



ACTIVITEITENVERSLAG 2019

WOORD VOORAF	3
I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN	4
1. Evolutie doorheen het jaar	5
2. Vooruitzichten op juridisch vlak	6
II. EEN JAAR TEN DIENSTE VAN DE LEDEN	7
III. HUMAN RESOURCES	9
1. Rekrutering	14
2. Evaluatie en evolutie van het personeel	20
3. Opleidingen en certificeringen	21
4. Collectieve arbeidsbetrekkingen	23
5. Vooruitzichten	24
IV. FINANCIËLE BALANS	25
1. Resultaatanalyse	25
2. Balansanalyse	30
BESLUIT	32
BIJLAGEN	33
1. Balans en resultatenrekening	33
2. De leden van de vzw IRISteam	36
3. Leden van de raad van bestuur van de vzw IRISteam	39
4. Regels voor berekening van de omzet van IRISteam (zelfstandige groepering) voor haar dienstverlening	40
5. Verklarende woordenlijst	41

De vereniging neemt in het IT-landschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nog steeds een prominente plaats in, wat ook uit de cijfers van het boekjaar 2019 nog maar eens blijkt: om te beginnen worden steeds meer Brusselse openbare instellingen lid van de vereniging om gebruik te maken van haar IT-resources. Daarnaast kende IRISteam in het boekjaar 2019 een duidelijke groei van 6%, waarmee de kaap van 440 medewerkers werd overschreden. Het activiteitsvolume, tot slot, steeg met 3.009 kEUR.

KERNCIJFERS VAN BOEKJAAR 2019

Gegevens 31/12/2019



Het succes van de vereniging hebben we voor een groot stuk te danken aan haar medewerkers: het is omdat de Brusselse openbare instellingen kunnen rekenen op hun ervaring, dat ze er elke dag in slagen om werk te maken van de digitalisering, en om de kwaliteit en performantie van hun dienstverlening ten aanzien van burgers en bedrijven te verbeteren.

Een belangrijk moment voor IRISteam in 2019 was de pensionering van haar gedelegeerd bestuurder, de heer Hervé Feuillien, de vervanging van de voorzitter van de raad van bestuur, de heer Pieter-Jan Mattheus, en de vervanging van mevrouw Manon El'Assaïdi, bestuurder.

IRISteam wil hen uitdrukkelijk bedanken voor hun gewaardeerde werk voor de vereniging in al die jaren.

IRISteam wil in het bijzonder haar oprechte dank uitspreken aan de heer Hervé Feuillien, die zich meer dan 10 jaar heeft ingezet voor de vereniging en meer dan 30 jaar voor de algemene directie van het CIBG, en zo actief heeft meegewerkt aan de oprichting en ontwikkeling van IRISteam. Het belang van zijn bijdrage aan de vereniging kan niet overschat worden: met collaboratieve, gebundelde, flexibele en schaalbare oplossingen stelde hij voor de IT in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een langetermijnvisie voorop. De heer Feuillien was een van de steunpilaren van de vereniging, die hem bij deze een welverdiend en prettig pensioen toewent.

De veranderingen die in 2019 werden doorgevoerd zijn weliswaar niet min, maar zullen de vereniging zonder twijfel de kans geven om zich opnieuw uit te vinden en haar ambitie waar te blijven maken: fungeren als het IT-expertisecentrum bij uitstek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en steeds ambitieuzere digitale projecten realiseren.

Esteban Baez Heller, voorzitter van de raad van bestuur en bestuurder

Nicolas Locoge, gedelegeerd bestuurder

Marc Van den Bossche, adjunct-gedelegeerd bestuurder

Houria Ouberri, bestuurder

I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN

De vzw IRISteam telde op het einde van het boekjaar ongeveer 124 leden¹, een toename van negen leden tegenover 2018. Deze toename is er gekomen doordat er 10 nieuwe leden zijn bijgekomen en 1 lid is vertrokken (geregistreerd in 2018 en bekrachtigd in 2019).

DE KERNCIJFERS VAN DE LEDEN IN 2019

124



leden (zonder ministeriële kabinetten) / +9 t.o.v. 2018 (10-1)

Leden van IRISteam

Per categorie	2018	2019
Lokale overheden en besturen	56	60
Gewestelijke en communautaire overheden en besturen	32	36
Andere leden	27	28
Totaal	115	124



Gegevens 31/12/2019

¹ Het totaal van 124 doorheen het desbetreffende boekjaar betreft leden van de vereniging waarvan de toetreding werd goedgekeurd door de algemene ledenvergadering. De leden die een toetredingsovereenkomst hebben ondertekend na afloop van de laatste algemene ledenvergadering (2019) worden hier dus niet meegeteld.

1. het Evolutie doorheen het jaar

1.1 Toetreding en vertrek van leden

In 2019 traden tien nieuwe leden toe tot IRISteam:

- de CoördinatieStructuur voor Patrimoniuminformatie (de CSPI);
- i-CITY;
- technicity.brussels;
- OCMW van Koekelberg;
- OCMW van Ukkel;
- IRISCARE;
- Le Logis Floréal;
- Mission Locale van Anderlecht;
- Samusocial;
- visit.brussels;

De vereniging keurde ook het vertrek goed van het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), nadat dat in oktober 2018 zijn vertrek had aangekondigd. In 2019 zelf vertrok er geen enkel lid.

In het boekjaar 2019 telde de vereniging onder meer:

- alle OCMW's van het Brussels Gewest na de goedkeuring van de OCMW's van Ukkel en Koekelberg op de Algemene vergadering van 2019;
- het Gewestelijk parlement, het Parlement francophone bruxellois, de Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie alsook de 3 gemeenschapscommissies van het Gewest;
- 18 van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest - enkel Brussel-Stad is nog geen lid van de vereniging;
- 5 politiezones (enkel politiezone 5339 - Brussel-Stad en Elsene - is nog geen lid van de vereniging).

1.2 Evolutie van het juridisch kader van IRISteam

Betreffende de transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de openbare mandatarissen

De ordonnantie van 14 december 2017² van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de Brusselse openbare mandatarissen en tot opheffing van de ordonnantie van 12 januari 2006 is in werking getreden op 1 december 2018.

Overeenkomstig de bepalingen van voormelde ordonnantie en net zoals het vorige jaar (publicatie van het verslag betreffende boekjaar 2018) heeft IRISteam binnen de door de ordonnantie opgelegde termijnen een jaarverslag betreffende boekjaar 2019 uitgegeven³ met daarin⁴:

² De tekst van de ordonnantie kan worden geraadpleegd in het Belgisch Staatsblad op het adres http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2017121422&table_name=wet

³ Dit document kan worden geraadpleegd op de website van het CIBG op het adres <https://cibg.brussels/nl/nieuws/publicaties/jaarverslagen>

⁴ Uittreksel van artikel 7 van de voormelde ordonnantie.

- een gedetailleerd overzicht van de aanwezigheden tijdens vergaderingen, de bezoldigingen, de voordelen van alle aard en alle representatievergoedingen die aan de openbare 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 openbare mandataris in het kader van de uitoefening van zijn functies heeft deelgenomen;
- een inventaris van alle overheidsopdrachten die de gemeente of instelling zoals bedoeld in artikel 2 heeft gesloten, door voor elke opdracht de begunstigden en de vastgelegde bedragen te verduidelijken, ongeacht of de opdracht met of zonder bevoegdheidsdelegatie is toegewezen.

Betreffende de wijziging van de statuten en de invoering van de btw-eenheid

De statuten werden gewijzigd om in overeenstemming te zijn met het nieuwe btw-wetboek en met het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV). Dat gebeurde ook in het licht van een eventuele IT-dienstverlening van IRISteam.

1.3 Evolutie van de raad van bestuur

De raad van bestuur van de vereniging werd dit jaar grondig gewijzigd. De gedelegeerd bestuurder ging in 2019 met pensioen en er werden een nieuwe voorzitter van de raad van bestuur en een nieuwe bestuurder aangesteld.

Om te beginnen benoemde de Algemene vergadering van 17 juni mevr. Houria Ouberti voor een mandaat van 2 jaar als bestuurder, aangeduid onder de vertegenwoordigers van de gemeenten en de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vervolgens kwam de Buitengewone Algemene vergadering van de vereniging op 8 november bijeen en besliste, na beraadslaging, om de heer Esteban Baez Heller, aangeduid door de minister die bevoegd is voor informatica en digitalisering, voor een mandaat van 5 jaar te benoemen als bestuurder.

Tot slot kwam de raad van bestuur van de vereniging op 9 december bijeen en besliste na beraadslaging om de heer Esteban Baez Heller, aangeduid door de minister die bevoegd is voor informatica en digitalisering, te benoemen als voorzitter van de raad van bestuur van IRISteam.



2. Vooruitzichten op juridisch vlak

Zoals eerder aangehaald kende IRISteam in 2019 een keerpunt met de pensionering van de heer Hervé Feuillien, haar gedelegeerd bestuurder en tevens directeur-generaal van het CIBG.

