Aantal hogere beroepen van de werklozen
2022	165 (9,1%)	357 (17,6%)
2023	140 (9,6%)	339 (17,8%)
2024	146 (9,8%)	323 (17,3%)
2025	93 (6%)	253 (14%)

De arresten worden ingedeeld in drie categorieën volgens de aard van het arrest. Uit de eindarresten met een uitspraak ten gronde blijkt of de door de RVA genomen administratieve beslissing geheel of gedeeltelijk wordt gevolgd of niet.

Resultaat definitieve arresten

Tabel 4.3.4.IV

Type arrest	Totaal	Resultaat
Eindarresten waarbij een uitspraak ten gronde werd gedaan met:	478	
- Volledige bevestiging van de administratieve beslissing		204
- Gedeeltelijke bevestiging van de administratieve beslissing		149
- Vernietiging van de administratieve beslissing		125
Tussenarresten	102	
Andere arresten (beroep onontvankelijk, zonder voorwerp, doorhaling of afstand)	30	
Totaal aantal arresten	610	

De eindarresten met een uitspraak ten gronde bevestigden in 353 gevallen volledig of gedeeltelijk het standpunt van de RVA. Dat komt overeen met 73,8% van de eindarresten met een uitspraak ten gronde.

Tot slot werden er 3 voorzieningen in cassatie ingesteld tegen arresten inzake werkloosheidsgeschillen, 2 door de RVA en 1 door sociaal verzekerden. Er werden 2 voorzieningen in cassatie tegen arresten inzake geschillen loopbaanonderbreking en tijdskrediet ingesteld.

In 2024 heeft het Hof van Cassatie 10 arresten uitgesproken over werkloosheidsgeschillen waarvan 8 gunstig voor de RVA. Er werd 1 arrest over de ontslagcompensatievergoeding in het voordeel van de RVA uitgesproken. Er werd 1 arrest uitgesproken over geschillen loopbaanonderbreking en tijdskrediet dat gunstig was voor de RVA.

Balans van de gerechtelijke geschillen

Samenvatting

Tabel 4.3.4.V

Jaar	Beslissingen van de RVA	Percentage betwiste beslissingen	Aantal vonnissen tot vernietiging van de beslissing van de RVA	Percentage vonnissen gunstig voor de RVA	Aantal arresten tot vernietiging van de beslissing van de RVA	Percentage arresten gunstig voor de RVA
2022	128.152	2,7%	836	71%	67	81%
2023	131.631	2,6%	681	74%	67	85%
2024	138.436	2,1%	699	73%	74	83%
2025	132.029	2,2%	648	73%	125	74%



4.4

HET PROCES LOOPBAANONDERBREKING EN TIJDSKREDIET

4.4.1

Beheer van de aanvragen

De RVA is verantwoordelijk voor de behandeling van de dossiers Loopbaanonderbreking en Tijdskrediet. Dat omvat werknemers en werkgevers informeren, de aanvragen verwerken en de uitkeringen betalen.

In 2025 werden 564.354 aanvragen ingediend. Dat is een daling met 2% t.o.v. 2024.

Bij 4% van de aanvragen werd het recht op de onderbreking geweigerd omdat een of meerdere toekenningsvoorwaarden niet vervuld waren.

98% van de aanvragen werd binnen de 30 kalenderdagen behandeld (+1,28% t.o.v. 2024). De norm van 85% uit de bestuursovereenkomst werd dus nageleefd. De gemiddelde behandelingstermijn bedroeg 9 kalenderdagen, tegenover 11 kalenderdagen in 2024.

4.4.2

Kwaliteitswaarborg

De correcte toepassing van de reglementering inzake loopbaanonderbreking wordt gewaarborgd door een opvolging aan de hand van de principes van Statistical Process Control.

Dat systeem levert betrouwbare gegevens over de dossierbehandeling en stelt ons in staat lacunes te identificeren en gericht aan te pakken via onderrichtingen, verbeteringen aan de informaticatoepassingen en opleidingen.

In de loop van 2025 werden 17.345 willekeurig geselecteerde dossiers onderworpen aan een kwaliteitscontrole. 98% van die dossiers werd correct behandeld (+0,65% t.o.v. 2024).

Van de foutief behandelde dossiers had 48% een financiële impact voor de klant. In 75% van die gevallen was die impact in het voordeel van de klant. Als dat niet het geval was, betaalde de RVA de nodige bijpassing.

Naast die systematische maandelijkse steekproeven voert de directie Interne Controle en Procesbeheer nog diverse ad-hoc-kwaliteitsonderzoeken uit om de correcte behandeling van de aanvragen te garanderen. Ook de informaticatoepassingen bevatten een maximum aan geautomatiseerde controles.

4.4.3

Detectie van fraude en inbreuken op de reglementering

Via de kruising van databanken controleert de RVA systematisch of onderbrekers tijdens hun loopbaanonderbreking de geldende reglementering respecteren. In 2025 werden 31.854 detecties ontvankelijk verklaard. Na verder onderzoek werd aan 24.290 inbreuken (76%) verder gevolg gegeven door het recht op onderbreking of de uitkeringen te herzien. Onterecht ontvangen uitkeringen werden teruggevorderd.

53% van de vastgestelde inbreuken betreft een beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever bij wie de onderbreking wordt opgenomen. 17% van de inbreuken betreft een niet-aangegeven cumulatie met een bijkomende activiteit (op zelfstandige basis of in loondienst) en 3% betreft het niet-aangeven van een vroegtijdige stopzetting van de onderbreking om het werk te hervatten bij de eigen werkgever.

Werknemers en werkgevers melden bepaalde inbreuken vaak spontaan. Slechts een kleine minderheid betreft opzettelijke fraude. Meestal gaat het om onbewuste overtredingen door beperkte kennis van de complexe reglementering.

4.4.4

Complexiteit van de reglementering Loopbaanonderbreking en digitalisering

De reglementering is bijzonder complex door de veelheid aan stelsels die voor elke activiteitensector eigen regels bepalen.

Daarnaast vergen opeenvolgende hervormingen een voortdurende aanpassing van processen, communicatie en toepassingen. Sinds 1 juli 2025 kunnen ook pleegouders ouderschapsverlof aanvragen, op voorwaarde dat ze een kind minstens zes maanden in hun gezin opvangen. In 2025 namen 493 pleegouders ouderschapsverlof op.

Dankzij de toepassing Break@work kunnen werkgevers én werknemers snel en gemakkelijk elektronische aanvragen voor loopbaanonderbreking indienen.

Naast de bestaande IT-tools ondersteunt de RVA burgers bij het elektronisch indienen van aanvragen via handleidingen en video's op de website, hulp van digicoaches in de kantoren en een dagelijks bereikbaar contactcenter.

In 2025 werkte de RVA intensief aan de ontwikkeling van een nieuwe, verbeterde versie van de toepassing: Break@work2. In december werd een eerste versie van de toepassing in productie genomen voor een beperkt testpubliek. Die ontwikkeling draagt bij aan een efficiëntere en gebruiksvriendelijkere digitale dienstverlening voor werknemers en werkgevers.

4.5

HET PROCES SUPPORT EN FRONTOFFICE

Sinds eind 2024 zijn de processen Support en Frontoffice samengevoegd. Net als voor de andere processen is er binnen de directie Interne Controle en Procesbeheer een nieuwe coördinator voor het proces Support en Frontoffice aangesteld. Het proces Support en Frontoffice wordt binnen elke cluster georganiseerd om de procedures/taken te centraliseren, te harmoniseren of te bundelen op basis van de lokale praktijk. Het proces Support en Frontoffice houdt zich bezig met alle activiteiten met betrekking tot:

- het klantencontact;
- de administratieve aspecten van het HR-beleid in de clusters;
- het welzijn van de medewerkers en preventie op het werk;
- de materies communicatie, opleiding, kennismanagement, organisatieontwikkeling en HR-strategie;
- ICT;
- het logistieke beheer (gebouwen, onderhoud, bestelling van materiaal, milieubeheer, postbehandeling ...);
- het financiële beheer (boekhouding kantoor, boekhouding Mess en kantine, reis-en verblijfskosten, mobiliteitsbudget...);
- het beheer van de klachten (eerstelijnsklachten en dossiers van de federale Ombudsman).

In 2025 werd bijzondere aandacht besteed aan het overleg tussen de directie Klantcontact en de directie Interne controle en procesbeheer om de rol van elk van beide te definiëren.

Om de kantoren te ondersteunen, werkt de coördinatie nauw samen met de ARIS-cel aan het project voor de beschrijving van de ondersteunende processen en met de andere directies van het hoofdkantoor om op verzoek van het netwerk uniforme procedures uit te werken.

4.5.1

Nieuwe medewerkers, nieuwe taken en een betere organisatie

Historisch gezien werden de klantencontacten bij de RVA gedaan door medewerkers die als kerntaak het dossierbeheer hadden. Daar is in de loop van de voorbije jaren stilaan verandering in gekomen. Dat leidde eind 2024 tot de oprichting van de directie Klantencontact. Inmiddels staan er dag in dag uit 156 medewerkers klaar om ervoor te zorgen dat alle burgers een kwaliteitsvol antwoord krijgen op hun vraag. Het gaat om medewerkers die de telefoons, mails en chatberichten behandelen, maar ook om medewerkers die instaan voor de omkadering en voor de ondersteuning (kennisbeheer, kwaliteitsopvolging, ondersteuning van de 30 contactpunten, inclusie, technische ondersteuning en IT-ontwikkelingen).

In de loop van 2025 kwamen 63 nieuwe medewerkers in dienst, de meesten als frontofficedeskundige. Door die belangrijke aanwervingsronde konden de medewerkers van de directie ook meer eerstelijnsoproepen, mails en chats overnemen van de dossierbeheerders. In de loop van 2026 zal de directie alle eerstelijnscontacten op zich nemen. Eind 2025 werd 77,35% van de eerstelijns telefonie door de directie Klantencontact gedaan. Ook het overgrote deel van de algemene infomails en alle chatconversaties werden door de directie behandeld. De contacten met burgers die naar een contactpunt gaan, gebeuren nog door de medewerkers van het lokale kantoor, al werd ook daar de ondersteuning versterkt.

4.5.2

Een test voor de wendbaarheid: nieuwe reglementering en werkloosheidsuitkeringen beperkt in de tijd

De beslissing van de federale regering om de werkloosheid in de tijd te beperken, had een grote impact op de RVA als organisatie. Ook de klantencontacten voelden de impact. Vanaf 15 september, toen de eerste verwittigingsbrieven vertrokken, werd het keuzemenu voor telefonie en het webformulier voor mails aangepast. De chatbot werd bijgewerkt zodat ook die op de meest voorkomende vragen kon antwoorden. De contactpunten pasten hun openingsuren aan. Er werden ook meer medewerkers ingeschakeld op de telefoonlijnen.

