



Activiteitenverslag

2022



IRISteam asbl-vzw



Inhoudstafel



WOORD VOORAF	2
I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN	3
1. Kerncijfers van de leden in 2022	3
2. Transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de Brusselse publieke mandatarissen	4
II. HUMAN RESOURCES	5
1. Kerncijfers van het personeel in 2022	5
2. Rekrutering en personeelsretentie	9
3. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel	13
4. Opleidingen en certificeringen	14
5. HR challenges om onze ambities vleugels te geven	18
III. FINANCIËLE BALANS	19
1. Resultaatanalyse	19
2. Balansanalyse	25
PERSPECTIEVEN	26
BIJLAGEN	28
1. Balans en resultatenrekening	28
2. Leden van de vzw IRISteam	31
3. Leden van de raad van bestuur van de vzw IRISteam	38

Woord vooraf

Voor dit jaar 2022 kunnen we de goede gezondheid van onze drie indicatoren onderstrepen: de komst van twee nieuwe leden, een toename van ons activiteitsvolume met 14,7% (+7.945.000 euro) en de toevoeging van 78 nieuwe medewerkers aan onze teams (+14,05%).

Deze indicatoren weerspiegelen niet alleen de toename van het aantal aan ons toevertrouwde opdrachten, maar ook de sterke steun van onze leden voor het door ons ingevoerde model.

Positieve resultaten en sterke uitdagingen in het verschieft

Met deze resultaten bevestigt IRISteam haar positie als IT-referentiepartner voor de digitale transitie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2020 heeft ingezet.

Ondanks een jaar 2022 dat nog in het teken stond van COVID, heeft IRISteam niet alleen haar positie versterkt met een groei van haar bedrijfspvolume van meer dan 14%, maar ook haar aantrekkelijkheid als werkgever ondersteund met een stijging van het aantal werknemers met bijna 15%.

Deze stimulerende cijfers vormen een solide basis om IRISteam beter in staat te stellen de uitdagingen waarvoor het zich gesteld ziet, aan te gaan.

Allereerst is er een grote externe challenge op het gebied van aanwerving: in een context van een bewezen tekort aan IT-talent, en zelfs als het merendeel van de aanwervingen in 2022 betrekking heeft op nieuwe functies die gespecialiseerde vaardigheden vereisen, moet IRISteam meer dan ooit een aantrekkelijke werkgever zijn om aan de verwachtingen van haar leden te voldoen. We hebben ons totale HR-aanbod herzien en verbeterd om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. We zullen dit blijven doen om in te spelen op de explosieve toename van de nood aan digitale vaardigheden en om onze leden te ondersteunen bij hun digitalisering. De uitdagingen liggen ook intern en er wordt steeds meer gevraagd van de organisatie IRISteam. Zij moet

Kerncijfers voor het boekjaar 2022

131
leden
(zonder
ministerkabinetten)

633
medewerkers

62.101
KEUR
activiteitsvolume

Gegevens per 31/12/2022

volledige diensten en ook digitale vaardigheden aanbieden die verder gaan dan het puur technische domein en evolueren naar vaardigheden op het vlak van de business, van management, procesanalyse en -optimalisatie, change management, architectuur, enz. Wij moeten onze medewerkers ondersteunen bij deze transformatie van de digitale metiers.

Onze doelstellingen zijn daarom gericht op de volgende prestaties:

- proactief inspelen op de behoeften van onze leden aan geavanceerde vaardigheden;
- een geloofwaardige partner zijn voor de transformatie die plaatsvindt op het vlak van digitalisering;
- onze ontwikkelingsambities voortzetten en tegelijkertijd onze medewerkers ondersteunen om hen ontwikkelingsperspectieven en passende opleidingen te bieden.

In deze context is het essentieel om ons HR-model te versterken. Onze teams tonen met hun resultaten aan dat het gewestelijke digitale ecosysteem, naast software en toepassingen, kan steunen op onze ambitieuze menselijke pijler.

Esteban Baez Heller,

Voorzitter van de raad van bestuur
en Bestuurder

Nicolas Locoge,

Gedelegeerd Bestuurder

Marc Van den Bossche,

Gedelegeerd Bestuurder

Cathy Marcus,

Bestuurder

I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN

131
(zonder
ministerkabinetten)

1. Kerncijfers van de leden in 2022

131 instellingen (zonder ministerkabinetten) zijn vandaag lid¹ van IRISteam, i.e. 2 meer dan in 2021.

De algemene vergadering 2023 zal zich moeten uitspreken over de aansluiting van drie nieuwe leden: "Interhospitalière régionale" (Gewestelijk ziekenhuisnet) (IRIS), de Brusselse Ombudsman en Homegrade.brussels.

**+ 2 tegenover
2021**

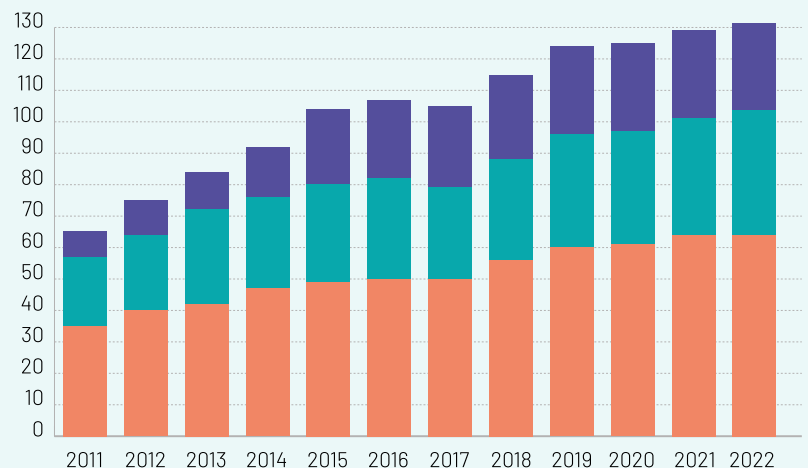
Gegevens per 31/12/2022



De leden van IRISteam

Per categorie	2021	2022
Lokale overheden en besturen	64	64
Gewestelijke en communautaire overheden en besturen	37	39
Andere leden	28	28
Totaal	129	131

Evolutie van de categorieën van leden



Meer dan de helft van de leden van IRISteam bestaat uit lokale en gewestelijke overheden en besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit vertrouwen wordt doorgezet voor het komende jaar met de aanvraag tot aansluiting van 3 nieuwe leden.

¹ De Vereniging telt de leden waarvan de toetreding werd goedgekeurd door de algemene vergadering. De leden die een toetredingsovereenkomst hebben ondertekend na de laatste algemene ledenvergadering van het afgelopen jaar (2022) worden hier dus niet meegeteld.

Toetreding en vertrek van leden

In 2022 heeft IRISteam de toetreding geregistreerd van 4 nieuwe leden, bekrachtigd door de algemene vergadering:

- "Net Brussel" GAN – Gewestelijk Agentschap voor Nethheid
- Move vzw – « Molenbeek Vivre ensemble »

Aan het einde van het boekjaar 2022, telt de Vereniging² onder meer:

- Alle OCMW's van het Brussels Gewest;
- 18 van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (behalve stad Brussel);
- Het Gewestelijk Parlement, het « Parlement francophone bruxellois », de Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie alsook de drie gemeenschapscommissies van het Gewest;
- Een groot deel van de Instellingen van Openbaar Nut (ION);
- 5 van de 6 politiezones (behalve de zone 5339 Brussel-Elsene);
- Instellingen uit de sociale, culturele, school- en zorgsector.

In het boekjaar 2022 heeft geen enkel lid de vereniging verlaten.

2. Transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de Brusselse publieke mandatarissen

In uitvoering van de ordonnantie van 14 december 2017³ betreffende de transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de Brusselse publieke mandatarissen, gemeenschappelijk aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, publiceert IRISteam elk jaar:

- een gedetailleerd overzicht van de aanwezigheden tijdens vergaderingen, de bezoldigingen en voordelen van alle aard en alle representatievergoedingen die aan de publieke mandatarissen zijn toegekend, en elke vermindering die is verricht op deze bezoldigingen en voordelen van alle aard op grond van een wettelijke of regelgevende bepaling;
- een lijst met alle reizen waaraan iedere publieke mandataris in het kader van de uitoefening van zijn functies heeft deelgenomen;
- een inventaris van alle gesloten overheidsopdrachten, met voor elke opdracht precisering van de begunstigden en de vastgelegde bedragen, ongeacht of de opdracht met of zonder bevoegdheidsdelegatie is toegewezen.

Meer weten: https://paradigm.brussels/nl/paradigm/partners-1?set_language=nl

² Zie de volledige lijst met leden van IRISteam vzw in bijlage 2, pagina 31.

³ De tekst van de ordonnantie kan worden geraadpleegd op de site van het Belgisch Staatsblad op het adres <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2017/12/14/2017032096/moniteur>.

II. Human resources

1. Kerncijfers van het personeel in 2022

Sinds de oprichting in 2007, is het aantal medewerkers van IRISteam voortdurend toegenomen. In 2022, hebben we drempel van 600 medewerkers overschreden tot een totaal van 633 personeelsleden hetzij een netto stijging met 78 personen, een ongekend cijfer dat het vertrouwen nogmaals onderstreept dat onze leden in ons hebben bij een uitgebreid pallet aan opdrachten die zij ons toevertrouwen.