Rekening houdend met de hechte organisatorische samenhang met het CIBG zoals voorzien in de statuten van de vzw IRISteam, zal de raad van bestuur haar orgaan voor het dagelijks beheer van de vzw vernieuwen. Concreet houdt dat twee benoemingen in: enerzijds van een nieuwe gedelegeerd bestuurder die daarnaast ook door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering werd benoemd tot directeur-generaal van het CIBG, voortvloeiend uit een oproep tot kandidaten voor een invulbare vacature. En anderzijds van een nieuwe adjunct-gedelegeerd bestuurder die daarnaast door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering werd benoemd tot adjunct-directeur-generaal van het CIBG, voortvloeiend uit een oproep tot kandidaten voor een invulbare vacature. Die tweede benoeming is het gevolg van de pensionering in 2018 van de heer Robert Herzele, adjunct-gedelegeerd bestuurder en tevens adjunct-directeur-generaal van het CIBG.

Bij de publicatie van dit verslag waren de heren Nicolas Locoge en Marc Van den Bossche benoemd tot respectievelijk gedelegeerd bestuurder van IRISteam en directeur-generaal van het CIBG enerzijds, en adjunct-gedelegeerd bestuurder en adjunct-directeur-generaal van het CIBG anderzijds.



II. EEN JAAR TEN DIENSTE VAN DE LEDEN

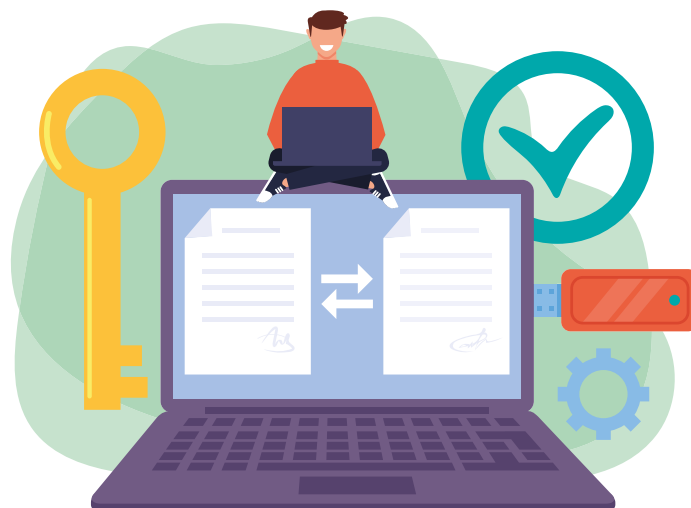
IRISteam hecht altijd veel belang aan de klantgerichtheid van haar medewerkers en de kwaliteit van de dienstverlening aan haar leden. Digitalisering, modernisering, cyberveiligheid en de gewestelijke verkiezingen waren zowel voor al onze medewerkers als voor de leden van de vereniging de rode draad in 2019.

Het aantal instellingen dat hun dagelijkse IT-beheer toevertrouwt aan IRISteam is constant gebleven in 2019.

Dat heeft heel wat voordelen:

- de medewerkers beschikken over de nodige specifieke technische expertise en een gedegen ervaring;
- interacties, zowel tussen de verschillende leden als met de medewerkers van de vereniging die binnen de teams van de leden werken; dat werkt essentiële uitwisselingen van terreinervaring, constructieve samenwerkingen en uitwisselingen van goede praktijken in de hand, waar de leden die voor dit systeem hebben gekozen, in fine, een groot voordeel uit halen;
- meer mogelijkheden tot interne mobiliteit, wat onze medewerkers motiveert, stimuleert om zich te ontwikkelen en diverse loopbaanvooruitzichten biedt.

Vergeet niet dat er in 2019 gewestverkiezingen waren, waardoor er in de nieuwe ministeriële kabinetten ook geschikte IT-uitrusting moest worden geïmplementeerd. Het CIBG heeft, dankzij de medewerkers van IRISteam, alle activiteiten met betrekking tot dit project gecoördineerd, inclusief het telecomluik van IRISnet. Vier kabinetten hebben de verstandige keuze gemaakt om, voor de hele legislatuur, voor hun dagelijkse informaticabeheer een beroep te doen op een team van IRISteam.



III. HUMAN RESOURCES

In 2019 verwelkomde IRISteam 67 nieuwe collega's, waarmee de vereniging op een totaal van 443 medewerkers kwam, of een nettostijging van het personeelsbestand met 25 personen. Daarbij ook onze 8 jonge nieuwe medewerkers van het startersprogramma AcadeMix, dat uitgebreid aan bod zal komen in dit hoofdstuk. Laten we eerst en vooral even inzoomen op de cijfers achter een goedgevuld jaar voor het rekruteringssteam.

KERNCIJFERS VAN HET PERSONEEL IN 2019

443

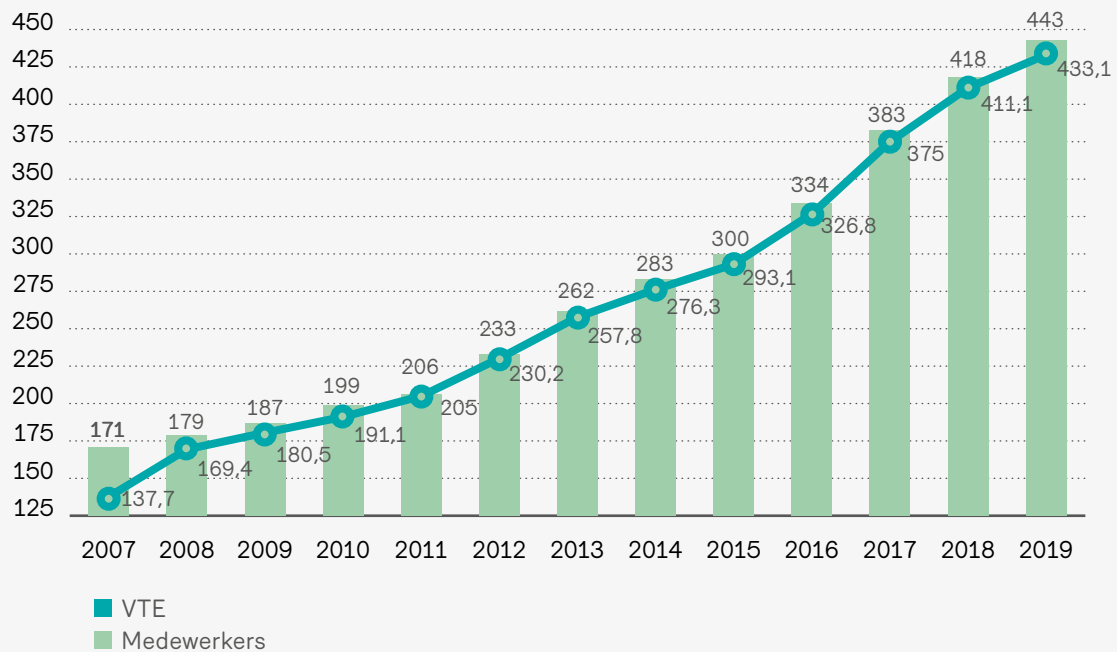
medewerkers
+6% t.o.v. 2018

433,1

VTE

Toename van het personeelsbestand

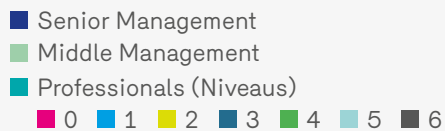
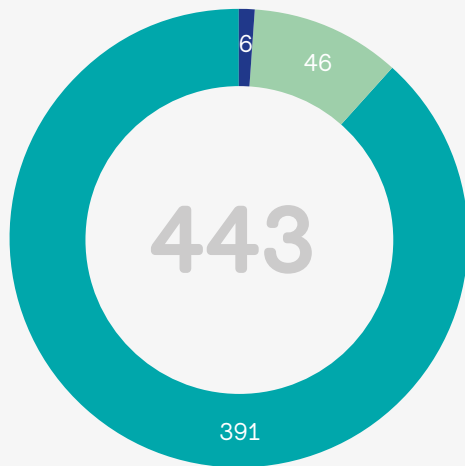
Aantal medewerkers en VTE



Gegevens 31/12/2019

Opsplitsing per functieklasse

Aantal personen



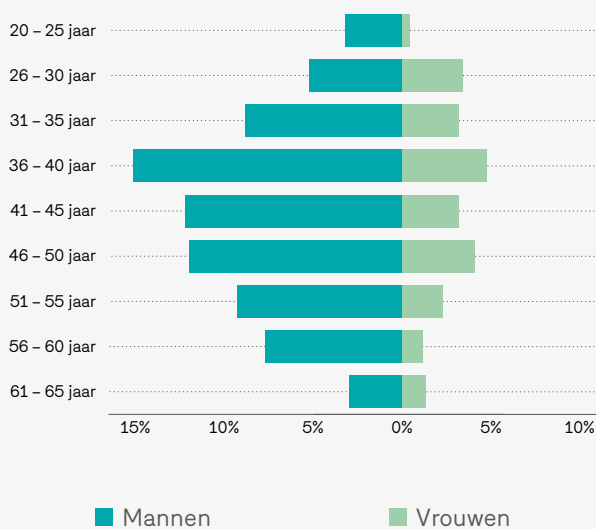
De medewerkers van IRISteam behoren hoofdzakelijk tot de functieklasse van professionele profielen (ingedeeld in 7 niveaus).