De directie Klantencontact kon zich snel aan die nieuwe realiteit aanpassen. Tegen half september werden alle deskundigen van de directie, en een groot aantal medewerkers in de RVA-kantoren opgeleid om vragen over die nieuwe maatregel te kunnen beantwoorden. Er werd niet alleen in opleiding geïnvesteerd, ook in informatie: er werden nieuwe standaardantwoorden en antwoordfiches opgesteld, zodat de medewerkers steeds de correcte informatie aan de bellers, mailers en chatters konden geven.

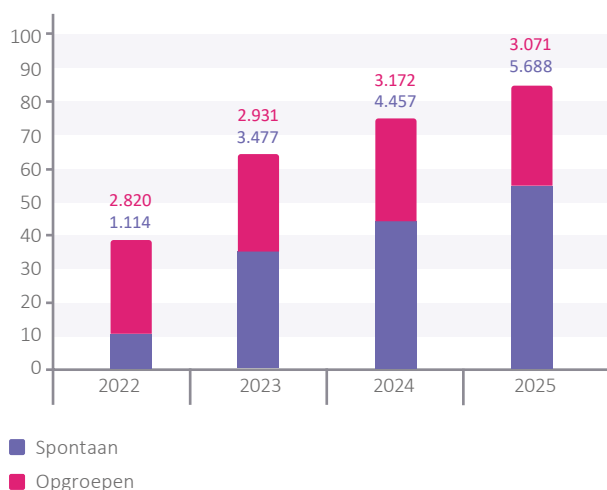
In 2025 (van 15 september tot en met 31 december) kreeg de RVA 30.579 telefoontjes, 5.431 mails en 177 chats over die nieuwe regeling. Er kwamen ook 821 bezoekers langs in een van onze kantoren met een vraag. De resultaten waren zeer goed : 98,22% van de oproepen werd effectief behandeld, en de gemiddelde wachttijd op de speciale lijn bedroeg gemiddeld 23 seconden. Mailers hoefden ook niet lang op een antwoord te wachten: gemiddeld kregen ze een antwoord binnen de 12 uur.

4.5.3

Het onthaal van de bezoekers

Evolutie van het aantal bezoekers in de contactpunten (2022–2025)

Grafiek 4.5.3.I



weer toe te nemen, al is het nog steeds slechts een fractie van de aantallen die we voor de crisis kenden.

Het aantal bezoekers dat werd opgeroepen voor een verhoor daalde lichtjes, van gemiddeld 3.172 per maand in 2024 naar gemiddeld 3.071 per maand in 2025 (- 3,19 %).

De RVA heeft een netwerk van 30 contactpunten, waar een eerste onthaal voor klanten georganiseerd wordt. In die contactpunten kan iedereen terecht met alle vragen over de RVA-materies, en ook voor een digicoaching. Dat kan op afspraak, maar ook spontane bezoekers kunnen er terecht. Als de aanwezige RVA-medewerkers de klanten niet verder kunnen helpen, kan er een videogesprek met een specialist worden opgestart.

Tot slot worden in de contactpunten ook verhoren georganiseerd.

Het aantal bezoekers steeg in 2025 op jaarbasis. Het aantal bezoekers dat voor een infovraag kwam ('spontane bezoekers'), steeg van gemiddeld 4.457 per maand in 2024 naar gemiddeld 5.688 per maand in 2025 (+ 29,17%). Die stijging valt maar voor een klein deel te verklaren door de nieuwe reglementering in verband met de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd. Er kwamen vooral meer bezoekers met een algemene vraag in verband met werkloosheid langs, en er waren meer bezoekers die een attest kwamen afhalen. Daarmee wordt de stijgende trend voortgezet die zich al sinds 2020-2021 aftekent: na de volledige sluiting van onze kantoren door de coronacrisis begon het aantal bezoekers

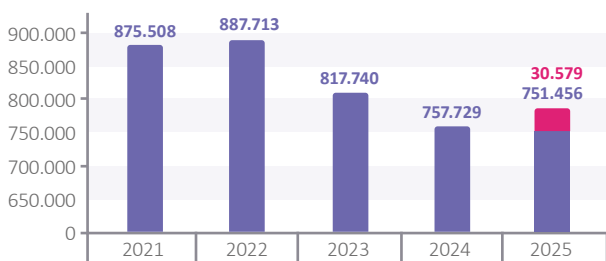
4.5.4

Het contactcenter in cijfers

Het contactcenter van de RVA verwerkte vorig jaar in totaal 782.035 oproepen. Vanaf 15 september kwam er een nieuwe keuze bij in het keuzemenu, voor de vragen met betrekking tot de beperking van de werkloosheidsuitkeringen in de tijd.

Evolutie van het aantal oproepen in de eerste lijn (2021-2025)

Grafiek 4.5.4.I

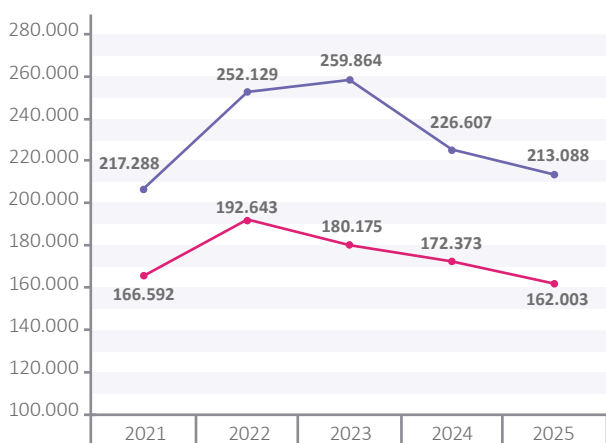


- Klassieke lijnen
- Lijn Nieuwe reglementering

Het totale aantal oproepen steeg met 4,07% op jaarbasis. De dalende trend van de voorbije jaren werd daardoor onderbroken. Als we enkel de klassieke lijnen in rekening brengen (Loopbaanonderbreking, Werkloosheid en Tijdelijke werkloosheid), is er nog een lichte daling op jaarbasis met 0,80%.

Evolutie van het aantal oproepen op de lijn LOTK

Grafiek 5.5.4.II



- Loopbaanonderbreking NL
- Loopbaanonderbreking FR

Het aantal oproepen op de lijnen Loopbaanonderbreking daalde op jaarbasis. Er was een daling van 6,02% op de Franstalige lijn, en van 5,97% op de Nederlandstalige lijn. De behandelingstermijnen van de dossiers werd de voorbije maanden en jaren korter, waardoor er minder vragen over de stand van zaken van een dossier gesteld worden.

Evolutie van het aantal oproepen op de lijn Werkloosheid

Grafiek 4.5.4.III

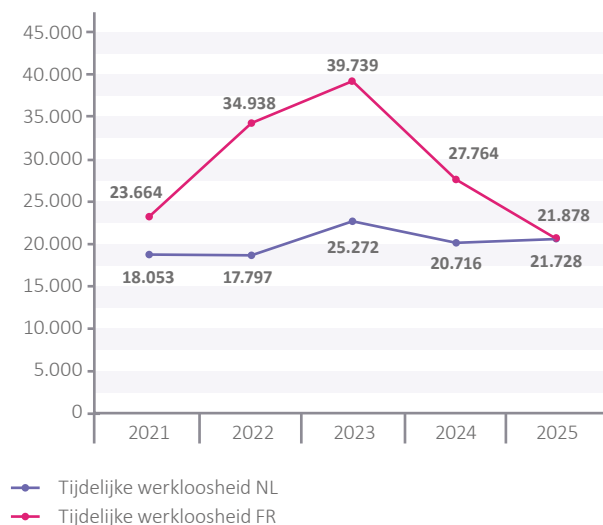


- Werkloosheid NL
- Werkloosheid FR

Het aantal oproepen op de lijnen Werkloosheid kent een stijgende trend. Langs Franstalige kant (+8,28 %) is die stijging groter dan langs Nederlandstalige kant (+ 5,67 %).

Evolutie van het aantal oproepen op de lijn Tijdelijke werkloosheid

Grafiek 4.5.4.IV



- Tijdelijke werkloosheid NL
- Tijdelijke werkloosheid FR

Het aantal oproepen in verband met tijdelijke werkloosheid daalde op jaarbasis langs Franstalige kant, en steeg lichtjes langs Nederlandstalige kant. Er was op beide lijnen een piek in 2023, die verklaard kan worden door de vele vragen die werkgevers hadden in verband met de elektronische aangifte van tijdelijke werkloosheid, die verplicht werd. In 2025 is de situatie genormaliseerd. Op jaarbasis was er een daling met 21,20% langs Franstalige kant en een stijging met 4,89% langs Nederlandstalige kant.

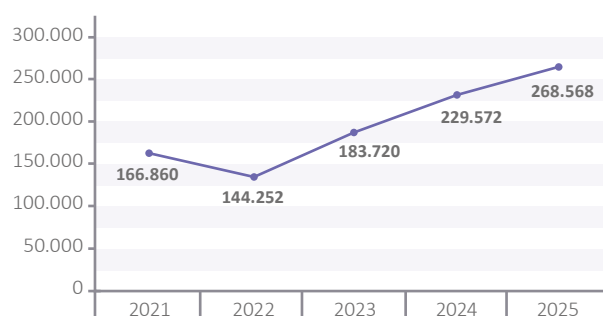
De resultaten waren beter dan in 2024. Over alle eerste lijnen heen werd 94,00% van de oproepen verdeeld naar een medewerker. In 2024 was dat 93,04 %, in 2023 84,86%.

4.5.5 Contacten via webmail, chatbot en livechat

Webmail

Evolutie van het aantal mails verstuurd via het webformulier

Grafiek 4.5.5.1



Het aantal e-mails dat de RVA ontving via het gestructureerde webformulier op de website, steeg de voorbije jaren. Dat heeft vermoedelijk te maken met het feit dat de medewerkers van het contactcenter vaker doorverwijzen naar het formulier wanneer de RVA een geschreven aanvraag nodig heeft. Het aantal verzendingen via het webformulier steeg met 16,99% op jaarbasis.

Chatbot en livechat

De RVA heeft al een aantal jaren een chatbot op de website staan. Die was in 2025 goed voor 290.401 conversaties. Als de chatbot het antwoord niet kan geven, of als de klant er expliciet om vraagt kan er ook een livechatgesprek opgestart worden met een expert van het klantencontactcenter. In 2025 werden 24.160 livechatconversaties gevoerd.

4.5.6

Externe communicatie

De contacten met onze klanten verlopen niet alleen via ons contactcenter maar ook via onze website, onze nieuwsbrieven en socialemediakanalen.

De RVA-website, een schat aan informatie

Heb je een vraag over (tijdelijke) werkloosheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet of een van de andere materies die de RVA beheert? Dan is de RVA-website de place to be. De website van de RVA is het eerste communicatiekanaal en bevat alle nuttige reglementaire informatie over de activiteiten van de RVA. De website is klantgericht en heeft als doel zo intuïtief mogelijk een antwoord te bieden op de vragen van de bezoekers van de site. De onthaalpagina geeft ook het RVA-nieuws en verschillende belangrijke cijfers weer over de evolutie van de statistieken over werkloosheid, verschillende vormen van loopbaanonderbreking of de sluiting van ondernemingen.