Het is wel degelijk het menselijk kapitaal, met high end digitale vaardigheden, dat de essentiële resource van IRISteam vormt. Het is via onze medewerkers dat we aan de eisen en verwachtingen van onze leden kunnen voldoen.

633
medewerkers

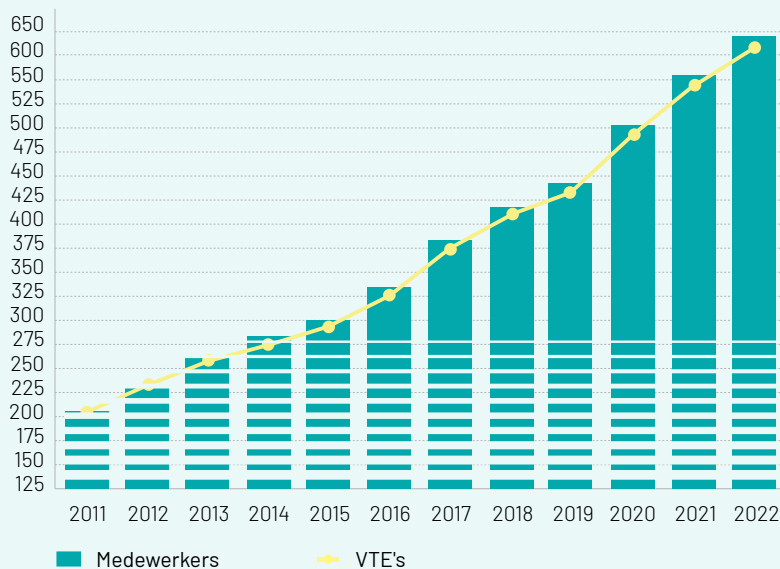
620,9
VTE's
+ 14,05%
t.o.v.
2021

Gegevens per 31/12/2022



Aantal medewerkers en VTE's

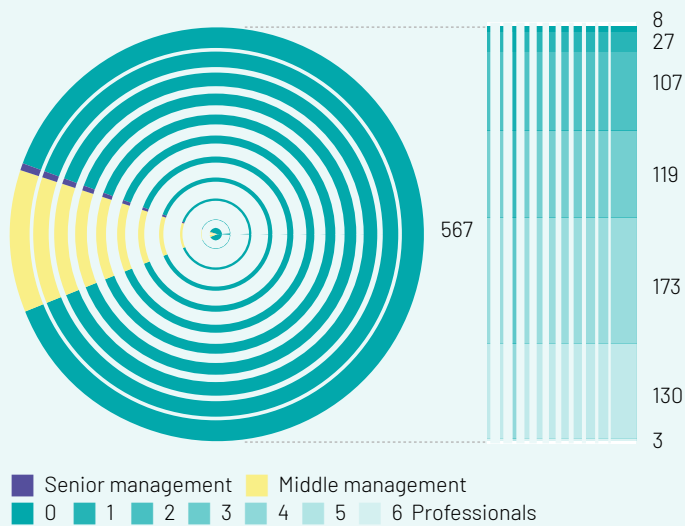
(Gegevens per 31/12/2022)



Het aantal medewerkers is al een paar jaar constant toegenomen om te beantwoorden aan de steeds stijgende vragen van onze leden in termen van vaardigheden en van diensten.

Opsplitsing per functieklasse

(Aantal personen per 31/12/2022)

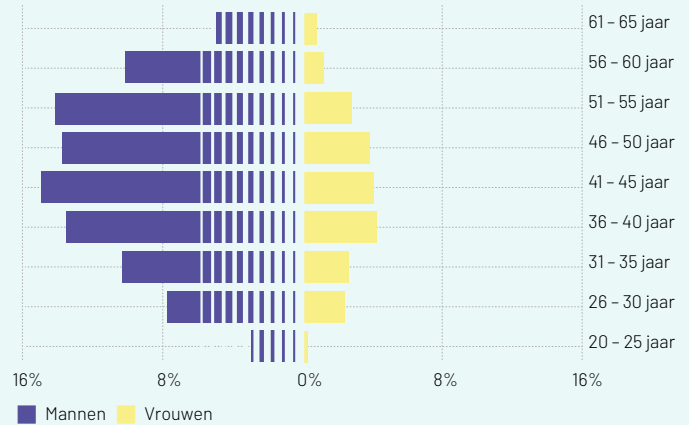


De medewerkers van IRISteam behoren hoofdzakelijk tot de functieklassen van professionele profielen ingedeeld in 8 niveaus.

Zo tellen we in totaal 567 Professionals (+ 72 t.o.v. 2021) voor 66 medewerkers die deel uitmaken van het Management (+ 6 t.o.v. 2021).

Leeftijdspiramide

Percentage t.o.v. het totale aantal medewerkers van IRISteam (Gegevens per 31/12/2022)



De gemiddelde leeftijd van het personeel van IRISteam is 45 jaar voor mannen en 43 jaar voor vrouwen.

Zoals in de vorige jaren behoren de meeste medewerkers tot de leeftijdsgroepen 36-55 jaar.

In 2022 werd de sterkste stijging genoteerd bij de 41 à 45-jarigen voor de mannen en bij de 36 à 40-jarigen voor de vrouwen.

Verdeling van het personeel volgens geslacht

(Gegevens per 31/12/2022)

Mannen

73%

Vrouwen

27%

(Gegevens per 31/12/2022)

Het aandeel van de door vrouwen ingenomen functies kent een constante toename, zowel in netto cijfers als in percentage.

Voor het werkjaar 2022, wordt meer dan een kwart van de banen binnen IRISteam ingenomen door vrouwen (168 t.o.v. 465 mannen). Het gaat om een toename van netto 2 punten t.o.v. 2021.

Verdeling van het personeel volgens woonplaats

Percentages t.o.v. het totale aantal medewerkers van IRISteam (Gegevens per 31/12/2012)

Brussels Gewest

48%

Andere gewesten

52%

(Gegevens per 31/12/2012)

In 2022 is de verdeling van het personeel per verblijfplaats quasi in evenwicht tussen het Brussels Gewest en de twee andere gewesten.

Verdeling van het personeel van IRISteam (aantal personen op 31/12)	2021	2022
CIBG	226,09	249,93
Specifieke prestaties bij leden ⁴	76,63	98,65
Gedelegeerde opdrachten ⁵	56,28	59,22
Leefmilieu Brussel	24	22
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	19	21
Brussel Fiscaliteit	20	19
Bruxelles Prévention et Sécurité (BPS)	13	17
Gemeentebestuur van Anderlecht	12	15
DBDMH	14	15
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	14	14
Gemeentebestuur van Schaarbeek	10	11
urban.brussels	11	11
Gemeentebestuur van Jette	9	10
Net Brussel		10
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	8	8
easy.brussels	5	5
parking.brussels	3	5
BGHM	5	5
Gemeentebestuur van Etterbeek	1	4
perspective.brussels	5	4
Innoviris	3	3
talent.brussels	2	3
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	2	2
GIP-BRUSAFE	4	2
Kanal		2
Service du Collège Réuni SCR (COCOM)	1	2
Gemeentebestuur van Sint-Agatha-Berchem	3	4
Gemeentebestuur en OCMW van Vorst	3	3
BRUGEL	1	1
Brusafe		1
citydev.brussels	1	1
Iriscare	2	1
Politiezone Marlow		1
Politiezone 5343 Montgomery	1	1
Kabinet Clerfayt		1
Kabinet Gatz		0,4
Kabinet Van den Brandt		0,4
Cabinet Van den Brandt		0,4
TOTAAL	555	633

⁴ Aantal personen berekend op basis van de omzet van deze specifieke prestaties, gedeeld door de gemiddelde jaarlijkse kosten van een persoon in hetzelfde jaar, wat voor 2022 neerkomt op: 9 678 kEUR / 98,11 kEUR

⁵ Gewestelijke steun aan GOB (53 VTE) gewestelijk videobewakingsplatform (1 VTE), Haven van Brussel (5 VTE's) en aan de ministerkabinetten (0,22 VTE).

2. Rekrutering en personeelsretentie

Kerncijfers van de rekrutering in 2022

In 2022 hebben de binnen IRISteam geopende rekruteringsdossiers geleid tot 129 effectieve aanwervingen (+ 21,7%).

129
aanwervingen
Gegevens per 31/12/2022

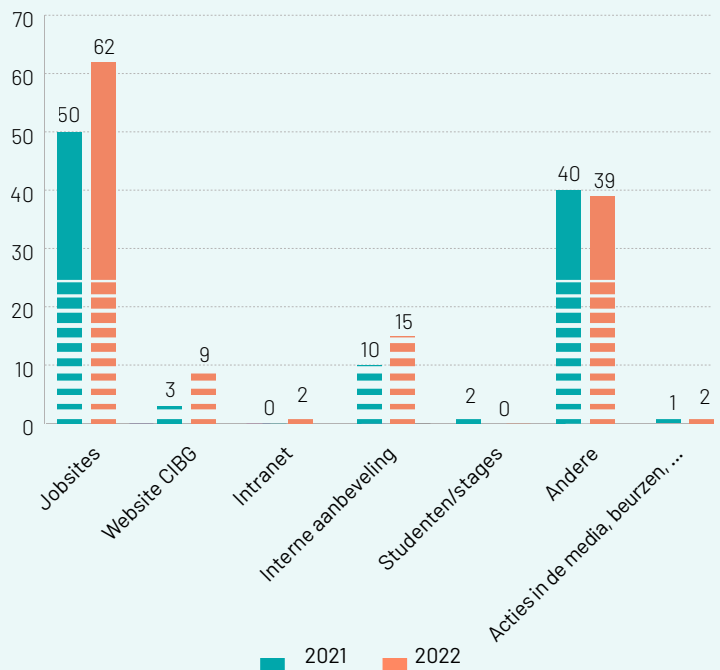


Rekruteringsbronnen 2022

Gegevens per 31/12/2022

Om en bij de helft van onze rekruteringen (48% voor 2022) gebeuren via gespecialiseerde sites (ICT Job, LinkedIn en StepStone). Noteren we nog de toename van rekrutering via onze internetsites, intranet en via interne aanbevelingen.