Volgens deze indeling zijn er 391 professionals (+24 tegenover 2018), 46 medewerkers die tot het Middle Management behoren (+1) en 6 tot het Senior Management (ongewijzigd).

Gegevens 31/12/2019

Leeftijdspiramide

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam

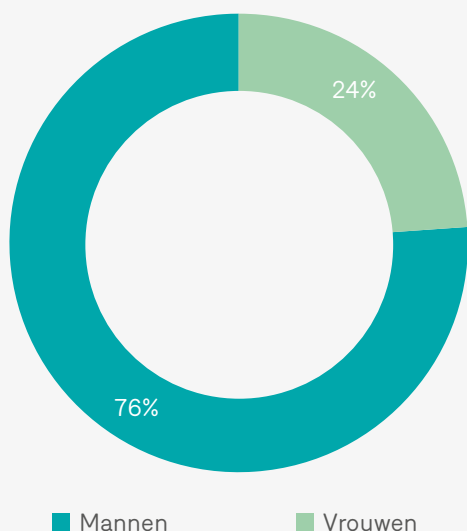


De medewerkers van IRISteam zijn in het algemeen ouder dan 30 jaar en zowel bij de mannen als de vrouwen is de groep van 36 tot 40 jaar het grootst. Het personeel van IRISteam is gemiddeld 42,6 jaar oud (41,8 jaar voor vrouwelijke medewerkers en 43,4 jaar voor mannelijke medewerkers).

Gegevens 31/12/2019

Verdeling van het personeel volgens geslacht

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam



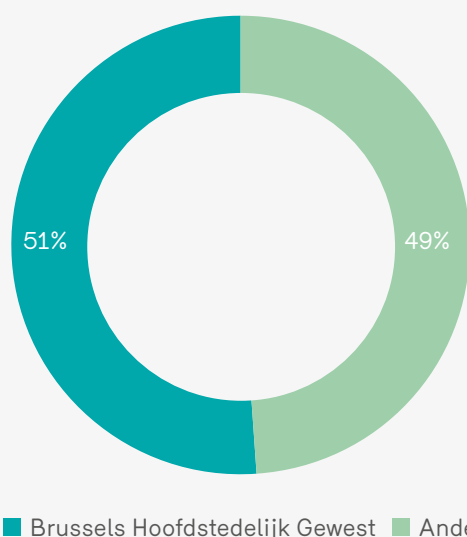
De verdeling van het personeel naar geslacht is heel licht in het voordeel van de vrouwen geëvolueerd, wier aandeel met 1 procentpunt is gestegen (mannen: 76% – vrouwen: 24%)

Het streven van de vereniging naar gelijke vertegenwoordiging werpt dus zijn vruchten af, zeker als we weten dat de verhouding mannen-vrouwen in 2012 nog 82%-18% was.

Gegevens 31/12/2019

Verdeling van het personeel volgens woonplaats

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam

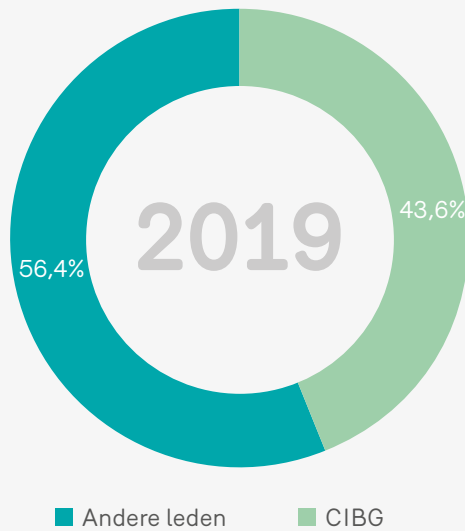


Het aandeel van de medewerkers die in 2019 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest woonden, was voor het eerst groter (51%) dan dat van de medewerkers die in een ander gewest wonen (49%). Voor de afgelopen jaren zien we dus de volgende trend: in 2014 bedroeg het aandeel Brusselaars 41%, in 2018 was dat al gestegen tot 49%.

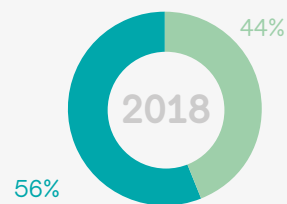
Gegevens 31/12/2019

Verdeling van het personeel van IRISteam

Verdeling van het personeel tussen het lid CIBG en de andere leden



In 2019 is het aantal medewerkers van IRISteam bij leden buiten het CIBG opnieuw gestegen. Op het einde van het boekjaar 2019 bedroeg hun aandeel 56,4%.



Gegevens 31/12/2019



Verdeling van het personeel van IRISteam (aantal personen op 31/12)	2018	2019
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	183,2	193,16
Gedelegeerde opdrachten*	53,9	56,05
Specifieke prestaties bij leden**	34,0	42,19
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	19,0	20,00
Leefmilieu Brussel (LB)	15,8	17,00
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	13,0	12,00
Gemeentebestuur van Anderlecht	11,0	11,00
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	11,0	11,00
Gemeentebestuur van Schaarbeek	9,5	10,00
Brussel Fiscaliteit	10,0	10,00
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (BSE)	8,0	8,50
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	6,0	8,00
Gemeentebestuur en OCMW van Jette	7,5	8,00
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	5,4	7,00
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	4,0	4,00
perspective.brussels (Brussels Planningsbureau)	3,0	4,00
Innoviris	3,0	4,00
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem	4,0	4,00
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC)	3,6	3,00
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	1,8	1,60
Gewestelijke en Intercommunale Politieeschool (GIP-Brusafe)	0,0	1,00
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Node - Evere)	1,0	1,00
talent.brussels	1,0	1,00
Politiezone 5343 (Montgomery)	1,0	1,00
easy.brussels	2,0	1,00
BRUGEL	1,0	1,00
citydev.brussels	1,0	1,00
Gemeentebestuur van Vorst	1,0	1,00
SPRB-GOB Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	0,0	0,50
Politiezone 5342 (Ukkel - Watermaal-Bosvoorde - Oudergem)	1,0	0,00
Kabinet van de minister van Begroting	0,4	0,00
Gemeentebestuur van Elsene	2,0	0,00
TOTAAL	418	443

* Gewestelijke steun aan de GOB, GOB Fiscaliteit, Haven van Brussel, BMWB, Kanal, de kabinetten en het gewestelijk videobewakingsplatform.

** Aantal personen berekend op basis van de omzet van deze specifieke prestaties, gedeeld door de gemiddelde jaarlijkse kost van een persoon in datzelfde jaar, wat voor 2019 neerkomt op: 4.084 KEUR/96,8 KEUR.

1. Rekrutering en personeelsbehoud

1.1 Algemeen

In 2019 opende IRISteam 154 wervingsdossiers, waarin het 67 nieuwe medewerkers aanwierf. Bovendien werden er 11 contracten afgesloten met een startdatum in 2020 waarvan het rekruteringsproces volledig in 2019 afgerond werd.

1.2 Employer branding

Eén van de belangrijkste actiethema's in 2019 was de denkoefening rond en lancering van een dynamische Employer branding-strategie, in nauwe samenwerking met de dienst Communicatie. De vereniging heeft zowel intern als extern verschillende acties opgestart ter ondersteuning van de rekrutering en van het personeelsbehoud. Deze acties werden onderverdeeld in vijf categorieën, die ook in de toekomst als wegwijzers zullen dienen.

1. «extern imago»: deze categorie omvat acties als

- een systematische aanwezigheid op Job Days en jobbeurzen, waaraan ambassadeurs van IRISteam deelnemen (6 Job Days in 2019 in de gebouwen van de ULB, de VUB, de Ephec, de UMons, Paul Lambin en ISIB, en 3 beurzen: Match IT, Interface3, Evoliris);
- een school partnership in samenwerking met verschillende onderwijsinstellingen (8 stagiairs in 2019 van Interface3, ISIB, het Institut Saint Joseph, de FIJ, het Institut Saint-Louis, het IEPSCF, de Ephec) en verder ook de VDAB;
- een samenwerking met Jobteaser voor de publicatie van vacatures;
- herziening van de tekst met onze job- en stageaanbiedingen;
- publicatie van getuigenissen van medewerkers op talent.brussels;
- publicatie in gespecialiseerde IT-media zoals Data News;
- aanleggen van een nieuwe voorraad promotiemateriaal (goodies);
- een grotere zichtbaarheid op sociale media (Facebook, Twitter, Instagram); ...

2. «intern imago»: deze categorie omvat verschillende acties, zoals nieuwe video's voor de WelcomeDay⁵ en affichage.