In 2025 werkte de RVA een aantal nieuwe thematische pagina's uit op de website:

- werken bij de RVA: een volledig herziene pagina over de voordelen van werken bij de RVA, met getuigenissen, video's en foto's van collega's en een link naar onze vacatures;
- eC3.2 Werknemer: een webpagina met alle informatie over het gebruik van de elektronische controlekaart Tijdelijke werkloosheid, waarvan het gebruik verplicht werd sinds januari 2025;
- hervorming van de werkloosheidsverzekering: de regelgeving rond werkloosheid werd in 2025 grondig hervormd, met een beperking van het recht op uitkeringen tot 2 jaar en een hele reeks van overgangsmaatregelen. Om de burger duidelijkheid te verschaffen over die maatregelen publiceerde de directie Communicatie een infopagina op de website met instructievideo's, handleidingen, infobladen en een FAQ. Die nieuwe infopagina werd in 2025 zo'n 200.000 keer bekeken.

In totaal werd onze website in 2025 meer dan 8,3 miljoen keer bezocht. Tijdens het hele jaar 2025 werden de pagina's op onze website 21 miljoen keer geraadpleegd.

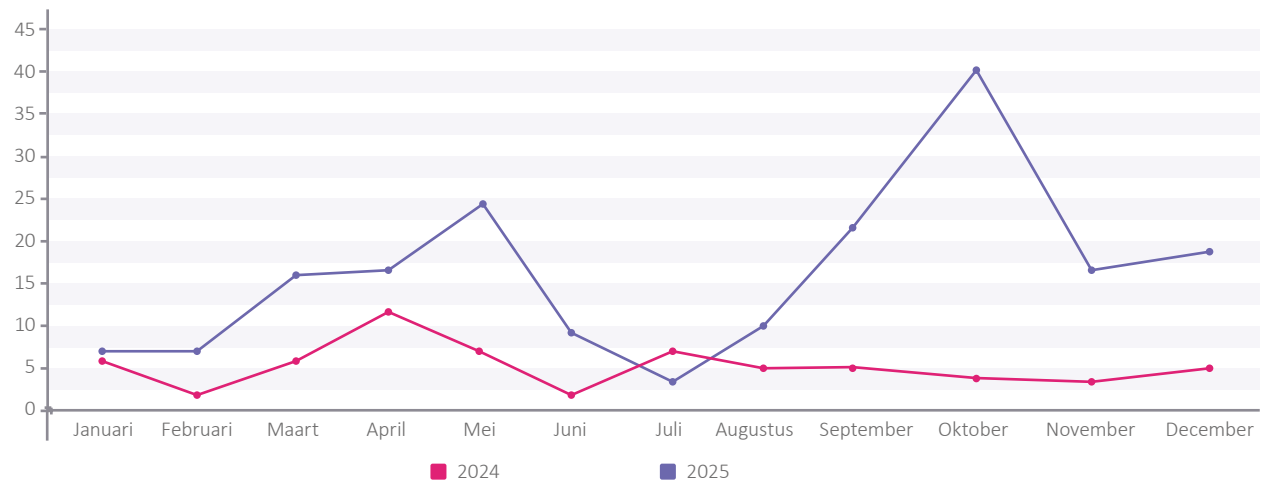
Contacten met de pers

Journalisten kunnen hun vragen om informatie of interviews aan de RVA stellen via een speciaal daarvoor voorzien telefoonnummer en e-mailadres: 02 515 42 81 en communicatie@rva.be. Elke maand communiceert de RVA aan de media de cijfers over de evolutie van de werkloosheid en de verschillende stelsels van loopbaanonderbreking.

In totaal heeft de directie Communicatie in 2025 187 oproepen van journalisten behandeld, dat is bijna een verdrievoudiging van het aantal oproepen ten opzichte van 2024 (64). Die forse stijging kwam er grotendeels door de hervorming van de werkloosheidsverzekering die heel wat vragen teweegbracht bij de journalisten (105). Ook het aantal keer dat de RVA vermeld werd in de pers steeg aanzienlijk. Van 823 keer in 2024 naar 1.710 in 2025, over alle media heen: geschreven pers, radio, televisie.

Aantal persoproepen

Grafiek 4.5.6.I



Aantal persoproepen

Tabel 4.5.6.I

	2024	2025
Januari	6	7
Februari	2	7
Maart	6	15
April	12	16
Mei	7	24
Juni	2	9
Juli	7	3
Augustus	5	10
September	5	22
Oktober	4	40
November	3	16
December	5	18
Totaal	64	187

Sociale netwerken

Sinds juli 2014 is de RVA aanwezig op sociale media (Facebook, LinkedIn en later ook Instagram) om zijn imago van moderne administratie te versterken en de aandacht te vestigen op de activiteiten van de RVA en zijn medewerkers.

De Facebook-pagina van de RVA telde eind december 2025 4.567 volgers. Ter vergelijking: in januari 2020 telde onze Facebook-pagina ongeveer 1.000 volgers.

De LinkedIn-pagina telde in 2025 in totaal 32.202 volgers, een stijging van zo'n 7.000 volgers ten opzichte van 2024. De stijging van het aantal volgers op LinkedIn is het spectaculairst. In januari 2020 waren er nog maar 50 volgers. Op LinkedIn publiceren we naast strategisch nieuws ook statistische publicaties, nieuwe formulieren, werkloosheidscijfers, vacatures en samenwerkingen met partnerinstellingen. Vooral die laatste twee categorieën worden het meest gelezen, geliket en gedeeld.

Om een jonger doelpubliek te bereiken, koos de directie Communicatie ervoor om in december 2023 een nieuw RVA-kanaal te lanceren op Instagram. Twee jaar later, in december 2025, telde de pagina al 597 volgers. Op Instagram publiceren we vacatures, actualiteiten, informatieve video's en dagelijkse activiteiten. Vooral bewegende beelden doen het goed op dat kanaal. In samenwerking met de Grafische dienst werd een visuele identiteit opgesteld voor de Instagram-posts, met rode, paarse en witte tinten als herkenbare factor.

Nieuwsbrief voor werkgevers

Werkgevers kunnen zich sinds begin 2020 volledig vrijblijvend inschrijven op een nieuwsbrief van de RVA. Die nieuwsbrief bevat essentiële informatie over wijzigingen in de reglementering of procedures. In 2025 verstuurde de RVA 2 nieuwsbrieven, een nieuwsbrief over het nieuwe regeerakkoord en de onlinedienst Tijdelijke werkloosheid en een nieuwsbrief over het aflopen van interprofessionele cao's met betrekking tot het tijdskrediet landingsbaan.

Bent u werkgever en wil u op de hoogte blijven van de recentste wijzigingen op het vlak van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of (tijdelijke) werkloosheid? Schrijf u dan in op de RVA-nieuwsbrief op www.rva.be
> Rubriek Werkgever > Nieuwsbrieven.







5

**FONDS VOOR
SLUITING VAN
ONDERNEMINGEN
(FSO)**

5.1

INLEIDING

5.1.1 Stijging van het aantal faillissementen

In 2025 gingen 11.675 bedrijven failliet waarvan 4.056 personeel tewerkstelden. Dat zijn 126 bedrijven met personeel meer dan in 2024 m.a.w. een stijging van 3%. Het banenverlies als gevolg van een faillissement steeg in 2025 verder en bereikte opnieuw een recordpeil. Er gingen 34.238 jobs verloren in 2025 d.i. +11% t.o.v. 2024.

5.1.2 Het FSO biedt steun in geval van sluiting

Het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO) biedt, als partnerorganisatie van de RVA, steun aan de werknemers die het slachtoffer worden van een sluiting. Als de werkgever door de sluiting zijn verplichtingen ten aanzien van de werknemers niet kan nakomen, kunnen die werknemers een schuldvordering indienen voor de vergoedingen die de werkgever hen nog is verschuldigd. Nadat de curator of vereffenaar die schuldvorderingen heeft aanvaard, kunnen die werknemers een aanvraag tot tussenkomst indienen bij het Fonds. Het Fonds gaat de voorwaarden voor de sluiting na op ondernemingsvlak en onderzoekt de aanvragen die ingediend worden door de werknemers.

5.1.3 Meer sluitingsdossiers en aanvragen tot vergoeding in 2025

De stijgende tendens in het aantal faillissementen uitte zich bij het Fonds in een stijging van het aantal nieuwe sluitingsdossiers. In totaal werden 11.978 dossiers gecreëerd waarvan er in 2025 voor 5.368 sluitingsdossiers (+6% t.o.v. 2024) een onderzoek werd geopend op ondernemingsvlak omdat het om sluitingen ging waarbij personeel was betrokken.

Als gevolg van een sluiting dienden 18.425 werknemers in 2025 een aanvraag tot vergoeding in (+20% t.o.v. 2024).

Het Fonds betaalt vier soorten vergoedingen uit:

- De contractuele vergoedingen zijn de lonen en vergoedingen die de werkgever is verschuldigd op het ogenblik van het verbreken van de arbeidsovereenkomst.
- De overbruggingsvergoeding is een vergoeding die het Fonds betaalt aan de werknemers die werden overgenomen in het kader van een overname na faillissement. Die vergoeding dekt de periode van inactiviteit tussen het ontslag bij de gefailleerde werkgever en de indienstneming door de nieuwe werkgever.
- De bedrijfstoelage is een aanvullende vergoeding bij de werkloosheid die het Fonds voor zijn rekening neemt als de werkgever of een ander fonds die vergoeding in geval van sluiting van de onderneming niet langer kan uitbetalen.
- De sluitingsvergoeding is een forfaitaire vergoeding die wordt berekend op basis van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming en zijn leeftijd. Die vergoeding wordt automatisch betaald aan de werknemers die er recht op hebben en dat zonder dat zij daarvoor een aanvraagformulier moeten indienen.

5.1.4 Stijgende inkomsten en stijgende uitgaven

Het Fonds wordt voornamelijk gefinancierd via werkgeversbijdragen en via terugvorderingen bij werkgevers en curatoren van de door het Fonds betaalde vergoedingen. Het Fonds ontving in 2025 516.683.433,79 EUR (d.i. +67% t.o.v. 2024).

Het aantal begunstigden van een vergoeding steeg van 21.269 naar 27.626 in 2025 (+30% t.o.v. 2024). Het bedrag dat werd uitgekeerd steeg van 241.830.601,53 EUR in 2024 naar 371.944.169,93 EUR in 2025 (+54%). Daarnaast betaalde het Fonds 178.698.863,66 EUR in het kader van tijdelijke werkloosheid (+35% t.o.v. 2024).

5.2

NIEUWIGHEDEN IN DE SLUITINGSWETGEVING

Naar jaarlijkse gewoonte werden in 2025 de KB's tot vaststelling van de nieuwe werkgeversbijdragen gepubliceerd (drie KB's van 31.01.2025).