Voor het derde opeenvolgende jaar konden we niet deelnemen aan jobsalons en Job fairs, aangezien deze waren geannuleerd t.g.v. Covid. We hebben dit gecompenseerd door een verhoogde aanwezigheid op social media en door een deelname aan virtuele events.



Verwerking van kandidaturen die we per jaar ontvangen	2021	2022	
Gescreende cv's	5988	5371	-10,30%
Geselecteerde cv's	478	440	-7,95%
Assessments	182	248	36,26%
Aanwervingen (= indienst-names)	106	129	21,69%
Gemiddelde duur (kalenderdagen)	94,8	122,5	29,22%
	2021	2022	
Aanwervingen vs gescreende cv's	1,77%	2,40%	
Aanwervingen vs geselecteerde cv's	22,18%	29,32%	
Aanwervingen vs assessments	58,24%	52,02%	

In 2022 zijn onze **rekruteringstermijnen** flink toegenomen: de exponentiële groei van de vraag en de gelijktijdige opening van talrijke functies die gespecialiseerde vaardigheden vereisen in een krappe markt verklaren ten dele deze cijfers. Het is echter belangrijk te onderstrepen dat IRISteam, ondanks deze bijzonderheid van de huidige markt, die de concurrentie tussen werkgevers en de boom aan aanvragen versterkt, erin geslaagd is de prestatie-indicatoren "aanwervingsgraad per beoordeeld en geselecteerd cv" te verbeteren, terwijl een aantal werknemers werd aangeworven dat nooit eerder werd bereikt.

Onze **retentiegraad**, d.w.z. het percentage werknemers dat gedurende het verslagjaar bij de vereniging is gebleven, bedraagt 91,17%, een lichte stijging ten opzichte van 2021. IRISteam is er dus in geslaagd meer dan 9 op de 10 werknemers te behouden, wat in een krappe arbeidsmarkt als de IT-sector aantoont dat we ons hebben gepositioneerd als een aantrekkelijke werkgever.

Tegelijkertijd bedraagt de **turnover**⁶ voor 2022 bij IRISteam 16,03%, wat min of meer stabiel blijft⁷.

In het jaar 2022 hebben we minder cv's ontvangen dan in 2021. Bovendien werd, net als in 2021, de grens van 100 aanwervingen in één jaar overschreden. Dit cijfer, in combinatie met de retentie- en verloopcijfers, tonen de kwaliteit van de aanwerving en de aantrekkelijkheid van IRISteam als werkgever aan.

Wat betreft het aanwervingsproces, worden vacatures prioritair via het intranet aan het personeel bekendgemaakt. Dit is een van de elementen die de **interne mobiliteit** en indirect onze retentiegraad versterken. IRISteam wil immers vooral de professionele achtergrond van zijn medewerkers verrijken met nieuwe ervaringen en expertise en hen carrièreperspectieven bieden die aansluiten bij hun ontwikkelingswensen, en tegelijkertijd voldoen aan de verwachtingen van onze leden.

Vijftien aanwervingen vonden plaats dankzij ons "**Referrals**"-programma, een systeem van sponsoring tussen medewerkers en potentiële kandidaten uit hun entourage. Dankzij deze sponsoring hebben wij toegang tot profielen die wij niet noodzakelijkerwijs bereiken via de traditionele aanwervingskanalen. Aangezien de IT-sector zeer concurrerend is, heeft de aanbeveling van een functie of van ons bedrijf via het interne netwerk een duidelijke aantrekkingskracht in het aanwervingsproces.

⁶ Hij wordt berekend volgens de formule: $[(\text{Instroom} + \text{Uitstroom}) / 2] / \text{Aantal medewerkers op 1 januari van het onderzochte jaar}$.

⁷ 13,30 % (2017), 14,49 % (2018), 13,04 % (2019) et 14,86 % (2020), 15,9% (2021).

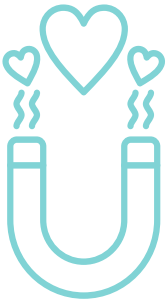
Openstaande betrekkingen in 2022

Functie-klasse	Niveau	Functie	Aantal
Professionals	0	Logistiek assistent	2
	1	Helpdesk Operator	10
		Secretary	4
		IT Technician	25
	2	Officer	4
		Web Officer	1
	3	Analyst Programmer	11
		BI Consultant	1
		Geomatician	1
		IS Engineer	12
		Account Manager	1
		Advisor	13
	4	Implementation Manager	5
		Project Analyst	13
		Team Leader	1
	5	Technical Leader	2
		Business Consultant	3
		Project Manager	12
		Service Manager	3
6	IS Architect	1	
	IS Consultant	1	
Middle Management		Service Head	3
		Total	129
Studenten			41

De meest gerekruteerde functies in 2022 zijn IT Technician, Advisor en Project Analyst.

We zien dat er weliswaar altijd vraag is naar IT-profielen, maar dat ook andere soorten banen zeer gewild zijn bij de leden van IRISteam: technische behoeften gaan hand in hand met specifieke behoeften (projectbeheer, change, bundeling van digitale aankopen, enz.).

Dit jaar hebben we bij wijze van uitzondering een beroep gedaan op een 40-tal studenten om de dienst logistiek te ondersteunen bij de reorganisatie van onze kantoren in het kader van de terugkeer van onze medewerkers naar kantoor (flex desks, inventaris, enz.).



Aantrekkelijkheid IRISteam – employer branding

Employer branding is niet alleen het proces van het beheren en beïnvloeden van onze reputatie als werkgever bij onze werknemers en werkzoekenden, maar ook ons imago bij onze klanten, lokale overheden en andere stakeholders. Concreet betekent dit alles wat IRISteam identificeert als een aantrekkelijke werkgever, dat kandidaten stimuleert om op onze vacatures te solliciteren en dat onze medewerkers bij ons aan de slag houdt.

Employer branding richt zich op elementen als het salarispakket, de bedrijfscultuur, het type management, maar ook het doel van de ondernomen projecten, de werkomgeving, de ontwikkelingsmogelijkheden binnen het bedrijf, de perceptie van het imago van het bedrijf naar buiten toe of de balans tussen werk en privé.

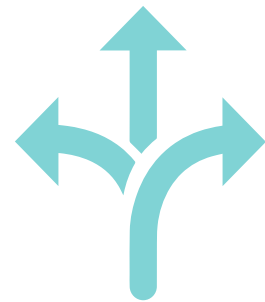
Sinds 2019 heeft IRISteam een dynamische strategie voor employer branding ingevoerd. Deze is gebaseerd op vijf componenten: extern imago, intern imago, delen, leren en welzijn. Natuurlijk heeft de situatie in verband met de gezondheidscrisis van 2020 de uitvoering van de geplande acties niet vergemakkelijkt. Wij zijn er echter in geslaagd initiatieven te ontwikkelen om de teamcohesie en het saamhorigheidsgevoel te versterken, ondanks het bijna volledige telewerken tot medio 2022.

Voor dit jaar 2022 kunnen we de volgende verwezenlijkingen vermelden:

- een nieuw intranet dat in april is gelanceerd om al onze medewerkers op de hoogte te houden van ons nieuws en om interacties te vergemakkelijken dankzij een online smoelenboek waarvan de database dé centrale bron is voor een juiste identificatie van alle gebruikers (naam, telefoon, functie, enz.) en die van de IT-apparatuur in het netwerk. Via het interactieve organogram kunnen de medewerkers rechtstreeks contact opnemen met hun collega's;
- de hervatting van teambuildings en afterworks;
- ontbijtbijeenkomsten waar directie en medewerkers uit alle geledingen van de organisatie bijeenkomen om op een transparante manier met elkaar van gedachten te wisselen.

Flexibiliteit op het werk

Het jaar 2022 stond, net als in 2021, in het teken van COVID. Telewerken werd dus tot halverwege het jaar aanbevolen in overeenstemming met de officiële gezondheidsaanbevelingen. Aangezien COVID de invoering van nieuwe werkmethoden mogelijk heeft gemaakt, heeft IRISteam, in overeenstemming met de door zijn leden ingevoerde bepalingen, een structureel kader voor deze nieuwe toepassingen vastgesteld, namelijk minimum 2 dagen op kantoor werken.



3. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel

De binnen IRISteam ingevoerde promotie- en interne mobiliteitsprocessen bieden mogelijkheden voor de ontwikkeling van ons personeel. Er is een nieuw evaluatieproces ingevoerd: van vier individuele doelstellingen zijn we overgestapt op twee collectieve doelstellingen.