3. «uitwisseling»: dit gaat over het uitwisselen van kennis en ervaringen, en het organiseren van ludieke activiteiten om de banden tussen elkaar aan te halen:

- een gebakjesfestival voor Sinterklaas;
- een kersttrui-actie;
- yoga- en minivoetbalactiviteiten;
- deelname aan de 20 km van Brussel en de EcoTrail Brussels;
- meerdere afterwork- en teambuildingactiviteiten; ...



4. «leren»: deze categorie omvat de herziening van het plan voor de generieke opleidingen en het ambitieuze AcadeMix-programma van het CIBG, onderwerpen die verderop in detail aan bod komen.

5. «welzijn»: deze categorie omvat verschillende acties, zoals

- het beperken van geluidsoverlast op de werkvloer;
- het organiseren van activiteiten rond het Bike Project, in samenwerking met Leefmilieu Brussel;
- het aanbieden van een «ijsjespauze» tijdens de zomervakantie;
- het uitdelen van cactusplantjes om de werkplek van elke medewerker op te fleuren;
- het uitdelen van fruit, drie keer per week;
- het reorganiseren van de benedenverdieping met de hulp van de dienst Logistiek, waardoor er nu een bibliotheekhoek is en de «bubbles» een gezellige en rustige ontmoetingsplaats bieden.



1.3 AcadeMIX: inzetten jong talent

In oktober lanceerde de vereniging een gloednieuw programma specifiek gericht op de rekrutering, met contracten van onbepaalde duur, van jonge afgestudeerden met een bachelor- of masterdiploma in de IT. Het doel: die jongeren, aangetrokken door de opdracht van openbaar nut van het CIBG, op een intensieve manier klaarstomen tot competente Analyst Programmers en hen vervolgens integreren in de teams van het CIBG.

1.3.1 Voorbereiding van het AcadeMix-project

Junior medewerkers hebben vaak tijd nodig om autonoom te leren werken en hun efficiëntie op technisch vlak te ontwikkelen. Wanneer dat niet goed of te traag gebeurt, kan dat wegen op de werking van het team en de positie van de nieuwe medewerker.

De oplossing? AcadeMix, een IT-academie van het CIBG voor starters!

Het concept spitst zich toe op drie doelstellingen:

1. de toegevoegde waarde van onze jonge aanwinsten sneller vergroten;
2. hen efficiënter maken binnen hun team en in de projecten waarbij ze betrokken zijn;
3. de opleidingsinvestering optimaliseren; één nieuwe medewerker opleiden vergt uiteraard meer tijd dan een groep opleiden.

1.3.2 Lancering van het AcadeMix-project

Na het opstellen van de jobaanbiedingen, werd het project gelanceerd op jobsites en werd er op verschillende universiteiten en hogescholen ruchtbaarheid aan gegeven, naast nog andere communicatie-acties. De rekruteringsacties begonnen eind april en liepen zo'n 4 maanden later af.

```
if(recentGraduateInIT || futureGraduateInIT || futureGeniusInJava){  
  while(loveToLearn){  
    readOn ();  
  }  
}
```

Na de zomer tekenden 8 kandidaten met de gevraagde technische en sociale vaardigheden na een versnelde selectieprocedure hun contract, en op 1 oktober verwelkomde de vereniging deze nieuwe medewerkers.

Hun leerperiode begon met een opleiding van 3 maanden met daarin afwisselend theorie en projectwerk in samenwerking met referenten⁶. Het programma omvatte ook specifieke Angular-, Spring- en Professional Scrum- opleidingen, een analyse van de behoeften van de klant, en de principes van een proactieve en altijd voor verbetering vatbare samenwerking met de klant. Ieder van hen kreeg bovendien de kans om tijdens hun leerperiode een Scrum-certificering te behalen.

Vervolgens werden ze geïntegreerd in het Solutions Development & Architecture-team, nog steeds onder het goedkeurend oog van de referenten.

1.3.3 Evaluatie van het AcadeMix-project en vooruitzichten

Eind december 2019 werden onze jonge «AcadeMixi» geïntegreerd in de operationele teams. Deze investering heeft geloond voor de vereniging, die ondertussen kan rekenen op gemotiveerde medewerkers die een goede kennis hebben van onze business, technologieën en methodes, en vlot samenwerken met hun nieuwe teams. Bovendien weten ze ondertussen wat onze klanten nodig hebben én hoe we daar moeten geraken. Bonus: met dit startersprogramma hebben we de activiteiten en projecten van het CIBG in de kijker kunnen zetten op sociale media, in het kader van onze Employer branding-strategie (zie punt 1.2).

Het initiatief was dus een groot succes, zowel qua verloop als qua inhoud, en zowel voor de «AcadeMixi» als voor de betrokken referenten: die laatsten hebben dankzij dit project nieuwe elementen van hun gedragscompetenties op het vlak van begeleiding, coaching en kennisuitwisseling kunnen ontwikkelen.

⁶ Een referent wordt aangesteld om de manager op verschillende vlakken te ondersteunen: ondersteuning bij de verandering, door de taak op te nemen als drijvende kracht achter een klantgerichte aanpak, ondersteuning bij het human resources management, de werkorganisatie en de rapporteertaken.

Voor de jonge starters in kwestie was het programma een uitstekende stage ter voorbereiding op hun functie en hun toekomstige ontwikkeling binnen de organisatie.

AcadeMix zal op lange termijn zeker zijn vruchten afwerpen, en de vereniging zal niet aarzelen om er een volwaardige rekruteringsstoel van te maken.

KERNCIJFERS VAN DE REKRUTERING IN 2019



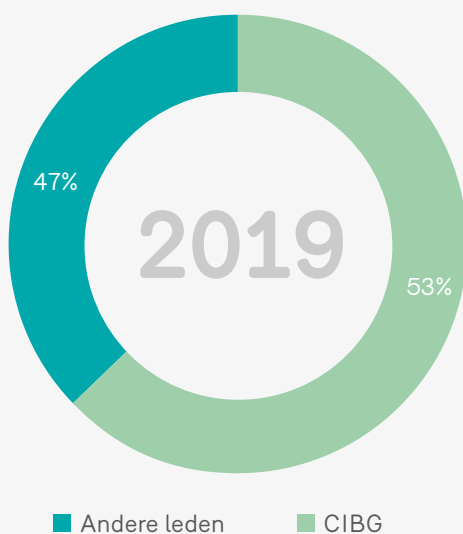
Gegevens 31/12/2019

In 2019 verwelkomde de vereniging 67 nieuwe collega's, na screening van 5.699 cv's. De rekruteringsstermijn (94 dagen) is in 2019 toegenomen. Deze stijging is te verklaren doordat de druk op de IT-markt hoog blijft, met een bikkelharde concurrentie tussen de werkgevers tot gevolg.

Onze retentiegraad⁷ blijft met een percentage van 95,94% uitzonderlijk hoog, wat bewijst dat onze organisatie in de ogen van haar werknemers een aantrekkelijke werkgever is en blijft.

Verdeling van de rekrutering

Verdeling van de rekrutering tussen het lid CIBG en de andere leden



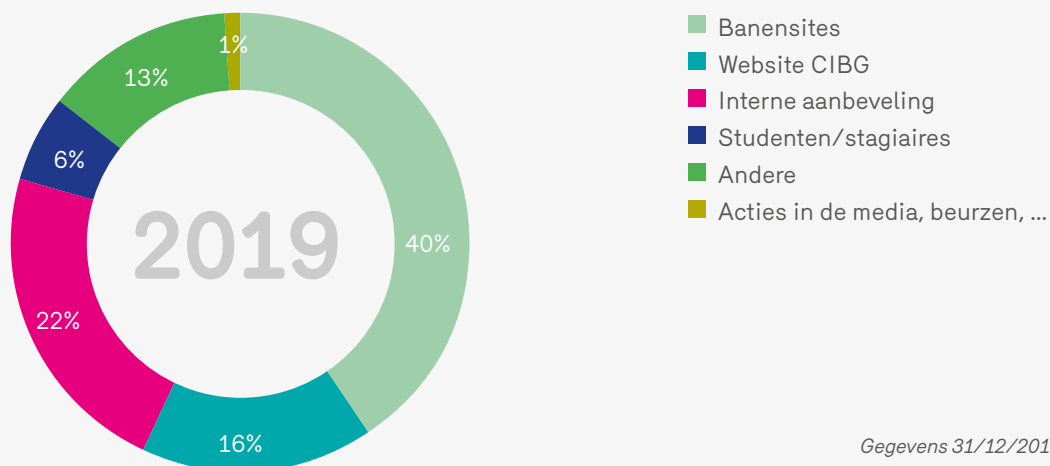
	2018	2019
Gescreende cv's	6.227	5.699
Geselecteerde cv's	590	439
Assessments	147	133
Aanwervingen (= indienstnemen)	73	67
Ondertekende contracten	85	78
Gemiddelde termijn (kalenderdagen)	91	94

Gegevens 31/12/2019

⁷ De retentiegraad wordt op de volgende manier berekend: aantal werknemers - aantal vrijwillig vertrokken tijdens het jaar / aantal werknemers. De turnover is het personeelsverloop binnen een bedrijf en wordt berekend aan de hand van de volgende formule: ((Nieuwkomers+Vertrekkers)/2)/Aantal medewerkers op 1 januari van het jaar in kwestie (12,30% dit jaar, tegenover 14,49% in 2018 en 16,30% in 2017).