Daarnaast werd het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) definitief afgeschaft in het KB van 05.09.2025. Met andere woorden, werknemers die vanaf 1 juli 2025 worden ontslagen, kunnen geen aanspraak meer maken op uitkeringen in het kader van het SWT. Werknemers die echter al aan alle voorwaarden voldeden en al uitkeringen in het kader van het SWT ontvangen, of die nog in dit stelsel zullen instappen op basis van de vroegere regelgeving, behouden hun recht op die uitkeringen tot aan hun pensionering. Toch blijft er nog een beperkte categorie van werknemers bestaan, vooral oudere werknemers met een arbeidshandicap of met ernstige lichamelijke problemen die voldoen aan de voorwaarden van cao nr. 165, waarvoor het SWT werd verlengd.



5.3

UITVOERING VAN DE OPDRACHTEN VAN HET FONDS

5.3.1

Uitgaven in de industriële en commerciële sectoren

In 2025 betaalde het Fonds aan de slachtoffers van sluitingen 366.369.008,53 EUR.

Verdeling en evolutie van de uitgaven inzake sluitingen sinds 2021 in EUR

Tabel 5.3.1.I

Jaar	Sluitings- vergoedingen	Contractuele vergoedingen	Overbruggings- vergoedingen	Bedrijfstoeslag	Totaal
2021	14.243.183,37	204.940.151,46	2.124.200,31	2.045.712,51	223.353.247,65
2022	6.270.248,66	100.711.062,86	716.011,62	1.150.424,14	108.847.747,28
2023	13.935.233,31	186.021.900,26	797.744,58	1.504.032,22	202.258.910,37
2024	18.240.225,56	215.836.188,72	1.158.741,48	869.088,91	236.104.244,67
2025	23.873.551,60	338.689.012,45	3.019.418,76	787.025,72	366.369.008,53
Evolutie 2025/2024 (in %)	+31%	+57%	+161%	-9%	+55%

Evolutie van het aantal begunstigden van een vergoeding sinds 2021

Tabel 5.3.1.II

Jaar	Sluitings- vergoedingen	Contractuele vergoedingen	Overbruggings- vergoedingen	Bedrijfstoeslag	Totaal
2021	6.779	12.858	498	766	20.901
2022	3.191	8.451	170	435	12.247
2023	5.617	10.980	218	506	17.321
2024	7.111	13.226	252	346	20.935
2025	9.429	16.993	640	217	27.279
Evolutie 2025/2024 (in %)	+33%	+28%	+154%	-37%	+30%

De totale uitgaven van het Fonds stegen in 2025 met 55% ten opzichte van 2024. De grootste uitgaven in 2025 vonden net zoals in 2024 plaats in het sluitingsdossier VAN HOOL. Het aantal begunstigden van een vergoeding steeg met 30% ten opzichte van 2024.

Er moet worden opgemerkt dat een slachtoffer van een sluiting meer dan een type vergoeding kan ontvangen in hetzelfde jaar (voorbeeld: een sluitingsvergoeding en contractuele vergoedingen). In totaal kregen 21.339 verschillende personen in de industriële en commerciële sector een vergoeding van het Fonds in 2025.

De grootste tendensen in de uitgaven van het Fonds, per soort vergoedingen, zijn de volgende:

Contractuele vergoedingen (338.689.012,45 EUR)

In 2025 ontvingen 16.993 begunstigden contractuele vergoedingen voor een totaalbedrag van 338.689.012,45 EUR. Gemiddeld is dat een bedrag van 19.931,09 EUR per rechthebbende. Die uitgaven vertegenwoordigen 92% van de totale uitgaven van het Fonds.

In 2025 stegen de uitgaven voor contractuele vergoedingen sterk met 57%. Dat komt door een stijging van het aantal uitbetaalde werknemers (+28%) t.o.v. 2024. Daarbovenop steeg de gemiddelde kostprijs per begunstigde met 22% mede als gevolg van de hoge gemiddelde kostprijs in het sluitingsdossier VAN HOOL.

Sluitingsvergoedingen (23.873.551,60 EUR)

De sluitingsvergoeding wordt berekend op basis van de jaren dienstanciënniteit in de onderneming en de leeftijd van de persoon.

In 2025 ontvingen 9.429 begunstigden een sluitingsvergoeding voor een totaalbedrag van 23.873.551,60 EUR. Gemiddeld is dat 2.531,93 EUR per rechthebbende. Die uitgaven vertegenwoordigen 7% van de totale uitgaven van het Fonds.

In 2025 stegen de uitgaven van de sluitingsvergoeding (+31%) ten opzichte van 2024. Die stijging is voornamelijk te wijten aan de stijging van het aantal

rechthebbenden van 7.111 naar 9.429 (+33%). De gemiddelde kostprijs per werknemer daalde zeer licht (-1%).

Overbruggingsvergoedingen (3.019.418,76 EUR)

Er werd in 2025 aan 640 begunstigden een overbruggingsvergoeding toegekend voor een totaalbedrag van 3.019.418,76 EUR. Dat komt neer op gemiddeld 4.717,84 EUR per begunstigde. Die uitgaven vertegenwoordigen minder dan 1% van de totale uitgaven van het Fonds. In vergelijking met 2024 zijn de uitgaven met 161% gestegen. Die stijging is voornamelijk te wijten aan de stijging van het aantal begunstigden van 252 naar 640 (+154%). Dat komt grotendeels door de overname in het sluitingsdossier VAN HOOL, alsook door een stijging van de gemiddelde kostprijs per begunstigde, van 4.598,18 EUR naar 4.717,84 EUR (+3%).

Bedrijfstoeslag (787.025,72 EUR)

In 2025 betaalde het Fonds aan 217 begunstigden een bedrijfstoeslag. Dat stemt overeen met een totaalbedrag van 787.025,72 EUR, wat minder dan 1% van de totale uitgaven vertegenwoordigt. De gemiddelde maandelijkse vergoeding bedraagt 350,11 EUR.

De uitgaven van de bedrijfstoeslag vertonen opnieuw een daling (-9% t.o.v. 2024). Ondanks de stijging van de gemiddelde kostprijs (+44%) is die daling te verklaren door een daling van het aantal begunstigden (-37%).

5.3.2

Uitgaven in de socialprofitsector en de vrije beroepen

In 2025 nam het Bijzonder comité in 91 ondernemingsdossiers een positieve beslissing inzake de toepasbaarheid van de sluitingswetten.

Het Fonds betaalde in 2025 5.575.161,40 EUR uit aan 347 begunstigden van een vergoeding. In 2025 werd de betaling van de sluitingsvergoeding en de overbruggingsvergoeding uitgebreid naar de socialprofitsector. In totaal kregen 310 verschillende personen in de socialprofitsector en vrije beroepen een vergoeding van het Fonds in 2025.

Verdeling en evolutie van de uitgaven inzake sluitingen sinds 2021 in EUR

Tabel 5.3.2.I

Jaar	Sluitingsvergoedingen	Contractuele vergoedingen	Overbruggingsvergoedingen	Bedrijfstoeslag	Totaal
2021	/	6.123.172,49	/	4.614,62	6.127.787,11
2022	/	5.767.389,05	/	4.522,75	5.771.911,80
2023	/	4.145.172,71	/	0,00	4.145.172,71
2024	/	5.725.966,86	/	0,00	5.725.966,86
2025	41.763,78	5.523.280,81	10.116,81	0,00	5.575.161,40
Evolutie 2025/2024 (in %)	+100%	-4%	+100%	+0%	-3%

Evolutie van het aantal begunstigden van een vergoeding sinds 2021

Tabel 5.3.2.II

Jaar	Sluitingsvergoedingen	Contractuele vergoedingen	Overbruggingsvergoedingen	Bedrijfstoeslag	Totaal
2021	/	388	/	1	389
2022	/	329	/	1	330
2023	/	265	/	0	265
2024	/	334	/	0	334
2025	39	302	6	0	347
Evolutie 2025/2024 (in %)	+100%	-10%	+100%	+0%	+4%

De grootste tendensen in de uitgaven van het Fonds, per soort vergoedingen, zijn de volgende:

Contractuele vergoedingen (5.523.280,81 EUR)

In 2025 ontvingen 302 begunstigten contractuele vergoedingen voor een totaalbedrag van 5.523.280,81 EUR. Dat is een daling ten opzichte van 2024 met 4%.

Dat is voornamelijk het gevolg van de daling van het aantal begunstigten van een vergoeding (-10% t.o.v. 2024). De gemiddelde kost per rechthebbende steeg daarentegen van 17.143,61 EUR naar 18.289,01 EUR (+7%)

Sluitingsvergoedingen (41.763,78 EUR)

De sluitingsvergoeding wordt berekend op basis van de jaren dienstanciënniteit in de onderneming en de leeftijd van de persoon.

Voor het eerste jaar ontvingen in 2025 39 begunstigten een sluitingsvergoeding voor een totaalbedrag van 41.763,78 EUR. Gemiddeld is dat 1.070,87 EUR per rechthebbende. Die uitgaven vertegenwoordigen 1% van de totale uitgaven van het Fonds.

Overbruggingsvergoedingen (3.019.418,76 EUR)

Voor het eerste jaar werd er in 2025 aan 6 begunstigten een overbruggingsvergoeding toegekend voor een totaalbedrag van 10.116,81 EUR. Dat komt neer op gemiddeld 1.686,14 EUR per begunstigde. Die uitgaven vertegenwoordigen minder dan 1% van de totale uitgaven van het Fonds.

Bedrijfstoeslag (0,00 EUR)

In 2025 ontving net zoals in 2024 geen enkele werkloze met bedrijfstoeslag een vergoeding van het Fonds.

5.3.3

Uitgaven in de tijdelijke werkloosheid

Evolutie van het aandeel dat het Fonds draagt in de uitgaven van de RVA voor tijdelijke werkloosheid sinds 2021 in EUR

Tabel 5.3.3.I

Jaar	Uitgaven van hetzelfde jaar	Regularisaties voorgaande jaar	Totaal tijdelijke werkloosheid	Evolutie in % van de totale tijdelijke werkloosheid
2021	43.683.000,00	-1.839.176,88	41.843.823,12	-31%
2022	92.224.000,00	-391.247,11	91.832.752,89	+119%
2023	159.300.000,00	-11.614.123,10	147.685.876,90	+61%
2024	118.727.000,00	+13.374.507,10	132.101.507,10	-11%
2025	120.032.000,00	+58.666.863,66	178.698.863,66	+35%

Om de werkgevers, die een beroep doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid, te responsabiliseren, draagt het Fonds, via financiering door de werkgevers, 33% van de uitgaven die de RVA doet in het kader van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders (art. 53 van de wet van 26.06.2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen). Bovendien bepaalt de wet van 12 april 2011 tot verlenging van de crisismaatregelen (BS 28.04.2011) dat het Fonds een deel van de kosten (27%) van de vergoeding voorzien voor 'schorsing bedienden wegens werkgebrek' op zich neemt.