Het binnen IRISteam ingevoerde loopbaanbeheer heeft een sterke dynamiek voor interne promotie en interne mobiliteit mogelijk gemaakt om de ambities van onze medewerkers te ondersteunen en tegelijkertijd te voldoen aan de verwachtingen van onze leden op het gebied van vaardigheden en diensten.

Met de opening van veel nieuwe functies in 2022 hebben onze medewerkers gesolliciteerd en hun loopbaan binnen IRISteam in eigen handen genomen:

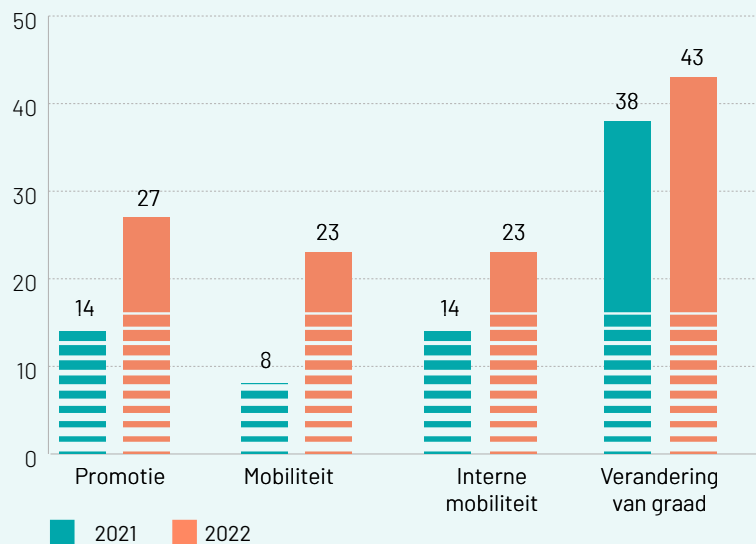
- 27 medewerkers, met de steun van hun manager, zijn voorgedragen voor promotie en binnen het kader van het promotieproces bevorderd naar een hogere functie.
- 23 medewerkers solliciteerden spontaan naar een vacante functie en waren succesvol in het wervingsproces, waardoor ze in aanmerking kwamen voor een functiewijziging.
- 23 medewerkers zijn in de loop van het jaar via interne mobiliteit van dienst veranderd.

Daarnaast werden in het kader van het competentie-management 43 medewerkers naar een hogere graad bevorderd.



Evolutie van het personeel

Cijfers per 31/12/2022



4. Opleidingen en certificeringen

Voor en met de medewerkers van IRISteam wordt een jaarlijks plan voor de ontwikkeling van vaardigheden opgesteld. Het heeft betrekking op technische behoeften en/of soft skills.

Dit plan heeft tot doel de sterke punten van onze medewerkers aan te scherpen, hun vaardigheden uit te breiden door nieuwe kennis te verwerven of de aandachtspunten te verbeteren die bijvoorbeeld tijdens het aanwervingsproces of de jaarlijkse evaluaties zijn vastgesteld.

IRISteam gaat dus in de richting van

- een betere cartografie van de vaardigheden van haar medewerkers om de interne mobiliteit te bevorderen
- de analyse van de kloof tussen deze competenties en die welke nodig zijn om de projecten van het bedrijf te ontwikkelen
- de uitvoering van de nodige opleidingen om de verwerving van deze noodzakelijke vaardigheden te ondersteunen.

Tegelijkertijd wordt bijzondere aandacht besteed aan de validering van de tijdens de opleiding verworven vaardigheden, met name via de aan deze opleiding gekoppelde certificeringsexamens.

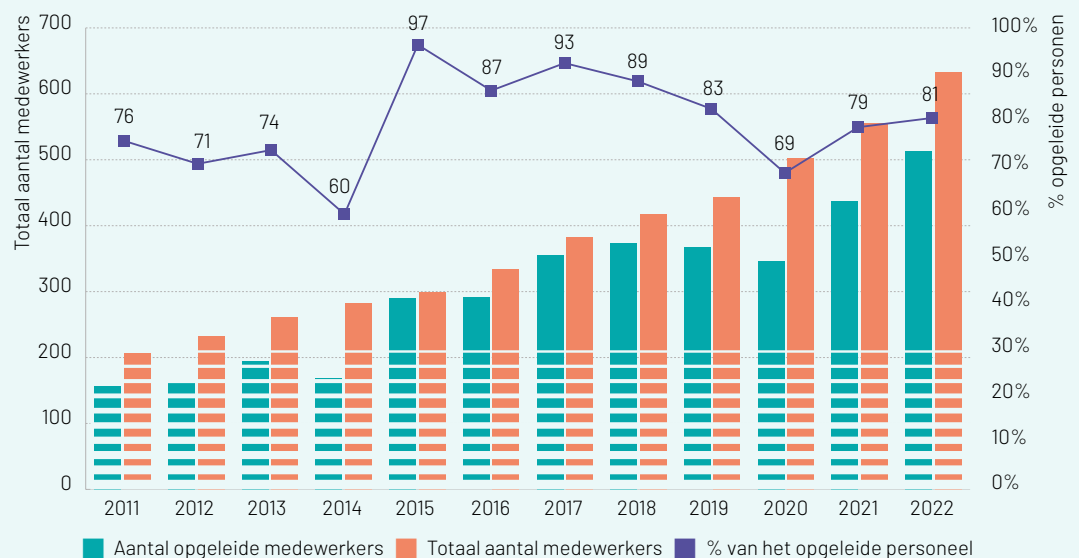
513
medewerkers
hebben opleidingen
gevolgd voor een
totaal van
2.540
dagen en
een budget van
794
KEUR

Percentage van medewerkers dat een opleiding heeft gevolgd

(Gegevens op jaarbasis per 31/12)

Alle vaardigheden en knowhow van onze medewerkers staan centraal in onze acties en stellen ons in staat de kwaliteit en de prestaties van de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten dagelijks te verbeteren ten voordele van iedereen, burgers én ondernemingen.

In 2022 hebben 513 medewerkers opleidingen gevolgd voor een totaal van 2 540 dagen en een budget van 794 KEUR.



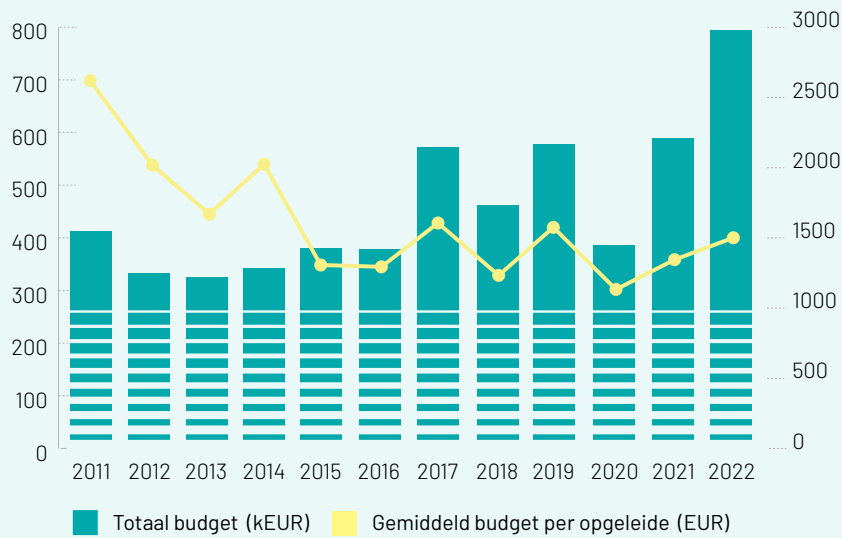


4,95

Gemiddelde opleidingsduur (dagen) per opgeleide

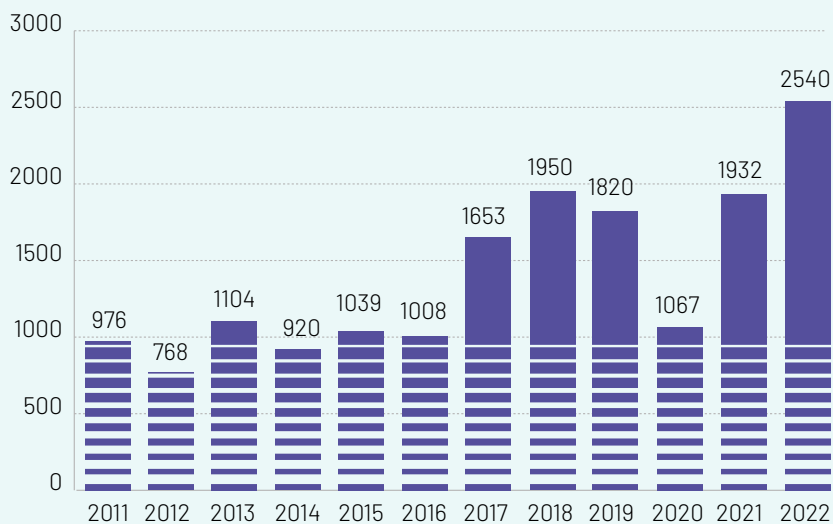
Evolutie van het jaarbudget voor opleidingen

(Gegevens op jaarbasis per 31/12)