Rekruteringsbronnen

Als percentage van de aanwervingen



Ook in 2019 vonden onze nieuwe collega's de weg naar IRISteam vooral via jobsites zoals ICT Job en Stepstone (40%). Maar ook onze eigen website blijft een populair rekruteringskanaal, met 16%.

In 2019 heeft de vereniging consultants aangeworven die binnen het CIBG aan de slag waren, en 4 jobstudenten die tijdens de zomer de personeelsdossiers van de vereniging gedigitaliseerd hebben. Dit voortdurende digitaliseringsproces werd dit jaar bovendien voortgezet doordat sollicitanten zelf hun cv's digitaal online ingeven.

Een groot verschil was er met betrekking tot het aantal aanwervingen na zogenoemde «Referrals⁸»: gezien de grote concurrentie in de IT-sector vragen wij, onder meer via publicaties op het intranet, onze medewerkers regelmatig om ons te helpen in onze zoektocht naar nieuwe medewerkers. Een positieve referentie – die leidt tot een aanwerving – verdient ook een geldpremie (mits aan de voorwaarden is voldaan).

⁸ Stel dat een medewerker iemand kent met het profiel zoals beschreven in een van de vacatures op de website van het CIBG, dan kan hij/zij die persoon aanraden om bij IRISteam te solliciteren. Elke stap in dit proces van peterschap wordt opgevolgd door de dienst Administratie. Aanvaarding van een «referral»-dossier geeft aanleiding tot een bijzondere premie waarvan de waarde wordt bepaald door de betrokken functieklasse.

Vacant gestelde functies

Funcieklasse	Niveau	Funcie	Aantal
Professional	1	Helpdesk operator	3
		Secretary	1
	2	IT technician	7
		Cartographer	1
		Officer	1
	3	Analyst Programmer	15
		IS Engineer	7
		Team leader	1
		Geomatician	1
		Advisor	1
	4	Implementation Manager	5
		Project Analyst	8
		Technical leader	2
	5	IS Architect	2
		Business Consultant	2
Project Manager		6	
Student		Student	4
TOTAAL			67

IT-technician, Analyst Programmer en Project Analyst zijn in 2019 de functies waarvoor het vaakst werd gerekruteerd. In totaal zijn ze goed voor ongeveer 45% van de rekruteringen.

Tot slot werd er ook dit jaar gebruikgemaakt van interne mobiliteit binnen de vereniging. Persoonlijke en professionele ontwikkeling door middel van nieuwe ervaringen wordt proactief aangemoedigd: zo wordt elke vacature, naast andere initiatieven, eerst op het intranet gepubliceerd voor het personeel, en voor elke wijziging wordt een nieuwsbericht op het intranet geplaatst, waarbij alle geïnteresseerde medewerkers de lijst met vacatures intern kunnen raadplegen.



2. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel

2.1. Evaluatie van het personeel

Zoals elk jaar hebben alle medewerkers een zelfevaluatie uitgevoerd. Deze eerste stap wordt gevolgd door de beoordeling van alle personeelsleden door hun manager, een beoordeling die wordt gevalideerd in het evaluatiecomité, dat bestaat uit de afdelingsdirecteurs en de leden van het directiecomité. Het hele proces wordt gedigitaliseerd in ons ERP systeem.

Het proces houdt rekening met zowel prestaties als vaardigheden. Voor de prestaties wordt elke medewerker beoordeeld op basis van de resultaten die hij of zij boekte voor de 4 doelstellingen die voor hem of haar zijn vastgelegd. De evaluatie van de vaardigheden slaat op het vaardigheidsniveau dat voor de functieklasse van de medewerker is vereist.

In het evaluatiecomité dat het jaarlijkse evaluatieproces afsluit, worden ook de beslissingen genomen over promoties. Dit jaar werden, op basis van de quota voor ontwikkelingsmogelijkheden zoals vastgelegd door de directie, 27 medewerkers bevorderd van medior naar senior en 7 tot expert, op basis van een dossier verdedigd door elke betrokken manager.

In 2019 haalde 93,77% van de medewerkers van de vereniging zijn of haar jaarlijkse doelstellingen. Volgend jaar zal het evaluatieproces herzien worden, aangezien het niet langer de gewenste impact heeft.

2.2. Ontwikkeling van het personeel

De vereniging biedt haar personeel nog andere mogelijkheden om zich te ontwikkelen: via promotie en interne mobiliteit.

In 2019:

- werden 23 medewerkers die door hun managers voorgedragen waren voor een promotie gepromoveerd naar een hogere functie conform het promotieproces;
- hebben 4 medewerkers spontaan gesolliciteerd voor een vacature en met succes het sollicitatieproces afgerond, waardoor ze van functie konden veranderen;
- is een twintigtal medewerkers in de loop van het jaar via interne mobiliteit van functie veranderd.

'Mobiliteit' in de brede zin van het woord is geen loos begrip bij IRISteam, het is een graadmeter voor de tevredenheid en het behoud van ons personeel.

3. Opleidingen en certificeringen

Er wordt voor elke medewerker van IRISteam een jaarplan opgesteld ter ontwikkeling van zijn of haar vaardigheden. Dit kan zowel technische knowhow als soft skills omvatten.

Dit ontwikkelingsplan is bedoeld om de sterke punten van een medewerker verder te ontwikkelen of werkpunten aan te pakken die bijvoorbeeld tijdens de wervings- en selectieprocedure of bij de jaarlijkse evaluatie werden vastgesteld. Tijdens de jaarlijkse evaluatie kan de medewerker ook zelf voorstellen doen voor persoonlijke ontwikkeling.

Het ontwikkelingsplan biedt ook de mogelijkheid om vaardigheden uit te breiden door nieuwe kennis op te doen.

Daarnaast gaat er bijzondere aandacht naar het toetsen van de vaardigheden die de medewerkers hebben opgedaan tijdens opleidingen die ze hebben kunnen volgen door bijvoorbeeld bijhorende certificeringsproeven af te leggen.

KERNCIJFERS VAN DE OPLEIDINGEN IN 2019

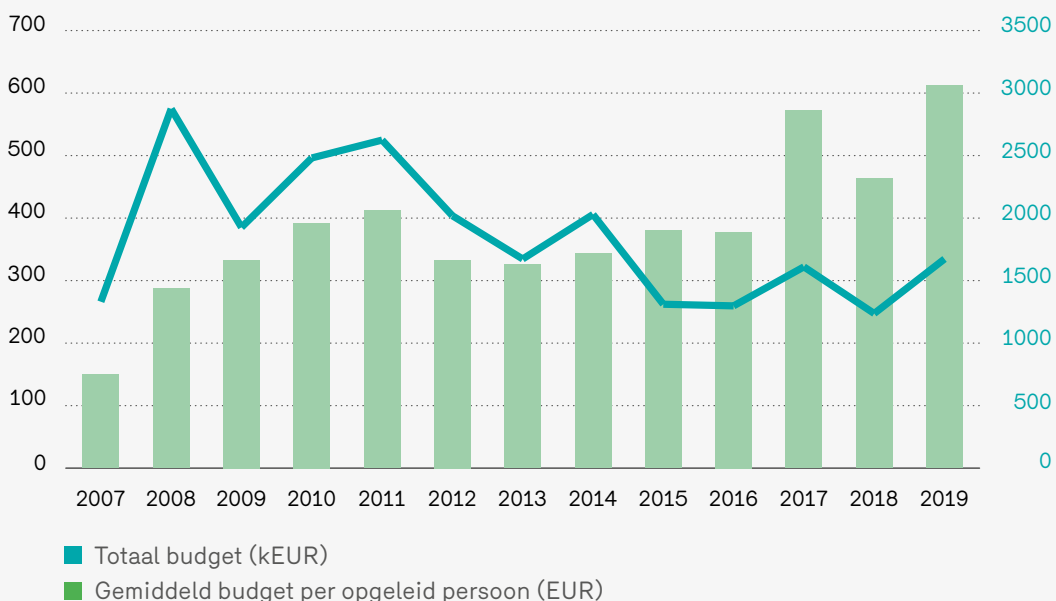
> OPLEIDINGEN

367

medewerkers volgden in totaal **1.820 dagen** opleiding
wat overeenkomt met een budget van **409 kEUR**