In 2025 bedroeg het aandeel van het Fonds in de tijdelijke werkloosheid 120.032.000,00 EUR. Daarbij dient nog een bedrag van 36.773.000 EUR te worden bijgeteld dat in 2026 zal worden betaald.

Overeenkomstig artikel 5 van het KB van 23 maart 2007 betaalt het Fonds maandelijks voorschotten aan de RVA. De afrekening gebeurt in de loop van het tweede semester van het jaar dat volgt op het verstreken jaar, en dat op basis van de door de uitbetalingsinstellingen uitgevoerde betalingen die werden goedgekeurd door de RVA. De afrekening 2024 toonde aan dat het Fonds 3.397.863,66 EUR te weinig aan voorschotten had betaald aan de RVA. Dat bedrag werd in 2025 overgemaakt aan de RVA.

Het Fonds heeft bovendien in 2025 een gedeelte van de tijdelijke werkloosheid van 2024 betaald ten bedrage van 55.269.000 EUR. Dat maakt een totaal van 58.666.863,66 EUR aan regularisaties van 2024.

5.3.4

Beheersuitgaven

Uitgaven beheersbegroting in EUR

Tabel 5.3.4.I

	2021	2022	2023	2024	2025
Beheersuitgaven	6.669.754,79	7.169.749,14	7.808.965,08	7.816.485,02	8.477.682,82

De beheersuitgaven van het Fonds bedroegen 8.477.682,82 EUR in 2025. Traditioneel gezien wordt een gedeelte van de personeels-en werkingskosten van het jaar betaald in het eerste trimester van het daaropvolgende jaar.



5.4

BEHEER VAN DE MIDDELEN

5.4.1

Financiële middelen

Financiële middelen industriële en commerciële sector (ontvangsten)

In 2025 bedroegen de ontvangsten van het Fonds 510.568.945,34 EUR, verdeeld als volgt:

Evolutie van de middelen van het Fonds sinds 2021 in EUR

Tabel 5.4.1.I

Jaar	Werkgevers- bijdragen financiering van de tijdelijke werkloosheid + regularisaties	Werkgevers- bijdragen klassieke taken + regularisaties	Bijzonder compenserende bijdrage + regularisaties	Terug- vorderingen bij werkgevers en werknemers	Tegemoet- koming van derden in de werkings- uitgaven	Interesten	Alternatieve financiering	Totaal
2021	151.231.000,00	133.291.000,00	17.218.300,00	38.642.623,12	117,72	0,00	3.339.020,30	343.722.061,14
2022	132.021.864,69	108.172.161,27	13.570.500,00	47.600.322,44	177,06	1.104.611,32	1.266.556,95	303.736.193,73
2023	139.725.327,81	115.585.118,46	11.621.756,81	44.730.913,80	117,72	10.425.167,92	-702.488,24	321.385.914,28
2024	140.929.569,28	106.706.888,86	20.756.028,29	32.554.222,02	117,72	3.979.391,96	0,00	304.926.218,13
2025	237.813.500,00	215.046.500,00	24.831.500,00	32.877.347,76	97,58	0,00	0,00	510.568.945,34
Evolutie 2025/2024 (in %)	+69%	+102%	+20%	+1%	-17%	-100%	+0%	+67%

De inkomsten van het Fonds stegen sterk in 2025 ten opzichte van 2024 met 67% van 304.926.218,13 EUR naar 510.568.945,34 EUR. Die stijging is voornamelijk het gevolg van een stijging van de inkomsten uit werkgeversbijdragen en de bijzonder compenserende

bijdrage (+78%). De terugvorderingen bij werkgevers en werknemers blijven stabiel ten opzichte van 2024. Er waren geen interesten op schatkistcertificaten aangezien de interesten vanaf 2025 niet meer ontvangen worden tijdens het jaareinde, maar in het begin van het daaropvolgende jaar. Naast de uitvoering van de wettelijke opdrachten zijn die inkomsten ook bestemd voor de uitgaven van het Fonds inzake het personeel, de uitrusting en de inrichtingen die de RVA ter beschikking stelt van het Fonds.

De voornaamste inkomsten worden hierna kort besproken:

Bijdragen ter financiering van de sociale uitgaven

In overeenstemming met artikel 58 van de wet van 26 juni 2002 kan de Koning, na advies van het beheerscomité van het Fonds en van de NAR, de werkgevers die onder de toepassing vallen van die wet, een bijdrage doen betalen waarvan hij het bedrag vaststelt.

Bijdragevoeten verschuldigd voor de financiering van het Fonds

Tabel 5.4.1.II

Jaar	Ondernemingen met ten minste 20 werknemers	Ondernemingen met minder dan 20 werknemers	Havens en varend personeel van de visserij
2023	0,12	0,07	0,07
2024	0,11	0,06	0,06
2025	0,22	0,17	0,17

De inkomsten afkomstig uit de werkgeversbijdragen voor de klassieke taken zijn verdubbeld (+102%), van 106.706.888,86 EUR in 2024 naar 215.046.500,00 EUR in 2025. Dat wordt verklaard door de sterke stijging van de patronale bijdragenvoeten.

Bijdragen ter financiering van de tijdelijke werkloosheid

Krachtens artikel 53 van de wet van 26 juni 2002 beschikt het Fonds over inkomsten uit werkgeversbijdragen om een gedeelte van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders, exclusief overmacht, ten laste te nemen (33%). Bovendien neemt het Fonds eveneens 27% van de kost van de 'schorsing bedienden wegens werkgebrek' op zich (wet van 12.04.2011 tot verlenging van de crisismaatregelen).

De inkomsten afkomstig uit de bijdragen tijdelijke werkloosheid zijn gestegen (+69%) van 140.929.569,28 EUR in 2024 tot 237.813.500 EUR in 2025. Dit komt doordat de bijdragevoet is gestegen van 0,09% in 2024 naar 0,16% in 2025.

Bijzonder compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoedingen van de werknemers

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en de begeleidende maatregelen (BS 31.12.2013) legt een bijzonder compenserende bijdrage op aan de werkgevers die verschuldigd is op de hogere verbrekingsvergoedingen. In 2025 ontving het Fonds een bedrag van 24.831.500,00 EUR (+20%) van de RSZ in vergelijking met een ontvangst van 20.756.028,29 EUR in 2024.

Terugvorderingen bij werkgevers en werknemers

Wat de terugbetalingen in de werkgeversdossiers betreft, is het Fonds volledig afhankelijk van de afsluiting door de curatoren en de vereffenaars. Die gaan over tot afsluiting en eventueel tot de betaling van de schuldeisers, waaronder het Fonds, na realisatie van de activa.

In 2025 heeft het Fonds een terugbetaling in 1.695 dossiers geboekt, hetzij voor een totaalbedrag van 32.504.639,79 EUR. Dat is in vergelijking met 2024 een stijging (+1%) van het teruggevorderde bedrag. Het aantal dossiers waarin werd teruggevorderd, stijgt daarentegen van 1.263 in 2024 naar 1.695 in 2025.

Er werd een bedrag van 372.707,97 EUR aan onverschuldigd uitbetaalde uitkeringen teruggevorderd bij werknemers. Dat is een stijging van +43% ten opzichte van 2024.

Alternatieve financiering

Vanaf 2017 werd een krediet ingeschreven in de begroting van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, bestemd voor de financiering van de uitgaven voor de uitbreiding van het toepassingsgebied naar ondernemingen die een gemiddelde bezetting van 5 tot 19 werknemers hadden.

Het kabinet van de minister van Economie en Werk informeerde de administratie dat die alternatieve financiering voor het Fonds niet meer wordt toegekend vanaf 1 januari 2023. Bijgevolg ontving het Fonds geen alternatieve financiering in 2025.

Interesten

Die inkomsten zijn afkomstig van interesten op de investeringen in schatkistcertificaten van de niet onmiddellijk benodigde kasmiddelen. Aangezien de interesten vanaf 2025 niet meer ontvangen worden tijdens het jaareinde, maar in het begin van het daaropvolgende jaar, ontving het FSO in 2025 geen interesten op schatkistcertificaten.

Financiële middelen socialprofitsector en vrije beroepen (ontvangsten)

In 2025 bedroegen de ontvangsten van het Fonds 6.114.488,45 EUR, verdeeld als volgt:

Evolutie van de middelen van het Fonds sinds 2021 in EUR: socialprofitsector en vrije beroepen

Tabel 5.4.1.III

Jaar	Werkgeversbijdragen	Bijzonder compenserende bijdrage	Terugvorderingen bij werkgevers en werknemers	Interesten	Totaal
2021	4.220.500,00	828.900,00	707.956,38	0,00	5.757.356,38
2022	4.760.444,75	797.645,84	318.070,43	18.933,61	5.895.094,63
2023	5.249.265,32	845.411,40	1.602.292,63	253.995,11	7.950.964,46
2024	2.991.402,89	1.200.892,73	693.769,28	333.187,28	5.219.252,18
2025	2.811.600,00	1.453.188,36	1.849.700,09	0,00	6.114.488,45
Evolutie 2025/2024 (in %)	-6%	+21%	+167%	-100%	+17%

Overeenkomstig artikel 58 van de wet van 26 juni 2002 bepaalt de Koning, na advies van het Bijzonder comité van het Fonds en van de NAR, een bijzondere bijdrage voor de ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit. Gedurende de periode 2011-2015 bleef de bijdragevoet geheven op de loonmassa van de socialprofitsector en vrije beroepen behouden op 0,01%. Vanaf 2016 tot en met 2023 werd de bijdragevoet vastgelegd op 0,02%. In 2024 en 2025 werd de bijdragevoet vastgelegd op 0,01%.

De inkomsten uit de werkgeversbijdragen en de bijzonder compenserende bijdrage zijn licht gestegen (+2%). Het Fonds ontving in 2025 een totaalbedrag van 2.811.600,00 EUR aan werkgeversbijdragen en een bedrag van 1.453.188,36 EUR betreffende de bijzondere compenserende bijdrage die verschuldigd is op de hogere verbrekingsvergoedingen.

Wat de terugbetalingen in de werkgeversdossiers betreft, is het Fonds volledig afhankelijk van de afsluiting door vereffenaars en curatoren. In 2025 werd voor een bedrag van 1.842.372,53 EUR (+168%) teruggevorderd bij de werkgevers, wat een sterke stijging is t.o.v. 2024. Dat bedrag omvat terugbetalingen in 49 dossiers t.o.v. 32 dossiers in 2024. Daarnaast werd een bedrag van 7.327,56 EUR (+21%) aan onrecht uitbetaalde vergoedingen teruggevorderd bij de werknemers.

Ten slotte zijn er de inkomsten afkomstig van interesten op de investeringen in schatkistcertificaten van de niet onmiddellijk benodigde kasmiddelen. In 2024 resulteerde dat in een ontvangen bedrag van 333.187,28 EUR. Aangezien de interesten vanaf 2025 niet meer ontvangen worden tijdens het jaareinde, maar in het begin van het daaropvolgende jaar, ontving het FSO in 2025 geen interesten op schatkistcertificaten.