Evolutie van het aantal opleidingsdagen

(Gegevens op jaarbasis per 31/12)



Certificeringen

Over heel 2022 waren de meest gevolgde certificeringen:

- Microsoft Certified 365 Fundamentals - MS900⁸
- Microsoft : Security, Compliance, and Identity Fundamentals - SC-900⁹
- ITIL Foundation¹⁰
- ISTBQ Certified Tester Advanced Manager¹¹
- Prince2 Agile Foundation¹²

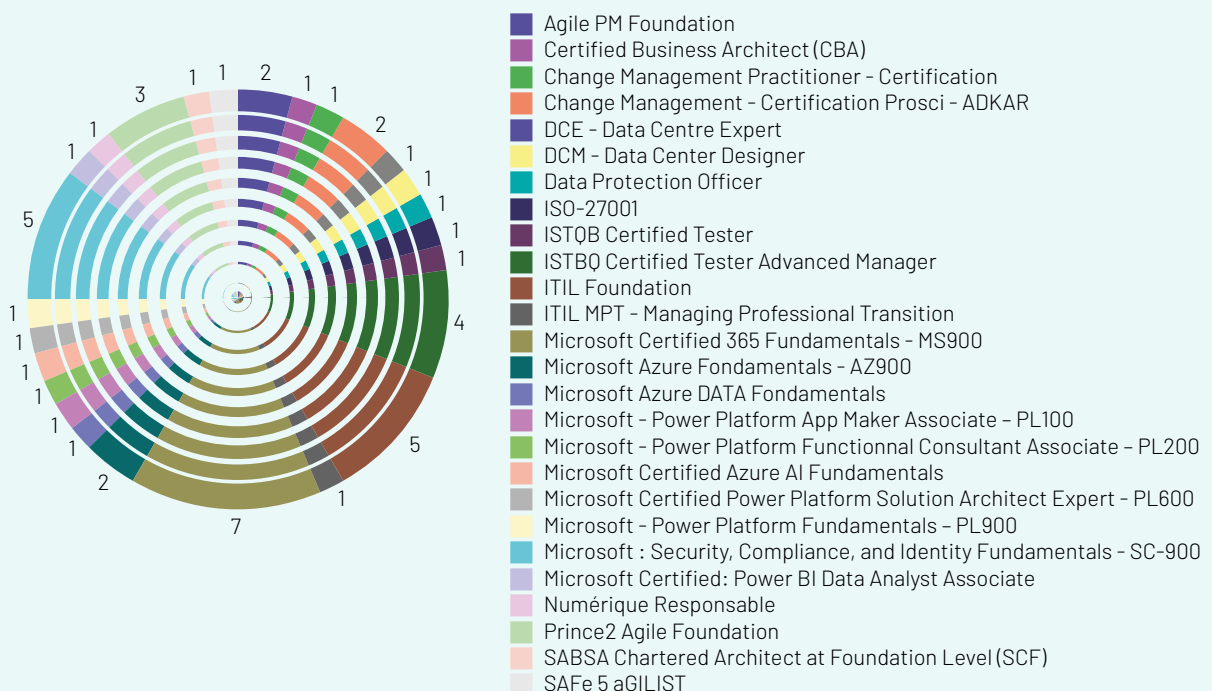
48
Behaalde certificeringen
 Gegevens per 31/12/2022

IRISteam heeft alles in het werk gesteld om het aantal online opleidingen, zowel technische als soft skills, uit te breiden, met name via abonnementen bij operatoren of virtuele bibliotheken zoals Alphorm, O'Reilly, LinkedIn Learning en Pluralsight, waaruit de medewerkers kunnen putten.

Het aantal opleidingsklassen is gegroeid en biedt medewerkers de mogelijkheid om opleidingen aan te vragen voor meerdere deelnemers van dezelfde afdeling of van verschillende cellen. In 2022 was de lijst met open lessen (generieke opleidingen, opfriscursussen, soft skills, enz.) online beschikbaar en konden medewerkers zich met één klik hiervoor inschrijven.

Behaalde certificeringen in 2022

(Gegevens per 31/12/2022)



Specifieke instrumenten en programma's ter ondersteuning van onze aanwervings- en opleidingsbehoeften

In 2022 heeft IRISteam, in samenwerking met Talent en het CIBG, zijn HR-beheersinstrumenten gegroepeerd en herzien door de invoering van een gespecialiseerde en gecentraliseerde gewestelijke tool voor het beheer van aanwervingen en opleidingen.

De HR-teams waren nauw betrokken bij de essentiële fasen van de definitie van de gebruikersbehoeften en de herziening van de bedrijfsprocessen, en werkten nauw samen met de projectteams om de migratie van de tools tot een goed einde te brengen.

Twee programma's ondersteunden ook ons aanwervings- en opleidingsbeleid: Try & Hire en Academix.

Het **Try & Hire-programma** werd in 2021 gelanceerd in samenwerking met het CIBG na de vaststelling van een tekort aan projectbeheerdersprofielen. Om alle projecten in lijn met de evolutie van het Brussels Gewest te kunnen uitvoeren, worden junior en medior projectmanagers geselecteerd en aangeworven als consultants en vervolgens opgeleid, dankzij specifieke collectieve en individuele coaching, in samenwerking met een externe partner.

Het doel van dit proces is dat deze projectmanagers, na een concrete situatie en follow-up coaching op het terrein, hun opdrachten autonoom en efficiënt kunnen uitvoeren en deel gaan uitmaken van IRISteam. In 2022 zijn 6 personen tot onze teams toegetreden na dit proces te hebben gevolgd. Dit initiatief zal in 2023 worden voortgezet.

Tegelijkertijd startte het interne **Academix-programma** voor de aanwerving van jonge afgestudeerden met een bachelor- of masterdiploma informatica zijn tweede editie na een succesvolle eerste. 8 personen konden deelnemen aan dit intensieve opleidingsprogramma met follow-up en coaching door gespecialiseerde ontwikkelaars. Het doel: deze juniors opleiden tot Analyst Programmers om bij IRISteam aan de slag te gaan.

⁸ Deze cursus richt zich op de fundamentele van het Microsoft 365-platform en leert gebruikers de basis van hoe ze het meeste uit deze krachtige suite van tools kunnen halen.

⁹ Grondbeginselen van beveiliging, compliance en identiteit (SCI) in Microsoft cloud-gebaseerde en gerelateerde diensten.

¹⁰ ITIL Foundation introduceert een end-to-end operationeel model voor de creatie, levering en voortdurende verbetering van technologische producten en diensten.

¹¹ Met het ISTQB Certified Test Manager advanced level kunt u uw kennis en vaardigheden op het gebied van testmanagement uitbreiden tot boven de niveaus van de Foundation en Intermediate kwalificaties.

¹² Agile is een andere projectmanagementmethode, aanvankelijk gericht op web- en IT-projecten, waarbij de behoeften van de klant centraal staan.

5. HR challenges om onze ambities vleugels te geven

De doelstelling van IRISteam is duidelijk: de kwaliteit van haar aanbod verbeteren om de doelstellingen van het Gewest in zijn digitale transformatie te bereiken, door middelen te bundelen en digitale vaardigheden en oplossingen aan te bieden die beantwoorden aan de uitdagingen en behoeften van haar leden.

Om deze ambitie waar te maken, moet human resources een essentiële partner zijn in de transformatie en ontwikkeling van de onderneming, een geloofwaardige professionele expert en een facilitator van de evolutie van elke werknemer.

In 2022 heeft IRISteam een reflectie uitgevoerd om een roadmap te bepalen die alle HR-gebieden omvat. Dit omhelst de herziening van het HR-model met de indeling van functies, het beloningsbeleid, het beheer van vaardigheden, de uitvoering van een opvolgingsplan en de definitie van een globale strategie voor IRISteam om de nieuwe richting van de organisatie te bepalen en ze zo zo goed mogelijk te ondersteunen, om de ervaring van de werknemer en onze aantrekkelijkheid als werkgever in een gespannen arbeidsmarkt te verbeteren.

Deze HR-denkvorstellen zullen moeten worden verfijnd en vervolgens ondersteund en ingezet door de bijdrage van de HR-teams bij het boosten van de expertise, de durf en de vastberadenheid. De hulp van marktdeskundigen en de deelname van alle belanghebbenden (management, werknemersvertegenwoordigers, enz.) moeten ervoor zorgen dat de strategie voor het personeelsbeheer wordt afgestemd op de concrete behoeften van de verschillende leden van IRIS-team in de verschillende fasen van het project. Het jaar 2023 wordt dus het jaar van de uitrol van een HR-strategie ten dienste van de organisatie.

Collectieve betrekkingen

In het jaar 2022 ontmoetten de directie en de werknemersvertegenwoordigers mekaar:

- 13 keer in de Ondernemingsraad;
- 10 keer in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW): in 2022 werd het CPBW bijgestaan door zijn externe dienst (CESI) om na te denken over een globale en concrete aanpak van preventie en ondersteuning van het welzijn op het werk. Dit programma, Human First genaamd, moet in mei 2023 leiden tot een enquête onder alle werknemers over hun perceptie van hun gezondheid, hun werkomgeving en hun manier van leven. Aan de hand van deze vragenlijst zal vervolgens een actieplan worden opgesteld op basis van de prioriteiten die uit de enquête naar voren komen.;
- 10 keer in het kader van de Vakbondsafvaardiging.