Gegevens 31/12/2019

Evolutie van het aantal opleidingsdagen

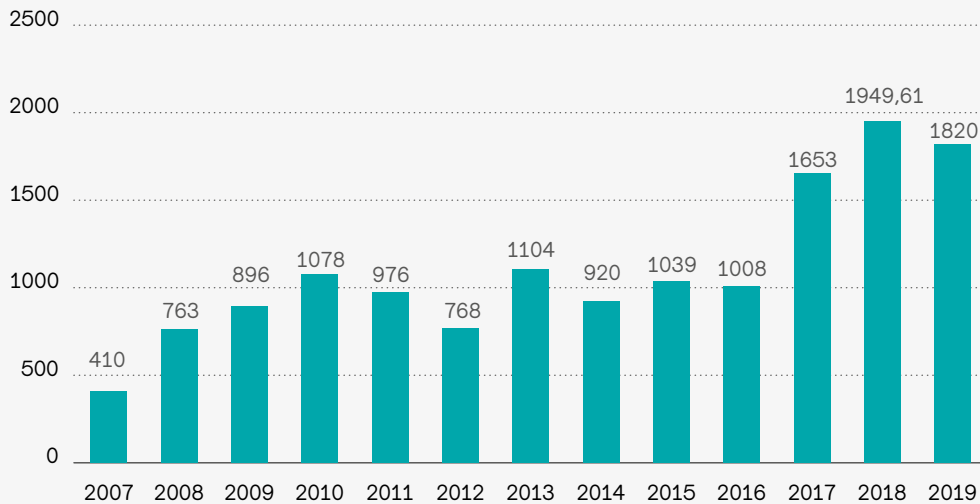


Gegevens 31/12/2019

5

Gemiddelde opleidingsduur (dagen) per opgeleide

Evolutie van het aantal opleidingsdagen



Gegevens 31/12/2019

> CERTIFICERINGEN⁹

44

Behaalde certificeringen

Certificeringen verworven in 2019

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ITIL V3 Foundation | Data Protection Officer |
| Prince2 Foundation | Prosci and the change Management |
| ITIL RCV | Data Centre Auditor Facilities |
| ITIL scpl OSA | Microsoft Service Adoption Specialist edX |
| ITIL scpl SOA | Microsoft CLD267x_ Microsoft Teams |
| Prince2 Practitioner | IBM Netcool OMNIbus 8.1 Admin & MAint |
| Scrum Master | VCA - Basisveiligheid |
| ITIL PPO | |
| Analyzing your data with Power BI | |



Gegevens 31/12/2019

⁹ Meer uitleg over deze methodes vindt u in de verklarende woordenlijst als bijlage.

De opleidingen die het vaakst gevolgd werden in 2019, waren:

- ITIL Foundation, ITIL for manager, ITIL OSA, ITIL SOA, ITIL RCV;
- PRINCE2 Foundation, PRINCE2 Practitioner, PRINCE2 for manager;
- Scrum.

In 2019 zijn we gestart met een herziening van ons aanbod aan generieke opleidingen. De evolutie van deze gemeenschappelijke competentie- en kennisbasis voor dezelfde functie, die al enkele jaren bestaat, heeft ervoor gezorgd dat er nieuwe certificeringen konden worden voorgesteld en dus dat het aantal competenties binnen de vereniging is toegenomen.

Deze herziening leidde ook tot het voorstellen van meerdere in house-opleidingen rond thema's met betrekking tot bijvoorbeeld management, informatiebeveiliging, en gezondheid en preventie op het werk:

- zo werd er door de dienst Human Resources specifiek voor de managers en teamverantwoordelijken een opleiding georganiseerd toegespitst op het dagelijkse teambeheer. Sinds augustus hebben er al 3 sessies plaatsgevonden en in 2020 volgen er nog 2. Er werden ook opleidingen rond proactieve feedback en conflictbeheer georganiseerd;
- en er waren ook systematisch bijscholingen over de bescherming van persoonsgegevens, in het kader van de AVG, en over informatiebeveiliging, opdat ons personeel zich bewust blijft van de problematiek;
- tot slot volgden 17 personen in 2019 bijscholing rond EHBO, en 4 medewerkers een VCA-opleiding (basisveiligheid voor werknemers van contractanten).

Voor 2020 worden formelere generieke opleidingen voorzien over de interne processen van administratief beheer, voor alle medewerkers belast met time-tracking en aankopen (procurement), en voor de projectleiders belast met de opvolging en reporting van hun projecten, in het kader van Project Management Office (PMO). Er wordt ook een generieke opleiding betreffende overheidsopdrachten aangeboden. Tot slot worden opleidingen via e-learning in 2020 ook aangemoedigd, met een nog groter en diverser aanbod.

4. Collectieve arbeidsbetrekkingen

In 2019 zijn de directie en de werknemersvertegenwoordigers regelmatig bijeengekomen:

- 12 keer in de ondernemingsraad (OR);
- 10 keer in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW);
- 10 keer in het kader van de vakbondsafvaardiging.

In 2019 vond ook de voorbereiding plaats van de sociale verkiezingen.

De sociale verkiezingen zijn verkiezingen die om de 4 jaar georganiseerd worden in Belgische bedrijven met ten minste 50 werknemers. Het doel is om personeelsafgevaardigden te verkiezen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en, in het geval van IRISsteam, ook voor de ondernemingsraad.

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen, maar moeten zich kandidaat stellen via een van de drie representatieve vakbonden (ABVV, ACV of ACLVB). Daarnaast moet een kandidaat-werknemer 6 maanden ononderbroken anciënniteit hebben

in het desbetreffende bedrijf op de dag van de verkiezingen en tot de werknemerscategorie behoren waarvoor hij of zij opkomt.

De sociale verkiezingen waren oorspronkelijk gepland in mei 2020, maar werden door de federale regering uitgesteld tot het najaar van 2020.

Toch werden er in 2019 grote projecten gevoerd. Eén daarvan was een benchmark van de lonen, waarvan de resultaten positief waren, aangezien eruit bleek dat wij op één lijn zitten met de brutolonen op de markt, en aantrekkelijk zijn wat variabele verloning betreft, aangezien die veel beter is dan wat de markt te bieden heeft.

Van de andere grote projecten van 2019 vermelden we nog de digitalisering van de personeelsdossiers, en een analyse van de verwachte grote trends en ontwikkelingen op de IT-markt, die zal leiden tot een denkoefening over de flexibiliteit en over een specifieke aanpak voor de kritieke functies.

5. Vooruitzichten

IRISteam zal zich in 2020 blijven richten op rekrutering en personeelsbehoud. Specifieke aandacht zal gaan naar:

- 1.** de herziening van het evaluatieproces, door middel van een analyse van de huidige situatie, een voorstel tot wijzigingen en de lancering van een bijgewerkt proces begin 2021. De opzet is om ons evaluatieproces efficiënter, pertinenter en motiverender te maken;
- 2.** een grondige denkoefening over de organisatie van het werk qua tijd en locatie, zowel intern als voor onze partners, en een grondige denkoefening over de flexibiliteit qua verloning, beide oefeningen teneinde een aantrekkelijke werkgever te blijven voor onze medewerkers en voor nieuwe talenten;
- 3.** het optimaliseren van de generieke opleidingen - een van de prioriteiten van IRISteam -, die zowel voor nieuwe medewerkers als medewerkers met enige anciënniteit toegankelijk zijn: de focus zal liggen op interne opleidingen betreffende overheidsopdrachten, het gebruik van onze interne tools voor de registratie van de werktijd, PMO, het aankoopbeheer, informatiebeveiliging, de Europese Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), de preventie en veiligheid;
- 4.** De identificatie en het beheer van talenten, het register met kritieke functies en de zoektocht naar oplossingen om geschikte profielen te vinden, hetzij via werving, interne mobiliteit en ondersteuning, externe rekrutering of consultancy.



IV. FINANCIËLE BALANS

Als zelfstandige groepering van personen rekent IRISteam al zijn kosten door aan zijn leden in verhouding tot het gebruik dat ze hebben gemaakt van de tot hun beschikking gestelde middelen. De kosten en opbrengsten bedroegen aan het eind van het boekjaar 42.884 kEUR ¹⁰, een stijging met 7,6% ten opzichte van 2018.

1. Resultaatanalyse

1.1 Bedrijfsopbrengsten

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

42.884 kEUR

+7,5% t.o.v. 2018

Gegevens 31/12/2019

Bedrijfsopbrengsten (KEUR)*			
	2018	2019	EVOLUTIE
Dagelijks informaticabeheer	36.091	38.409	6,4%
Specifieke prestaties	3.256	4.084	25,4%
Andere opbrengsten	528	391	-25,9%
TOTAAL	39.875	42.884	
Evolutie		7,5%	

* Afgeronde bedragen

A. Dagelijks informaticabeheer

Voor prestaties in het kader van het dagelijkse IT-beheer wordt er een beroep gedaan op de medewerkers van IRISteam, waarna er een of meer IT-medewerkers worden ingeschakeld. In 2019 was het dagelijkse IT-beheer goed voor 38.409 kEUR van de bedrijfsopbrengsten, tegenover 36.091 kEUR in 2018 (een stijging van 6,4%). 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, transport ...
- alle andere kosten voor de persoon: opleidingen, bedrijfsverzekeringen ...

De stijging in 2019 is deels 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).

¹⁰ We willen er nogmaals op wijzen dat IRISteam onderworpen is aan de boekhoudvoorschriften voor 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. Het is gevestigd in de lokalen van het CIBG en gebruikt ook de materiële infrastructuur van het CIBG (lokalen, computermateriaal, verbruiksgoederen...). De balans van IRISteam bestaat vooral uit vorderingen en schulden tegenover zijn leveranciers. Het kantoor Crowe Callens, Theunissen, Pirene & C° is de accountant van IRISteam.