5.4.2

Middelen inzake beheerstechnieken: opvolging van het strategisch en operationeel plan

Het Fonds heeft vier strategische doelstellingen bepaald om zijn visie en missie uit te dragen:

1. een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de klant aanbieden: op maat, inclusief en bij voorkeur digitaal,
2. inzetten op wendbare medewerkers in een werkomgeving die hun welzijn en hun ontwikkeling bevordert;
3. streven naar steeds efficiëntere en digitalere processen
4. verder evolueren naar een wendbare arbeidsorganisatie die klaar is om goed te functioneren in een omgeving in verandering

De strategische prioriteiten werden vertaald naar een operationeel stappenplan dat aangeeft hoe het Fonds de slachtoffers van een sluiting een kwaliteitsvolle dienstverlening wil aanbieden, inzet op wendbare medewerkers in een werkomgeving die hun welzijn en hun ontwikkeling bevordert, streeft naar steeds efficiëntere en digitalere processen en verder evolueert naar een wendbare arbeidsorganisatie die klaar is om goed te functioneren in een omgeving in verandering. Het strategisch en operationeel plan wordt maandelijks opgevolgd en trimestrieel voorgelegd aan de administrateur-generaal en zijn adjunct.

Een kwaliteitsvolle dienstverlening aan de klant aanbieden: op maat, inclusief en bij voorkeur digitaal

In 2025 heeft het Fonds zijn digitale dienstverlening verder uitgebreid door een toepassing te ontwikkelen voor curatoren om aanvraagformulieren online in te dienen bij het Fonds. Na een functionele analyse werd de toepassing geïmplementeerd en uitvoerig getest in 2025 om ze vervolgens begin 2026 in productie te brengen. Dat project zorgt ervoor dat curatoren, hun medewerkers en sociaal secretariaten dezelfde mogelijkheden hebben als vakbonden en

werknemers bij het invullen en indienen van het elektronische aanvraagformulier F1.

Om de non take-up te verminderen bij werknemers die niet aangesloten zijn bij een vakbond biedt het Fonds de nodige ondersteuning en begeleiding bij het online invullen van een elektronische aanvraag. Dat doet het door in de online toepassing voor werknemers de info toe te voegen dat er hulp kan worden gevraagd aan het Fonds. Daarnaast worden werknemers die geen recht hebben op een sluitingsvergoeding geïnformeerd over de mogelijkheid om in het kader van de sluiting een aanvraag in te dienen voor contractuele vergoedingen om te vermijden dat ze de contractuele vergoedingen waarop ze recht hebben niet zouden aanvragen.

Om ervoor te zorgen dat werknemers de vergoedingen ontvangen waarop ze recht hebben en de non take up dus verder te verminderen, werden in 2025 diverse analyses uitgevoerd. Op basis van die analyses werden gerichte acties en prioriteiten vastgelegd, die vanaf 2026 verder zullen worden uitgerold.

Daarnaast heeft het Fonds het gebruik van zijn egov-toepassingen door de verschillende stakeholders geanalyseerd en de nodige acties en prioriteiten bepaald om het gebruik ervan verder te optimaliseren.

Om de kwaliteit van zijn diensten te verbeteren investeert het Fonds jaarlijks in tevredenheidsenquêtes bij zijn klanten en partners. In december 2025 werd bij de dossierbeheerders van de werknemersorganisaties een tevredenheidsenquête georganiseerd over de verschillende aspecten van de dienstverlening van het Fonds zoals klantvriendelijkheid, contact met de medewerkers, gebruiksvriendelijkheid van het aanvraagformulier, de afrekening enzovoort. Op de vraag “In welke mate bent u tevreden over de dienstverlening van het FSO in het algemeen?” antwoordde ongeveer 55% van de bevroagde dossierbeheerders ‘tevreden’ en 45% antwoordde ‘zeer tevreden’. Uit de tevredenheidsenquête uitgevoerd bij de burgers in 2025 blijkt dat 94% van de respondenten tevreden (48%) tot zeer tevreden (46%) is over de dienstverlening van het Fonds. De resultaten van die enquêtes zullen in 2026 verder worden geanalyseerd en aanleiding geven tot verbeteringsacties.

In het kader van zijn eerste strategische doelstelling is het Fonds in 2025 ook gestart met het sensibiliseren van de overnemer in het kader van een conventionele

overdracht en overname om de overgenomen werknemers beter te beschermen.

In 2025 heeft het Fonds ook ingezet op het verbeteren van de digitale ondersteuning via de chatbot ORI voor vragen rond sluiting. Eerst werd een grondige evaluatie uitgevoerd van de bestaande kennis, om hiaten en verbeterpunten in kaart te brengen. Vervolgens werd de inhoud geoptimaliseerd en aangevuld met ontbrekende informatie zodat de chatbot meer accurate en volledige antwoorden kan bieden op vragen rond sluitingen.

In 2025 werd het aanvraagformulier F1 verder geoptimaliseerd om het indienen van aanvragen eenvoudiger en gebruiksvriendelijker te maken. Een belangrijke verbetering was het schrappen van de handtekening op de eerste pagina, waardoor het proces minder omslachtig werd voor de werknemer en die niet langer eenzelfde aanvraag tweemaal moet ondertekenen. Aangezien het merendeel van de aanvragen niet langer op papier maar via de beveiligde e-F1 toepassing wordt ingediend, was het niet langer nuttig om een bijkomende handtekening te vragen op de eerste pagina om de authenticiteit van de handtekening te controleren. Sinds september moet de werknemer, net zoals de curator, de aanvraag slechts eenmaal ondertekenen om contractuele vergoedingen aan te vragen in het kader van een sluiting. Met die vereenvoudiging verlaagt het Fonds de administratieve drempel voor de werknemer en zorgt het voor een snellere en efficiëntere afhandeling van sluitingsdossiers.

Tot slot werd het betalingsoverzicht van de vergoedingen die door het Fonds werden betaald in het kader van een sluiting voor curatoren uitgebreid met meer gedetailleerde informatie over de rangregeling.

Wendbare medewerkers in een werkomgeving die hun welzijn en hun ontwikkeling bevordert

In 2025 heeft het Fonds de maandelijkse Fondstalk geïntroduceerd om de samenwerking tussen de verschillende diensten te bevorderen en collega's beter met elkaar en elkaars taken vertrouwd te maken. De onderwerpen werden zorgvuldig bepaald op basis van een keuzeformulier, zodat de sessies aansloten bij de behoeften van de medewerkers. Dat initiatief

draagt bij aan een open communicatiecultuur, meer kennisdeling en een sterker teamgevoel binnen het Fonds.

Daarnaast organiseerde het Fonds een workshop waarin medewerkers op vrijwillige basis innovatieve ideeën konden ontwikkelen. Tijdens die workshop werden voorstellen verzameld en besproken, waarna de meest beloftevolle ideeën aan het managementteam werden gepresenteerd. Op basis van die presentatie werden prioriteiten bepaald en ideeën geselecteerd voor uitvoering in 2026.

Steeds efficiëntere en digitalere processen

Het Fonds zorgde er in 2025 voor om de bestaande informaticatoepassingen performanter en gebruiksvriendelijker te maken via tal van migraties. Daarnaast creëerde het Fonds een omgeving om verschillende besturingssystemen naast elkaar te kunnen gebruiken.

Bovendien breidde het Fonds in 2025 de databank uit met informatie over failliete zaakvoerders om proactief fraudegevoelige dossiers op te sporen met het oog op het vermijden van onterechte betalingen.

In 2025 werd ook een automatische flux van persoonsgegevens ontwikkeld om het onderzoek naar potentiële overnemers efficiënter en sneller te laten verlopen.

In het kader van de derde strategische doelstelling werd in 2025 een belangrijke moderniseringsstap gezet om manuele betalingen tot een minimum te beperken. Daarvoor werd de databank van het Fonds uitgebreid zodat alle betalingen voortaan automatisch kunnen worden verwerkt.

Ten slotte werd een analyse uitgevoerd om na te gaan of het Fonds kon samenwerken met de FOD Financiën om het terugvorderingsproces voor de inning van schuldvorderingen bij werknemers te optimaliseren. Dat resulteerde in een voorstel tot samenwerking tussen het Fonds en de Algemene Administratie van de Inning en de Invordering (AAlI) van de FOD Financiën dat in 2026 meer vorm zal krijgen.

Verder evolueren naar een meer wendbare arbeidsorganisatie, die klaar is om goed te functioneren in een omgeving in verandering

In 2025 voerde het Fonds een financiële evaluatie uit inzake de uitbreiding van de sluitingsvergoeding en de overbruggingsvergoeding naar de socialprofitsector. De financiële impact van die uitbreiding bleef in 2025 beperkt.

Daarnaast ging het Fonds na of bepaalde artikelen in de bestaande sluitingswetgeving (zoals art.36, §2, 3° van de wet van 26.06.2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen) moeten worden aangepast om beter aan te sluiten bij de evoluerende praktijk en de juridische context.

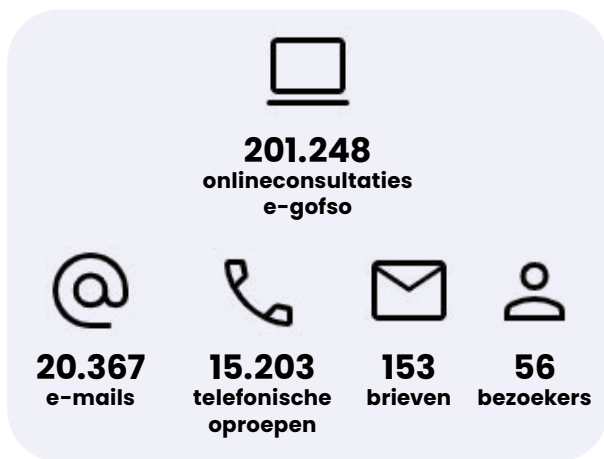
Verbeteringsdoelstellingen

Naast de vier strategische doelstellingen werkte het Fonds in 2025 verbeteringsdoelstellingen uit: de betrokkenheid van de teamchefs verhogen door hen meer te betrekken bij het management, meetinstrumenten optimaliseren, informatie van het Fonds leesbaarder maken op de website, analyseren van het gebruik van de circulaire cheque voor de betaling van de verschillende vergoedingen om het gebruik ervan te beperken, het actualiseren van het elektronisch boek "Grondige analyse van de sluitingswetgeving" ...

5.4.3 Informatie- en communicatiemiddelen

Om dossierbeheerders in productiediensten de sluitingsdossiers efficiënt en ongestoord te kunnen laten behandelen, beschikt het Fonds over een centraal aanspreekpunt voor vragen van de buitenwereld. De klantendienst staat dagelijks in voor het beantwoorden van vragen van werknemers over hun sluitingsdossier, voornamelijk via telefoon en e-mail. Daarnaast biedt de internettoepassing e-gofso 24u/24 op een beveiligde manier de meest actuele informatie over een sluitingsdossier. Voor werknemersorganisaties is die internettoepassing een veelgebruikt instrument om inlichtingen in te winnen over sluitingsdossiers van hun leden. Door de stijging van het aantal faillissementen en het aantal vergoedingsaanvragen namen klanten in 2025 ook meer contact op met het Fonds om informatie te verkrijgen over een sluitingsdossier.