III. FINANCIËLE BALANS

De bedrijfsopbrengsten bedroegen aan het eind van het boekjaar¹³ 62.101 kEUR, een stijging met 14,7% ten opzichte van 2021.

1. Resultaatanalyse

Opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten bestaan uit de financiële bijdragen van de leden van IRISteam voor de dienstverlening in het kader van hun dagelijkse informaticabeheer of specifieke prestaties voortvloeiend uit de levering van IT-diensten of -projecten.

Dagelijks informaticabeheer

Voor prestaties in het kader van het dagelijks IT-beheer van de leden wordt een beroep gedaan op een oproep tot middelen van het type HR voor één of verschillende IT-medewerkers.

In 2022 was het dagelijks IT-beheer goed voor 51.704 kEUR tegenover 46.518 kEUR in 2021 (een stijging van 11,2 %).

Dit bedrag is de optelsom van:

- de werkelijke kostprijs van de persoon zoals berekend door het sociaal secretariaat: vast en variabel loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, werkgeversgebonden kosten... ;
- extralegale voordelen: maaltijdcheques, verzekering, vervoer... ;
- alle andere rechtstreekse en onrechtstreekse kosten voor de persoon: opleidingen, bedrijfsverzekeringen, rekruteringskosten...

De stijging in 2022 is te verklaren doordat bij IRISteam meer medewerkers voor die opdrachten werden ingezet en de loonmassa is gestegen (door de automatische loonindexering, het specifieke IRISteam-gebonden mechanisme voor baremaverhoging en loopbaanontwikkeling).

Sinds 2017 zijn de facturatieregels herzien met het oog op een betere verdeling van de reële maandkosten. Deze herziening houdt in dat:

- het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en het variabele loon maandelijks worden gefactureerd aan 1/12 van de voor het jaar berekende voorziening;
- de werkgeversbijdragen gefactureerd worden tegen het gemiddelde jaartarief om alle werkgeversbijdragen en structurele verminderingen gelijkmatig over de maanden te verdelen;
- de regularisatie (het verschil tussen de reële jaarlijkse kostprijs en het totaal van de provisionele facturen) wordt vastgesteld in het eerste trimester van het volgende jaar.

Bovendien wordt krachtens de beslissing van de algemene vergadering van 6 juni 2016 maandelijks 3 % boven op de totale kostprijs aangerekend om een deel van de administratieve kosten voor het HR-beheer te dekken (rekrutering, facturatie...).

Wij merken echter op dat deze beheersvergoedingen niet alle kosten dekken die verband houden met het personeelsbeheer, laat staan die van de vzw als geheel, zoals administratieve, financiële, juridische, commerciële of communicatieondersteuning.

Historisch gezien nam het CIBG de kosten voor zijn rekening die niet door de beheersvergoedingen werden gedekt.

Gezien de uitdagingen waarmee IRISteam wordt geconfronteerd en die hebben geleid tot een strategische bezinning met een in punt II.5 voorgestelde roadmap zijn deze beheersvergoedingen ontoereikend geworden.

Daarom dringt een voorstel tot herziening van deze vergoedingen zich op, met een billijker verdeling die de lasten over alle leden verdeelt in verhouding tot hun gebruik van de diensten van IRISteam, om een betere financiering van de vzw te waarborgen en haar de middelen te geven om haar doelstellingen ten behoeve van het Gewest en haar leden te verwezenlijken.

¹³

We willen er nogmaals op wijzen dat IRISteam onderworpen is aan de boekhoudvoorschriften van vzw's (wet van 17 juli 1975 en koninklijk besluit van 19 december 2003). De Vereniging voert een deels dubbele boekhouding volgens het volledige schema. Na certificatie door de bedrijfsrevisor wordt de jaarrekening vastgesteld door de raad van bestuur. IRISteam heeft geen eigen vermogen. IRISteam is gevestigd in de lokalen van het CIBG en gebruikt ook de materiële infrastructuur van het CIBG (lokalen, IT-materiaal, verbruiksgoederen...). De balans van IRISteam bestaat vooral uit vorderingen en schulden tegenover haar leveranciers. Het kantoor Crowe Callens, Theunissen, Pirenne & cie is de auditeur van IRISteam.

Bedrijfsopbrengsten (KEUR)*

		2021	2022	Evolutie
Totaal 2022 62.101 € +14,7 %	Dagelijks informaticabeheer	46.518	51.704	11,2%
	Specifieke prestaties	7.479	9.678	29,4%
	Andere opbrengsten	160	719	347,0%
	Totaal	54.156	62.101	14,7%

*Afgeronde bedragen

Dagelijks informaticabeheer*

	KEUR	2021	2022
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)		21.736	24.101
Gedelegeerde opdrachten van het CIBG		6.241	6.614
LEEFMILIEU BRUSSEL		2.058	2.445
BRUSSEL FISCALITEIT		2.100	2.093
SERVICE PUBLIC FRANCOPHONE BRUXELLOIS (SPFB)		1.724	1.922
SAFE.BRUSSELS		1.598	1.747
VLAAMSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE (VGC)		1.426	1.509
De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)		1.256	1.470
GEMEENTEBESTUUR VAN ANDERLECHT		1.026	1.208
URBAN.BRUSSELS		1.011	1.150
GEMEENTEBESTUUR VAN SCHAARBEEK		791	844
GEMEENTEBESTUUR VAN JETTE		719	806
EASY.BRUSSELS(BRUSSELSAGENTSCHAPVOORADMINISTRATIEVEVEREENVOUDIGING)		408	702
GEMEENTEBESTUUR EN OCMW VAN EVERE		632	698
BGHM - BRUSSELSE GEWESTELIJKE HUISVESTINGSMAATSCHAPPIJ		507	617
PERSPECTIVE		499	504
Totaal 2022 51.704 +11%			
TALENT.BRUSSELS		301	381
PARKING.BRUSSELS		289	345
INNOVIRIS		343	312
GEWESTELIJKE EN INTERCOMMUNALE POLITIESCHOOL - GIP VZW		277	309
GEMEENTEBESTUUR EN OCMW VAN SINT-AGATHA-BERCHEM		256	309
GEMEENTEBESTUUR VAN ETTERBEEK		136	244
DE DIENSTEN VAN HET VERENIGD COLLEGE (DVC)		157	244
GEMEENTEBESTUUR VAN SINT-GILLIS		196	216
GEMEENTEBESTUUR EN OCMW VAN VORST		315	171
CITYDEV		137	142
POLITIEZONE 5343 - MONTGOMERY		133	141
"NET BRUSSEL" GAN - GEWESTELIJK AGENTSCHAP VOOR NETHEID			128
BRUGEL		97	101
IRISCARE		149	94
OCMW VAN VORST			81
POLITIEZONE 5342 - UKKEL / WB / OUDERGEM			46
VIAPASS			10
	TOTAAL	46.517	51.704

Specifieke prestaties

Voor 2022 was de bijdrage m.b.t. prestaties voor een specifieke IT-dienst of project 9 678 kEUR.

De gemiddelde kostprijs van de IRISteam-middelen geldt als maximumreferentiewaarde voor het dagtarief voor twee profieltypes:

- T2: functieklassen van niveau 4 of 5 (productiepersoneel: analist, projectleider...);
- T1: functieklassen van niveau 0 tot 3 (technicus, programmeur...).

De gemiddelde kostprijs van de middelen omvat alle personeelsgebonden kosten. Elke medewerker registreert zijn of haar prestaties in een time-trackingsysteem om het aantal werkdagen te bepalen dat voor zijn of haar prestaties aan een bepaald project of een bepaalde dienst moet worden toegevoegd.

In 2022 werden deze prestaties aan de leden van IRISteam aangerekend volgens onderstaande tarieven rekening houdend met een indexering van 0,95 % op 1 januari 2022 voor Paritair Comité 200:

- T1: 592 EUR/dag;
- T2: 791 EUR/dag.

In 2022 is de vraag vanwege de leden naar specifieke prestaties sterk gestegen.

Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten bedroegen 719 kEUR. Het gaat om:

- een subsidie van het Brussels Gewest voor goed kasmiddelenbeheer¹⁴ ;
- een terugbetaling van educatief verlof;
- een creditnota van onze verzekeringsmaatschappij Athora in het kader van de groepsverzekering voor de experience rating in verband met het jaar 2021¹⁵ ;
- een voorziening voor de terugvordering van bronbelasting voor innovatieve projecten.



¹⁴ IRISteam ontvangt een subsidie van het Brussels Gewest voor efficiënt kasmiddelenbeheer. Hoewel deze toelage jaarlijks daalt vanwege op de markt toegepaste EURIBOR-tarieven, wordt het kasmiddelenbeheer door het Centrum voor Financiële Coördinatie als zeer goed bestempeld. Vanaf 2023 wordt deze subsidie niet langer toegekend door het BHG.

¹⁵ Verzekeringsmaatschappijen bepalen hun tarieven op basis van gegevens die ze doorheen de jaren verzamelen of officiële gegevens, zoals bijvoorbeeld sterftetabellen. Deze worden gebruikt voor de tarifiering van levens- en overlijdensverzekeringen. Er bestaan echter oplossingen om eventuele verliezen te compenseren. De experience rating is er daar een van. In dit geval wordt de schadelast (dossier voor de vergoeding van ziekte langer dan 30 dagen) in het contract onderzocht over een bepaalde periode. Ons contract met Athora is van het type « loss carry forward ».