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

- het dubbele vakantiegeld, de eindejaarspremie en het variabele loon maandelijks worden gefactureerd aan 1/12 van de voor het jaar berekende provisie;
- 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% bovenop de totale kostprijs aangerekend om een deel van de administratieve kosten voor het HR-beheer te dekken (rekrutering, facturatie,...). Tot dusver droeg het CIBG die kosten volledig.



38.409 KEUR

+6,4% t.o.v. 2018

Gegevens 31/12/2019

Dagelijks informaticabeheer*			
	2018	2019	Evolutie
Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	17.617,9	18.557,9	5,3%
Gedelegeerde opdrachten van het CIBG	5.712,3	6.181,2	8,2%
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	1.529,8	1.668,2	9,1%
Leefmilieu Brussel (LB)	1.384,0	1.536,6	11,0%
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	1.313,2	1.181,0	-10,1%
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	957,4	1.055,6	10,3%
Gemeentebestuur van Anderlecht	888,6	960,0	8,0%
Brussel Fiscaliteit	793,8	892,4	12,4%
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (BSE)	587,4	750,5	27,8%
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	702,4	741,8	5,6%
Gemeentebestuur van Schaarbeek	791,0	715,5	-9,5%
Gemeentebestuur van Jette	606,5	674,3	11,2%
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	477,5	550,4	15,3%
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	374,9	450,9	20,2%
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem	229,4	325,2	41,8%
De Diensten van het Verenigd College (DVC)	313,9	290,5	-7,4%
perspective.brussels (Brussels Planningsbureau)	263,7	290,0	10,0%
Innoviris	214,7	247,9	15,5%
Easy.brussels	123,0	181,2	47,3%
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	120,2	151,0	25,6%
Gemeentebestuur van Vorst	141,2	145,0	2,6%
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Node - Evere)	140,1	142,0	1,3%
Gewestelijke en Intercommunale Politieschool (GIP-Brusafe)	0,0	136,4	-
Politiezone 5343 (Montgomery)	113,0	129,4	14,5%
Citydev.brussels	114,3	119,3	4,4%
BRUGEL	115,3	95,0	-17,6%
Gemeentebestuur van Elsene	258,5	90,4	-65,0%
talent.brussels	59,4	70,6	18,9%
SPRB-GOB Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	0,0	55,0	-
Kabinet van de minister van Begroting	31,8	21,3	-33,0%
Politiezone 5342 (Ukkel - Watermaal-Bosvoorde - Oudergem)	115,6	2,8	-97,6%
TOTAAL	36.090,8	38.409,4	6,4%

*Afgeronde bedragen

B. Specifieke prestaties

Voor 2019 bedroeg het aandeel van de HR-prestaties met betrekking tot het leveren van een specifieke IT-dienst of een specifiek IT-project 4.084 kEUR in vergelijking met 3.256 kEUR in 2018, een stijging van 25,4%.

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 niveaus 0 tot 3 (technicus, programmeur ...)

De gemiddelde kostprijs van de middelen omvat alle personeelsgebonden kosten. Elke medewerker registreert zijn of haar prestaties in een timetrackingsysteem om het aantal werkdagen te bepalen dat voor zijn of haar prestaties aan een bepaald project of een bepaalde dienst moet worden toegevoegd. Het resultaat is dan de kostprijs die ten laste valt van het betrokken lid.

In 2019 werden deze prestaties aan de leden van IRISteam aangerekend volgens de volgende tarieven, rekening houdend met een indexering van 2,16% in vergelijking met 2018, volgens paritair comité 200:

- T1: 562 euro/dag
- T2: 751 euro/dag

C. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten bedroegen 391 kEUR. Het gaat om:

- teruggekregen bedrijfsvoorheffing voor innovatieve projecten voor 2016 en 2017;
- een subsidie van het Gewest voor goed kasmiddelenbeheer ¹¹;
- een terugbetaling van opleidingsdagen;
- een creditnota van onze verzekeringsmaatschappij Generali in het kader van de groepsverzekering, voor de experience rating in verband met het jaar 2018 ¹².

¹¹ IRISteam ontvangt een subsidie van het Gewest voor efficiënt kasmiddelenbeheer. Hoewel deze toelage jaarlijks daalt vanwege de op de markt toegepaste EURIBOR-tarieven, wordt het kasmiddelenbeheer door het Centrum voor financiële coördinatie als zeer goed bestempeld.

¹² 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 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 Generali is van het type 'loss carry forward'. Na afloop van telkens drie jaar, neemt Generali het eventuele verlies voor zijn rekening, en als er winst is, wordt deze uitgekeerd aan ons.

1.2 Bedrijfskosten

De gemiddelde kostprijs van een voltijds equivalent (VTE) bedroeg 99,0 kEUR in 2019, tegenover 97,0 kEUR in 2018 ¹³, een stijging van 2%. Die gemiddelde kostprijs komt overeen met de verhouding tussen de totale kostprijs van 42.884 kEUR en het aantal VTE's in 2019, 433,1.

42.884 kEUR

+8% t.o.v. 2018

Gegevens 31/12/2019

Bedrijfskosten (kEUR)*			
	2018	2019	Evolutie
Loonkosten	38.796	41.881	8%
Diensten en diverse goederen	1.076	1.002	-7%
Andere kosten	3	1	-80%
TOTAAL	39.875	42.884	8%
Aantal VTE's	411,1	433,1	5%
Gemiddelde kost	97,0	99,0	2%

* Afgeronde bedragen

A. Loonkosten

In 2018 bedroegen de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen 41.881 kEUR, een stijging van 8% tegenover 2018.

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 2019 overeenkomstig onze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) met paritair comité 200;
- de loopbaanontwikkelingen bij het personeel;
- een voorziening voor sociale geschillen.

B. Diensten en diverse goederen

De kosten voor diverse goederen en diensten bedroegen in totaal 1.002 kEUR, een daling van 7% in vergelijking met het vorige boekjaar.

¹³ De gemiddelde kostprijs per persoon (443 in 2019) komt in 2019 op 96,8 kEUR tegenover 95,7 kEUR in 2018.

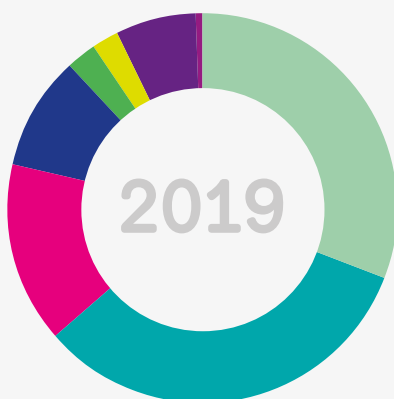
1.002 kEUR

-7% t.o.v. 2018

Gegevens 31/12/2019

Kosten 2018: diensten en diverse goederen

Afgeronde bedragen (EUR)



- Werken en consulting
- Rekrutering
- Telecom
- Sociaal secretariaat
- Uitzendkrachten
- IT-onderhoud
- BA verzekeringen
- Bestuurders en zaakvoerders

Diensten en diverse goederen (EUR)

	2018	2019	Evolutie
Rekrutering	290.125	329.552	14%
Werken en consulting	362.720	310.294	-14%
Telecom	128.291	148.307	16%
Sociaal secretariaat	89.228	96.675	8%
BA-verzekering	57.810	68.053	18%
Interimpersoneel	80.422	22.860	-72%
Elektronisch onderhoud	61.454	22.181	-64%
Bestuurders en zaakvoerders	5.965	4.103	-31%
TOTAAL	1.076.015	1.002.024	-7%

Gegevens 31/12/2019

C. Overige kosten

De overige kosten bedroegen 1 kEUR en hebben betrekking op de afschrijving van de defibrillator, de fiscale last 2018 en bankkosten.

2. Balansanalyse

Bij het afsluiten van de rekeningen van 2019 bedroeg het balanstotaal 8.860 kEUR.

2.1 Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa bedroegen 0 kEUR.

Dit bedrag betreft de HR BOX-applicatie, die volledig is afgeschreven. Deze applicatie is sinds 1 januari 2019 niet langer in gebruik en maakt geen deel meer uit van het vermogen van IRISteam. Het proces voor het beheer van de opleidingen werd geheel gemigreerd naar ERP Axon/ SharePoint.

2.2 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bedroegen 1 kEUR. Dit bedrag beantwoordt aan de boekwaarde na afschrijving van het medische materieel (defibrillator).

2.3 Financiële vaste activa

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

2.4 Handelsvorderingen

De handelsvorderingen bedroegen 4.912 kEUR. De gemiddelde betalingstermijn bedroeg 42 dagen in 2019, tegenover 49 dagen in 2018 en 44 dagen in 2017.

2.5 Lopende rekening

De lopende rekening vertoonde een positief saldo van 3.913 kEUR.

2.6 Overlopende rekeningen

De over te dragen kosten bedroegen 34,9 kEUR en betreffen bedragen met betrekking tot 2020 die in 2019 zijn gefactureerd. Dit bedrag omvat voornamelijk verzekeringscontracten, opleidingen en abonnementen waarvan de factuur voor diensten in 2020 ontvangen is in december 2019.