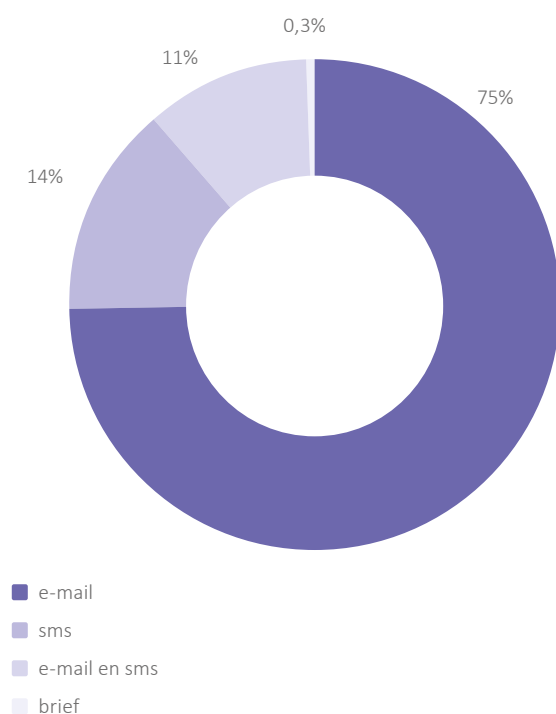
Klantencontact FSO in cijfers



Het Fonds wacht niet enkel af tot het wordt gecontacteerd met een vraag, maar biedt zijn klanten ook de mogelijkheid om proactief geïnformeerd te worden bij belangrijke wijzigingen in hun dossier (als er informatie ontbreekt om een dossier te vervolledigen, bij een beslissing, bij een betaling...). Om de informatiekloof te dichten tussen de werknemer die over internet beschikt en de werknemer die daartoe geen toegang heeft, biedt het Fonds de mogelijkheid om op verschillende manieren (per brief, per sms of per e-mail) een sluitingsdossier op te volgen. Iets meer dan de helft van de werknemers die in 2025 een aanvraagformulier hebben ingediend, koos voor proactieve dossieropvolging. Van die werknemers gaf 75% er de voorkeur aan het dossier online op te volgen en via e-mailberichten te worden geïnformeerd, 14% koos voor sms en 11% wenste zowel per e-mail als sms te worden geïnformeerd over belangrijke wijzigingen in het sluitingsdossier. Minder dan 1% koos ervoor om per brief te worden geïnformeerd.

Op welke manier willen burgers geïnformeerd worden over hun sluitingsdossier?

Grafiek 5.4.3.I



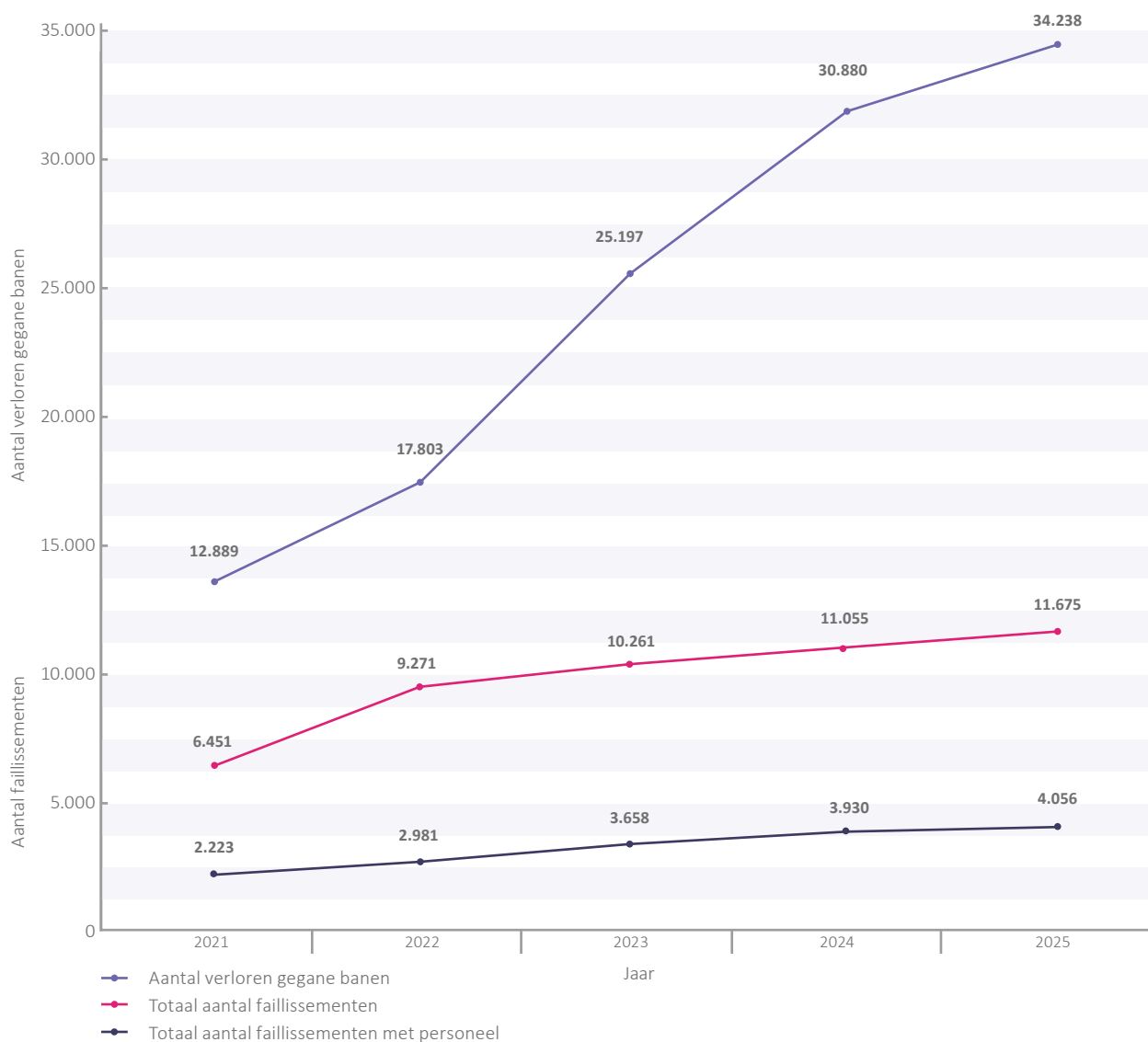
5.4.4

Statistieken inzake het verlies van banen wegens faillissement

Het Fonds publiceert iedere maand op de website van de RVA dynamische statistieken over het aantal faillissementen van ondernemingen met personeel en het aantal banen dat daardoor verloren is gegaan. Zij dienen ook als basis voor de budgettaire ramingen. De onderstaande grafiek geeft een overzicht van de evolutie van het aantal faillissementen en het banenverlies.

Evolutie van het totale aantal faillissementen, de faillissementen met personeel en het banenverlies voor de periode 2021-2025

Grafiek 5.4.4.I

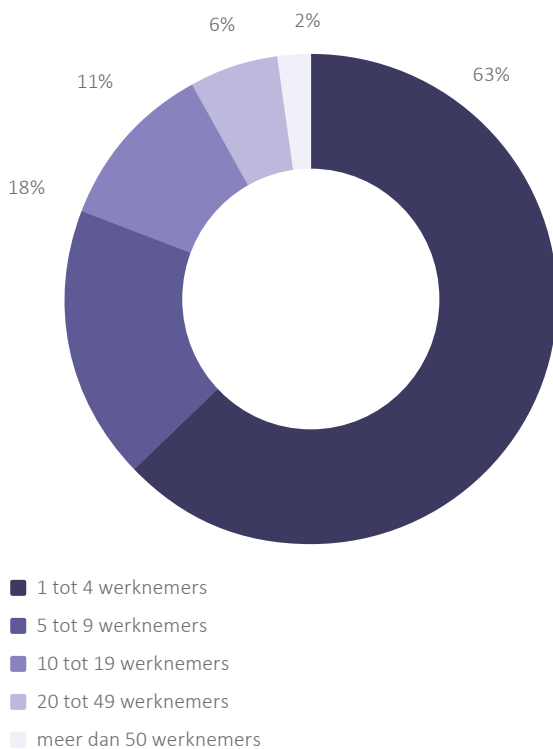


Het aantal faillissementen en het daaraan gekoppelde banenverlies kenden een stijgende tendens in 2025. In totaal gingen 11.675 ondernemingen failliet in 2025 (+6% t.o.v. 2024) waarvan er 4.056 personeel tewerkstelden (+3% t.o.v. 2024). Het banenverlies als gevolg van een faillissement steeg in 2025 verder naar 34.238 verloren jobs (+11% t.o.v. 2024) en bereikte opnieuw een recordpeil. Het banenverlies lag met 34.238 op een historisch hoogtepunt. Enkel in 2013 en 2024 werd eerder al de kaap van 30.000 geschrapte banen overschreden, met respectievelijk 30.045 en 30.880 verloren banen.

Het faillissement van LUNCH GARDEN is het grootste faillissement van 2025 waarbij 1.864 mensen hun job verloren. Daarnaast waren er nog een aantal andere opmerkelijke faillissementen in 2025: SOLIVER (914 verloren jobs), CASA INTERNATIONAL (709 verloren jobs), LIBERTY GALATI S.A. (508 verloren jobs), AIR BELGIUM (348 verloren jobs) en LEEN BAKKER (324 verloren jobs).

Faillissementen per bedrijfsgrootte

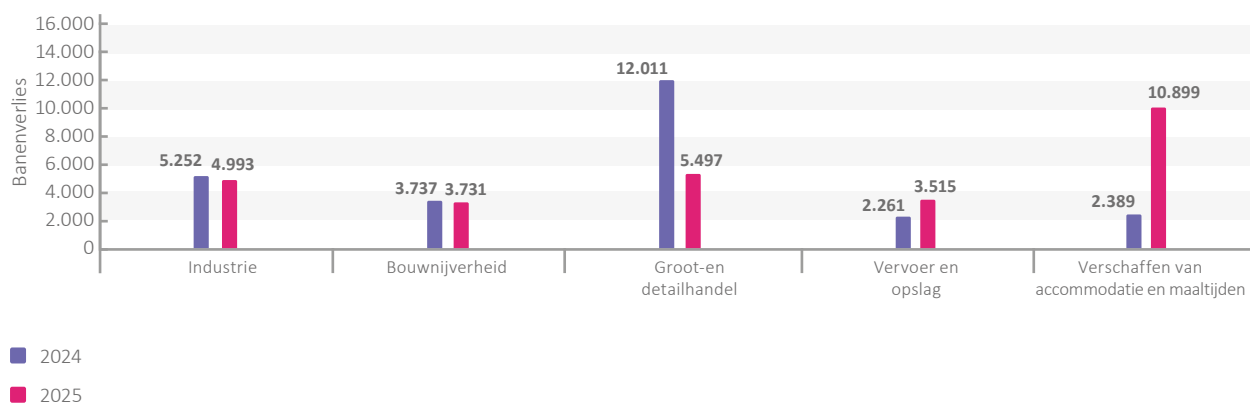
Grafiek 5.4.4.II



In 2025 werden voornamelijk kleine ondernemingen getroffen door sluiting. Ongeveer 63% van de failliet verklaarde ondernemingen had 1 tot 4 werknemers in dienst.