Loonkosten**De kosten**

De gemiddelde kostprijs van een voltijds equivalent (VTE) bedroeg 100 kEUR in 2022 t.o.v. 99,5 kEUR in 2021, een stijging van 0,5 %. De gemiddelde kostprijs per persoon (633 medewerkers in 2022) bedroeg 98,1 kEUR in 2022, t.o.v. 97,6 kEUR in 2021.

Deze gemiddelde kostprijs komt overeen met de verhouding tussen de totale kostprijs van 62.101 kEUR en het aantal VTE's in 2022, 620,9.

Loonkosten

In 2022 bedroegen de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen 62.101 kEUR, een stijging van 15 % tegenover 2021.

Deze toename is het gevolg van:

- de toename van het aantal medewerkers als beide boekjaren worden vergeleken;
- de toepassing van een baremaverhoging en loonindexering per 1 januari 2022, overeenkomstig onze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) met Paritair Comité 200;
- de loopbaanontwikkelingen bij het personeel.

62 101
kEUR
+ 15 %
t.o.v. 2021

Gegevens per 31/12/22

Kosten (kEUR)*

	2021	2022	Evolutie
Loonkosten	52.738	60.239	14 %
Diverse diensten en goederen	1.417	1.866	32 %
Overige kosten	2	-4	-167 %
Totaal	54.156	62.101	15 %
Aantal VTE's	544,1	620,9	14 %
Gemiddelde kostprijs	99,5	100	0,5%

*Afgeronde bedragen

Diverse goederen en diensten

De kosten voor diverse goederen en diensten bedroegen in totaal 1.866 kEUR, een stijging van 32 % in vergelijking met het vorige boekjaar.

Deze toename is het gevolg van:

- De toename van het aantal medewerkers van het ene tot het andere werkjaar en bijgevolg een stijging van de kosten die rechtstreeks zijn verbonden met het aantal aanwezige personen;
- de inzet van consultants in afwachting van de indiensttreding van nieuwe medewerkers met een arbeidsovereenkomst;
- de indexering van de contracten;
- de uitrol van een professionele tool voor het beheer van de rekruteringen en opleidingen.

Overige kosten

De overige kosten bedroegen -4 kEUR en hebben betrekking op de fiscale last 2021, de bankkosten en de terugnamen voor de voorziening voor geschillen.

Diverse goederen en diensten

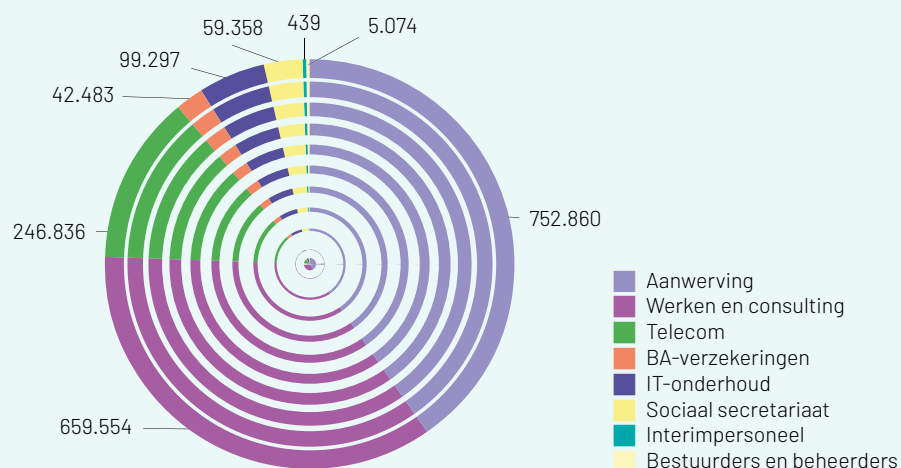
1.866
kEUR
+ 32 %
Gegevens per 31/12

Diverse goederen en diensten (EUR)

	2021	2022	Evolutie
Aanwerving	530.038	752.860	42%
Werken en consulting	476.462	659.554	38%
Telecom	220.813	246.836	12%
IT-onderhoud	53.821	99.297	84%
Sociaal secretariaat	51.574	59.358	15%
BA-verzekering	76.014	42.483	-44%
Bestuurders en beheerders	7.407	5.074	-32%
Interimpersoneel	1.022	439	-57%
TOTAAL	1.417.151	1.865.899	32 %

Overige kosten 2022: Diverse goederen en diensten

Afgeronde bedragen in €
(Gegevens per 31/12/2022)



De overige kosten bedroegen -4 kEUR en hebben betrekking op de fiscale last 2021, de bankkosten en de terugnamen voor de voorziening voor geschillen.

2. Balansanalyse

Bij het afsluiten van de rekeningen van 2022 bedroeg het balanstotaal 12.656 kEUR.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bedroegen 0 kEUR. De defibrillator is volledig afgeschreven op 31 december 2021.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa bedroegen 10 EUR en vertegenwoordigen het coöperatieve aandeel van IRISteam in de cvba IRISnet.

Handelsvorderingen

De handelsvorderingen bedroegen 9.036 kEUR. De gemiddelde betalingstermijn in 2022 bedroeg 54 dagen tegenover 45 dagen in 2021 en 48 dagen in 2020.

Lopende rekening

De lopende rekening vertoonde een positief saldo van 2.835 kEUR.

Overlopende rekeningen

De overlopende rekeningen bedroegen 785kEUR en betreffen:

- over te dragen kosten, voor een bedrag van 137 kEUR, betreffende bedragen met betrekking tot 2023, gefactureerd in 2022. Deze post betreft betalingen door derden, opleidingen, verzekeringen en rekruteringskosten
- een vordering van k€ 648 voor de korting op de bronbelasting voor de jaren 2019 en 2020

Overgedragen winst

Als zelfstandige groepering van personen die volledig door haar leden wordt gefinancierd is IRISteam niet winstgevend.

Voorzieningen voor lopende geschillen

Er is geen voorziening voor geschillen.

Handelsschulden

Deze post bedroeg 734 kEUR bij de afsluiting van 2022. De leveranciers van IRISteam zijn voornamelijk leveranciers van diensten: opleidingen, sociaal secretariaat, verzekeringen...

Dit bedrag is de som van:

- leveranciersfacturen die op 31 december 2022 niet vervallen waren;
- facturen die in 2023 ontvangen moeten worden voor prestaties geleverd in 2022;
- creditnota's uit te schrijven ten voordele van onze leden om prestaties gefactureerd in 2022 te regulariseren, waarvan de werkelijke kosten pas begin 2023 gekend zullen zijn;
- creditnota's of te veel ontvangen bedragen die aan onze klanten terug te betalen zijn.

Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten

Deze post bedroeg 11.922 kEUR en bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de RSZ en de belastingadministratie met vervaldatum in 2023, en uit de voorziening van vakantiegeld dat in mei 2023 moet worden betaald, alsook de voorziening van de variabele lonen en de niet opgenomen vakantie in 2022, voortvloeiend uit de personeelsbezetting in 2022.

Perspectieven

Al enkele jaren knipperen al onze KPI's helder groen. Zij tonen aan dat IRISteam een aantrekkelijke werkgever is waarvan het aanbod beantwoordt aan de behoeften van de leden en de verwachtingen van de markt.

Er tekent zich echter een nieuwe trend af: de noodzaak om onze dienstverlening uit te breiden van een systeem voor het aanbieden van vaardigheden naar een voor volledige dienstverlening met een uitgebreide catalogus.



Om aan deze verwachtingen inzake uitbreiding van onze competenties te voldoen, moet IRISteam haar uitmuntendheid verbeteren en zo dicht mogelijk bij de wensen van haar leden staan. Met het oog hierop hebben wij een strategische bezinning op onze human resources ondernomen.

Dit HR-beleid is ambitieus, met name gezien de verwachtingen van onze leden en de spanningen op de arbeidsmarkt. Het vereist voortdurend evoluerende middelen om steeds meer gespecialiseerde digitale profielen aan te trekken.

Zoals we eerder hebben kunnen lezen, is er een HR-roadmap opgezet om deze overwegingen te concretiseren en onze doelstellingen te verwezenlijken; deze roadmap vereist onvoorwaardelijke financiële en strategische steun. De voltooiing van al deze HR-projecten garandeert immers succes bij de uitdagingen op het gebied van aanwerving, operationele uitmuntendheid, anticiperen en aanpassing aan de nieuwe digitale beroepen. Sommige van de geïdentificeerde acties zijn reeds eind 2022 gelanceerd en zullen in 2023 tot volle bloei moeten komen.

Geoptimaliseerde aanwervingsprocedures, een aantrekkelijk werkgeversimago, een competitief loonbeleid, individuele opleidingsmogelijkheden of bijscholingscampagnes zijn enkele van de elementen waarmee IRISteam deze uitdagingen aankan. De vereniging moet ook haar (c)rea(c)tiviteit optimaliseren zodat deze profielen beschikbaar zijn voor de leden voor kortere opdrachten of voor gezamenlijke projecten.

De leden van de vereniging en de medewerkers van IRISteam zullen uiteraard bij dit proces worden betrokken zodat we samen onze fundamentele waarden kunnen verankeren: klantgerichtheid, wendbaarheid, samenwerking, innovatie en openbare dienstverlening.

Bijlagen

1. Balans en resultatenrekening

1.1 Balans

	ACTIVA	EUR
20/28	VASTE ACTIVA	10
22/27	Materiële vaste activa	0
28	Financiële vaste activa	10
29/58	VLOTTENDE ACTIVA	12.655.568
40/41	Vorderingen op ten hoogste één jaar en Handelsvorderingen	9.036.195
54/58	Liquide middelen	2.835.097
490/1/9	Overlopende rekeningen: over te dragen lasten	784.276
20/58	TOTAAL VAN DE ACTIVA	12.655.578

	PASSIEF	EUR
10/15	EIGEN VERMOGEN	0
16	VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	0
	Voorzieningen voor lopende geschillen	0
42/48	SCHULDEN OP TEN HOOGSTE EEN JAAR	12.655.578
44	Handelsschulden	733.959
45	Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	11.921.619
10/49	TOTAAL VAN DE PASSIVA	12.655.578

1.2 Resultatenrekening

Post	Beschrijving	EUR
70/74	BEDRIJFSOPBRENGSTEN	62.101.102
70	Bedrijfsopbrengsten	61.382.248
74	Overige bedrijfsopbrengsten	718.854
60/64	BEDRIJFSKOSTEN	-62.099.161
60	Voorzieningen en handelsgoederen	0
61	Diverse goederen en diensten	-1.865.899
62	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-60.239.254
630	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	0
635/8	Voorzieningen voor risico's en kosten	6.500
640/8	Andere bedrijfskosten	-508
70/64	BEDRIJFSWINST (VERLIES)	1.940
75	FINANCIELE OPBRENGSTEN	
752/9	Andere financiële opbrengsten	40
65	FINANCIELE KOSTEN	40
652/9	Overige financiële kosten	-1.980
70/65	WINST (VERLIES) UIT DE GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING	0
76	UITZONDERLIJKE OPBRENGSTEN	0
66	UITZONDERLIJKE KOSTEN	0
70/66	WINST (VERLIES) VAN HET BOEKJAAR	0

1.3 Begrotingsuitvoering

SEC	Benaming SEC	Uitvoering (EUR)(*)
8111	Bezoldiging volgens weddeschalen	33.696
8112	Andere elementen van de bezoldiging	9.175
8120	Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen - Overige sociale lasten van de werkgever	13.775
8140	Loon in natura	2.978
8121	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten. Algemene werkingskosten	2.300
Totale uitgaven		61.924
9111	Bezoldigingen volgens weddeschalen	647
9161	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten - Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de overheidssector - Aan bedrijven	380
91612	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten - Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de overheidssector - Aan vzw's ten behoeve van gezinnen en aan gezinnen	138
91620	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten binnen de overheidssector	60.757
94610	Inkomensoverdrachten van de institutionele overheid	2
Totale ontvangsten		61.924
Resultaat		0

(*) afgeronde bedragen

2. Leden van de vzw IRISteam (Lijsten per 31/12/2022)

Lokale overheden en besturen	Evolutie 2022
Naam	
Gemeentebestuur van Anderlecht	
Gemeentebestuur van Oudergem	
Gemeentebestuur van Etterbeek	
Gemeentebestuur van Evere	
Gemeentebestuur van Elsene	
Gemeentebestuur van Ukkel	
Gemeentebestuur van Sint-Agatha-Berchem	
Gemeentebestuur van Vorst	
Gemeentebestuur van Ganshoren	
Gemeentebestuur van Jette	
Gemeentebestuur van Koekelberg	
Gemeentebestuur van Sint-Jans-Molenbeek	
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	
Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node	
Gemeentebestuur van Schaarbeek	
Gemeentebestuur van Watermaal-Bosvoorde	
Gemeentebestuur van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Gemeentebestuur van Sint-Pieters-Woluwe	
Sociaal Verhuurkantoor van Sint-Gillis vzw	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Evere	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Elsene	
Brulabo	
Werkcentrale van de Stad Brussel	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Anderlecht	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Oudergem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Etterbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Evere	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Elsene	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ukkel	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Agatha-Berchem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel-Stad	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Vorst	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ganshoren	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Jette	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Koekelberg	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Jans-Molenbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Gillis	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Joost-ten-Node	

Lokale overheden en besturen

Naam

Evolutie 2022

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Schaarbeek

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Watermaal-Bosvoorde

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Lambrechts-Woluwe

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Pieters-Woluwe

En bord de Soignes

i-CITY

Het Woningfonds

De Zuiderhaard

De Lakense Haard

De Schaarbeekse Haard

De Brusselse Woning

Le Logement Molenbeekois

De Brusselse Keukens vzw

Ieder zijn Woning

Log'Iris

LOJEGA

Lokale Missie van Anderlecht

Lokale Missie van Etterbeek

Lokale Missie voor Werkgelegenheid van Brussel-Stad

Buurtregie van Anderlecht

Politiezone 5340 (Brussel-West)

Politiezone 5341 (Zuid)

Politiezone 5342 (Ukkel - Watermaal-Bosvoorde - Oudergem)

Politiezone 5343 (Montgomery)

Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Node - Evere)

Wolu-Facilities

TOTAAL : 64

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

Naam	Evolutie 2022
Actiris	
Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven - BAOB	
"Net Brussel" GAN - Gewestelijk Agentschap voor Netheid	Nieuw
BRUGEL	
Brupartners	
Bruss'Help	
Leefmilieu Brussel	
Brussel Fiscaliteit	
Bruxelles Formation	
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	
Pensioenkas van de leden van het Parlement van het BHG	
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	
Citydev.brussels	
Commissariaat voor Europa en de Internationale Organisaties (CEIO)	
Digitalcity (ex-Evoliris)	
Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)	
Gewestelijke en Intercommunale Politie school (GIP)	
Innoviris	
Institut bruxellois de Formation en Alternance (EFP)	
Iriscare	
Kenniscentrum WWZ	
Le Logis-Floréal	
Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (De Diensten)	
Parlement francophone bruxellois	
Parking.brussels	
perspective.brussels	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	
Samusocial	
Dienst voor Maatschappelijke Begeleiding van Sociale Huurders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw (DMBSH)	
Screen.brussels	
De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	
Dienst van het Verenigd College (DVC)(voorheen GGC)	
Service public francophone bruxellois (voorheen COCOF)	
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	
talent.brussels	
Urban.brussels	
Viapass	
Visit.brussels	
Vlaamse gemeenschapscommissie (VGC)	

TOTAAL : 39

Andere leden**Naam****Evolutie 2022**

Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS)

Alliantie van de Brusselse Coöperatieven (ABC)

Koninklijk Atheneum van Koekelberg

BinHôme

BR(i)K - Alles voor stadstudenten vzw

BRUSAMO

Brussels Ouderenplatform

CAW Brussel vzw

Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie (CMDC)

Comensia

Commissie voor Studiebeurzenstichtingen van Brabant

Conseil Bruxellois de Coordination Sociopolitique (CBCS)

De Molenketjes vzw

Everecity

Federatie van Sociale Verhuurkantoren (FEDAIS)

Fedito vzw

Gestion Informatique du Logement Social (GILS)

InduTec vzw

Institut Européen de la Culture Arabe

Kanal - Centre Pompidou

Buurthuizen

Move vzw - « Molenbeek Vivre ensemble »

Nieuw

Orde van Architecten - Franstalige en Duitstalige Raad

Similes Bruxelles vzw

Coördinatiestructuur voor Patrimoniuminformatie (CSPI)

Transition vzw

Technicity.brussels

VIA vzw

TOTAAL : 28

Stichtende leden

Naam

Kabinet van Minister-President Rudi Vervoort

Kabinet van Minister Bernard Clerfayt

Kabinet van Minister Sven Gatz

Kabinet van Minister Alain Maron

Kabinet van Minister Elke Van den Brandt

Kabinet van Staatssecretaris Nawal Ben Hamou

Kabinet van Staatssecretaris Pascal Smet

Kabinet van Staatssecretaris Barbara Trachte

TOTAAL : 8

Leden in ratificatie door de Algemene Vergadering 2023

Naam

Categorie

"Interhospitalière régionale" (Gewestelijk ziekenhuisnet)(IRIS)

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

De Brusselse Ombudsman

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

Homegrade.brussels

Andere leden

TOTAAL : 3

3. Leden van de raad van bestuur van de vzw IRISteam

(Lijsten per 31/12/2022)

Voorzitter: De heer Esteban Baez Heller (vertegenwoordiger van de Minister belast met Digitalisering)

Gedelegeerd bestuurder: De heer Nicolas Locoge (Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)

Adjunct-gedelegeerd bestuurder: De heer Marc Van den Bossche (Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)

Bestuurder: Mevrouw Cathy Marcus (vertegenwoordiger van de gemeenten en de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)



IRISteam asbl-vzw

©2023 IRISteam vzw

Redactie en ontwerp: Dienst Communicatie

Verantwoordelijke uitgever: Nicolas Locoge

Lay-out door Trinôme.be

Voor al uw vragen betreffende dit document kunt u schrijven naar:

IRISteam vzw

BTW: BE 0885 270 104

Ondernemingsnummer: 0885 270 104

Belfius IBAN BE72 0910 1313 2516 – BIC GKCCBEBB

Kunstlaan, 21 - 1000 Brussel

Tel. +32 2 282 47 70

RPR Brussel