Banenverlies door faillissementen per sector

Grafiek 5.4.4 III

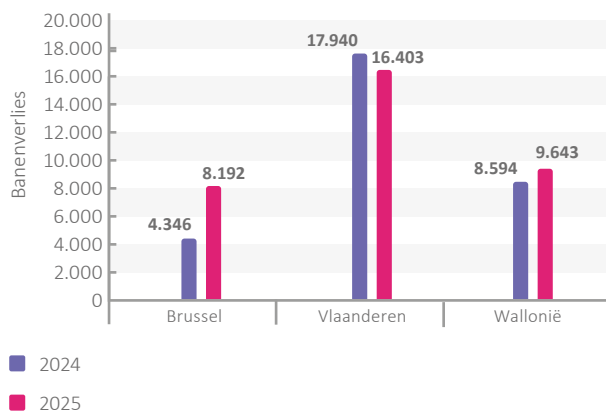


De sterkst getroffen sector in 2025 is de sector van het verschaffen van accommodatie en maaltijden waar 10.899 banen verloren gingen. Andere zwaar getroffen sectoren zijn de industriesector (4.993 verloren banen), de bouwsector (3.731 verloren banen), de sector van de groot-en detailhandel (5.497 verloren banen) en de sector van vervoer en opslag (3.515 verloren banen). Het banenverlies in deze vijf sectoren vertegenwoordigt 84% van het totale banenverlies in 2025.

In 2025 werd de NACE-classificatie geactualiseerd om nieuwe economische activiteiten correct in kaart te brengen, verouderde categorieën te schrappen of samen te voegen en bepaalde categorieën te herstructureren. De nieuwe NACE-versie trad in werking op 1 januari 2025 en had een impact op de indeling van de faillissementen en het banenverlies in sectoren. Dat is vooral zichtbaar in de verschuiving van het banenverlies in de sector van de groot-en detailhandel naar de sector van het verschaffen van accommodatie en maaltijden.

Banenverlies door faillissementen per gewest

Grafiek 5.4.4.IV



Het banenverlies steeg in 2025 voornamelijk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (+89%) en in het Waals Gewest (+12%) in vergelijking met 2024. In het Vlaams Gewest daarentegen daalde het banenverlies met 9% naar 16.403 verloren banen. Ondanks die daling situeerde het zwaartepunt voor het banenverlies zich in 2025 opnieuw in Vlaanderen. In het Vlaams Gewest werd de provincie Antwerpen met 6.144 verloren banen het sterkst getroffen door faillissement. In Wallonië gingen 9.643 jobs verloren en telde de provincie Henegouwen met 3.316 verloren jobs het hoogste banenverlies.

In Brussel steeg het banenverlies in 2025 fors in vergelijking met 2024 en gingen maar liefst 8.192 jobs verloren.

Het Fonds wijst het banenverlies toe aan de provincie of het gewest waar de bevoegde ondernemingsrechtbank de onderneming, op basis van de maatschappelijke zetel, failliet verklaart. Voor vele ondernemingen is de maatschappelijke zetel gevestigd in Brussel.





LIJST VAN AFKORTINGEN

AAAS	Archiving as a Service
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond
ACCO	Activiteitencoöperatie
ACLVB	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
ACOD	Algemene Centrale der Openbare Diensten
ACTIRIS	Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond
ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ADMB	Algemeen Dienstbetoon voor Middenstandsberoepen
AD SEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
AIP	Azure Information Protection
APE	Aides à la promotion de l'emploi (bevordering van de tewerkstelling in Wallonië)
ARAB	Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming
Art.	Artikel
ARZA	Algemeen Repertorium van de Zelfstandige Arbeiders
ASR	Aangifte sociaal risico
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BaaS	Back-up as a Service
Bbp	Bruto binnenlands product
BBZ	Bureau Belgische Zaken
BCP	Business Continuity Plan
BO	Beroepsopleiding
BO	Backoffice
BOC	Basisoverlegcomité
BPM	Business Process Management
BPR	Business Process Reengineering
BS	Belgisch Staatsblad

CAF	Common Assessment Framework
CAF	Caisse d'Allocations Familiales - Frankrijk
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
Cass.	Cassatie CBS
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CCD	Centrale controledienst
CCOD	Christelijke Centrale der Openbare Diensten
CFIV	Cel voor Financiële Informatieverwerking
CISO	Chief Information Security Officer
CLB	Centrum voor Leerlingenbegeleiding
CNAF	Caisse Nationale des Allocations Familiales - Frankrijk
DAC	Dienst voor administratieve controle
DAVO	Dienst voor Alimentatievorderingen
DBR	Deeltijds werknemer met behoud van rechten
DLC	Document Lifecycle
DmfA	Multifunctionele aangifte
DOO	Dienst Organisatieontwikkeling
DSP	Doorstromingsprogramma
DVSV	Dachverband der Österreichischen Sozialversicherung
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EDPB	Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
EER	Europese Economische Ruimte
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
EFQM	European Foundation for Quality Management
EGKS	Europese Gemeenschap voor Kolen- en Staalnijverheid
E-gov	E-government
EIPA	European Institute for Public Administration
EIS	Executive Information System
ELA	European Labour Authority
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EMU	Europese Monetaire Unie
ENA	Ecole nationale de l'Administration
ENSS	Ecole nationale supérieure de sécurité sociale
EPM	Expenditure Performance Management
Epv	Elektronisch proces-verbaal
EU	Europese Unie
Epv	Elektronisch proces-verbaal
ESIP	European Social Insurance Platform
EWE	Eerste werkervaringscontract
FAMIFED	Federaal agentschap voor de kinderbijslag
FPB	Federaal Planbureau
FO	Frontoffice
FOD	Federale Overheidsdienst
FOD BOSA	Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning

FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Forem	Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi
FPD	Federale Pensioendienst
FSO	Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers
GAC	Gemeenschappelijk Auditcomité
GAK	Gemeenschappelijk Administratiekantoor
GDPR	General Data Protection Regulation
GDZ	Geïnformatiseerde directiezaal
Gesco	Gesubsidieerde contractueel
GGMMI	Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen
GOB	Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum
GOP	Globaal ontwikkelingsplan
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
HB	Hoofdbestuur
HIP	Herinschakelingsprogramma (Dienstenbanen)
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HO	Hoger onderwijs
HRM	Human Resources Management
HSO	Hoger secundair onderwijs
HT	Halftijds
HVW	Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen
HYPaaS	Hypervisor as a Service
IAM	Identity and Access Management
IBFFP	Institut Bruxellois Francophone pour la Formation Professionnelle
ICPB	Interne Controle en Procesbeheer
IDPB	Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk
IEN	ISSA European Network
IFAPME	Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
IFPP	INTOSAI Framework of Profession Pronouncements
IGSS	Institut grand-ducal de la Sécurité Sociale
IGU	Inkomensgarantie-uitkering
IIP	Investors in People
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
INTOSAI	International Organization of Supreme Audit Institutions
ISA	International Standards of Auditing
ISSA	International Security Association
IVSZ	Internationale Vereniging van Sociale Zekerheid
IW	In werking
IWEPS	Institut wallon de l'évolution, de la prospective et de la statistique
IWZ	Inschrijving als werkzoekende
JAP	Jaaractieplan
KB	Koninklijk Besluit

KCC	Klantencontact
KDD	Knowledge Discovery in Databases
KM	Kennismanagement
KPI	Key Performance Indicator / Kritieke Prestatie Indicator
KSZ	Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid
LATG	Loon- en arbeidstijdgegevensbank
LO	Loopbaanonderbreking
LO/TK	Loopbaanonderbreking/Tijdskrediet
MB	Ministerieel Besluit
MBS	Milieubeheersysteem
MCM	Managementcultuurmodel
METS	Methodology Team Support
MFA	Multi-factor-authenticatie
MFP	Multifunctionele punten
MISUS	Management Information System for Unemployment Services
NAC	Nationale Administratieve Commissie
NAR	Nationale Arbeidsraad
NBB	Nationale Bank van België
NHRCK	National Human Rights Commission
NIC	Nationaal Intermutualistisch College
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
NOC	Nationaal Opleidingscentrum
NV	Naamloze vennootschap
NWOW	New Way of Working
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OCR	Optical Character Recognition
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OFO	Opleidingsinstituut van de Federale Overheid
OISZ	Openbare Instelling van Sociale Zekerheid
Paas	Platform as a service
PAM	Privileged Access Management
PEC	Plan Eerlijke Concurrentie
PLF	Passenger Locator Form
PLOT	Plaatselijke Loketten voor Tewerkstelling
PMO	Project Management Office
POC	Personeel - Organisatie - Communicatie
POC	Proof of concept
POD	Programmatorische overheidsdienst
Prince2	Projects IN Controlled Environments
ProMES	Productivity Measurement and Enhancement System
PSI-CO	Public sector innovation through collaboration
PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
RB	Regeringsbesluit RIO
RINA	Reference Implementation for a National Application
RIO	RVA Intranet ONEM

RIZIV	Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering
RJV	Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie
RKW	Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers
RMT	Regie voor Maritiem Transport
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SDG	Sustainable Development Goal
Selor	Selectiebureau van de Federale Overheid
SI	Sociale Inspectie
SIC	Sociale Impact Covid-19
SINE	Programma's in de sociale inschakelingseconomie
SIOD	Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst
SLA	Service Level Agreement
SPC	Statistical Process Control
SPW	Service Public de Wallonie
STaaS	Storage as a Service
STC	Subregionaal Tewerkstellingscomité
SWT	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag
SWW	Sociaal Strafwetboek
TK	Tijdskrediet
TOC	Tussenoverlegcomité
TOM	Task Office Management
TSW	Toezicht Sociale Wetten
TW	Tijdelijk werkloze/tijdelijke werkloosheid
UAM	User access Management
UCCaaS	Unified Communication as a Service
UI	Uitbetalingsinstelling
UVW-NWZ	Niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze
UVW-WZ	Werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Nederland)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VOIP	Voice Over Internet Protocol
VSOA	Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt
VT	Voltijds
VTE	Voltijds equivalent
VVSG	Vereniging voor Vlaamse Steden en Gemeenten
VW	Volledig werkloze/volledige werkloosheid
W	Wet
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WB	Werkloosheidsbureau
WITA	Working in the arts
WO	WerkOmgeving
WSE	Werk en Sociale Economie
WZUA	Werkzoekende uitkeringsaanvragen