2.7 Overgedragen winst

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

2.8 Voorzieningen voor pensioen en sociale verplichtingen

Er waren in 2019 geen voorzieningen voor brugpensioenen meer.

De voorzieningen voor sociale geschillen bedroegen 110k en hebben betrekking op 2 sociale geschillen waarvan de risico's op respectievelijk € 65k en € 45K worden geschat.

2.9 Handelsschulden

Deze post bedroeg 907,0 kEUR bij de afsluiting van 2019. De leveranciers van IRISteam zijn voornamelijk leveranciers van diensten: opleidingen, sociaal secretariaat, verzekeringen ...

Dit bedrag is de som van:

- leveranciersfacturen die op 31/12/2019 niet vervallen waren;
- facturen die in 2020 ontvangen moeten worden voor diensten geleverd in 2019;
- creditnota's uit te schrijven ten voordele van onze leden om diensten van 2019 te regulariseren waarvan de werkelijke kosten pas in 2020 bekend zullen zijn;
- creditnota's of te veel ontvangen bedragen die aan onze klanten terug te betalen zijn.

2.10 Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten

Deze post bedroeg 7.843 kEUR en bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de RSZ en de belastingadministratie met vervaldatum in 2020, en uit de voorziening van vakantiegeld, dat in mei 2020 moet worden betaald, alsook de voorziening van de variabele lonen en vakantie van 2019, voortvloeiend uit de personeelsbezetting in 2019.

Samen met het CIBG en IRISnet zal IRISteam zich blijven inzetten voor de IT-ambities van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering in het kader van de nieuwe legislatuur 2019-2024.

Dankzij gemotiveerde, competente en uiterst gekwalificeerde medewerkers staat de vereniging al jaren in voor de regionale IT-strategie, die met name gericht is op transversaliteit, gedeeld gebruik en digitale inclusie.

Zij weegt dus de digitale pistes af die een praktische uitwerking zijn van de Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering voor de huidige legislatuur¹⁴:

- 1.** een ambitieus open data-beleid ondersteunen om het gebruik van de gegevens te bevorderen;
- 2.** onze gewestelijke en lokale besturen moderniseren;
- 3.** onze burgers beschermen door bestuurlijke transparantie te stimuleren en te zorgen voor de bescherming van gegevens, toegang en informatie;
- 4.** de interactie met burgers en ondernemingen intensiveren door middel van digitale technologieën;
- 5.** onze burgers, bedrijven en besturen klaarstomen voor de digitalisering.

Elk van deze uitdagingen zal aangegaan worden met het professionalisme, enthousiasme en de teamgeest die onze medewerkers typeren.

In dit verband wensen wij de pas benoemde leden van de raad van bestuur van de vereniging veel succes. Zij zullen onze IT-diensten zonder twijfel aanmoedigen en stimuleren om vooruitgang te blijven boeken, ten voordele van onze leden, op het vlak van de prestaties en de kwaliteit van de geleverde diensten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.



¹⁴ De Algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is terug te vinden op de gewestelijke portaalsite https://be.brussels/files-nl/over-het-gewest/de-gewestelijke-bevoegdheden?set_language=nl

1. Balans en resultatenrekening

1.1 Balans

ACTIVA		EUR
20/28	VASTE ACTIVA	867
22/27	Materiële vaste activa	857
28	Financiële vaste activa (Bijl. IV et V)	10
29/58	VLOTTENDE ACTIVA	8.859.258
40/41	Vorderingen op ten hoogste één jaar en Handelsvorderingen	4.911.592
54/58	Liquide middelen	3.912.762
490/1/9	Overlopende rekeningen	34.904
20/58	TOTAAL VAN DE ACTIVA	8.860.124

PASSIVA		EUR
10/15	EIGEN VERMOGEN	0
16	VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	110.000
	Voorzieningen voor lopende geschillen	110.000
42/48	SCHULDEN OP TEN HOOGSTE ÉÉN JAAR	8.750.124
44	Handelsschulden	907.089
45	Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	7.843.035
10/49	TOTAAL VAN DE PASSIVA	8.860.124



1.2 Resultatenrekening

Post	Beschrijving	EUR
70/74	BEDRIJFSOPBRENGSTEN	42.884.223
70	Bedrijfsopbrengsten	42.493.640
74	Overige bedrijfsopbrengsten	390.583
60/64	BEDRIJFSKOSTEN	-42.884.047
60	Voorzieningen en handelsgoederen	0
61	Diensten en diverse goederen	-1.002.024
62	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	-41.820.545
630	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	-428
635/8	Voorzieningen voor risico's en kosten	-60.339
640/8	Andere bedrijfskosten	-710
70/64	BEDRIJFSWINST(/VERLIES)	176
75	FINANCIËLE OPBRENGSTEN	1
752/9	Andere financiële opbrengsten	1
65	FINANCIËLE KOSTEN	-176
652/9	Andere financiële kosten	-176
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)
81111	Bezoldiging volgens weddeschalen	23.535.609
81112	Andere elementen van de vergoeding	5.914.528
81120	Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen - Overige sociale lasten van de werkgever	9.632.377
81140	Loon in natura	2.094.256
81211	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten - Algemene werkingskosten	1.376.017
82140	Interesten van de overheidsschuld - Interesten van de handelsschuld	0
87422	Aankoop van andere investeringsgoederen, waaronder immateriële goederen. Aankoop van ander materieel	0
TOTALE UITGAVEN		42.552.786
91111	Bezoldiging volgens weddeschalen	161.293
91611	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten - Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de overheidssector - Aan bedrijven	522.887
91612	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten - Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de sector van de overheidsinstellingen - Aan vzw's ten behoeve van gezinnen en aan gezinnen	61.622
91620	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten binnen de overheidssector	41.810.858
92610	Rente-ontvangsten van andere sectoren dan de overheidssector	1
92620	Rente-ontvangsten binnen de overheidssector	0
94610	Inkomensoverdrachten van de institutionele overheid	3.049
TOTALE ONTVANGSTEN		42.559.709
Resultaat		6.923



2. De leden van de vzw IRISteam

Lijsten van 31/12/2019

Lokale overheden en besturen

Naam	Evolutie 2019
Brulabo	
De Brusselse Keukens vzw	
De Brusselse Woning	
De Lakense Haard	
De Schaarbeekse Haard	
De Zuiderhaard	
En Bord de Soignes	
Gemeentebestuur van Anderlecht	
Gemeentebestuur van Elsene	
Gemeentebestuur van Etterbeek	
Gemeentebestuur van Evere	
Gemeentebestuur van Ganshoren	
Gemeentebestuur van Jette	
Gemeentebestuur van Koekelberg	
Gemeentebestuur van Oudergem	
Gemeentebestuur van Schaarbeek	
Gemeentebestuur van Sint-Agatha-Berchem	
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	
Gemeentebestuur van Sint-Jans-Molenbeek	
Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node	
Gemeentebestuur van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Gemeentebestuur van Sint-Pieters-Woluwe	
Gemeentebestuur van Ukkel	
Gemeentebestuur van Vorst	
Gemeentebestuur van Watermaal-Bosvoorde	
i-CITY	NIEUW
Ieder zijn Woning	
Le Logement Molenbeekois	
Log'Iris	
LOJEGA	
Mission Locale van Anderlecht	NIEUW
Mission Locale van Etterbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Anderlecht	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel-Stad	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Elsene	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Etterbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Evere	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ganshoren	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Jette	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Koekelberg	NIEUW

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Oudergem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Schaarbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Agatha-Berchem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Gillis	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Jans-Molenbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Joost-ten-Node	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Pieters-Woluwe	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ukkel	NIEUW
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Vorst	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Watermaal-Bosvoorde	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Elsene vzw	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Evere vzw	
Politiezone 5340 (Brussel-West)	
Politiezone 5341 (Zuid)	
Politiezone 5342 (Ukkel - Watermaal-Bosvoorde - Oudergem)	
Politiezone 5343 (Montgomery)	
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Node - Evere)	
Sociaal Verhuurkantoor van Sint-Gillis vzw	
Werkcentrale van de Stad Brussel	
TOTAAL	60

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

Naam	Evolutie 2019
Actiris	
BRUGEL	
Brussel Fiscaliteit	
Brussel Openbaar Ambt	
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	
Brussel Stedenbouw en Erfgoed (BSE)	
Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven - BAOB (fusie Atrium & Impulse)	
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	
Bruxelles Formation	
Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	
Citydev.brussels	
Commissariaat voor Europa en de Internationale Organisaties	
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	
Dienst voor Maatschappelijke Begeleiding van Sociale Huurders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw (DMBSH)	
Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG)	
Evoliris	
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC)	
Gewestelijke en Intercommunale Politie school (GIP)	

Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)	
Innoviris	
Institut bruxellois de Formation en Alternance (EFP)	
IRISCARE	NIEUW
Kenniscentrum WWZ	
La Strada	
Le Logis Floréal	NIEUW
Leefmilieu Brussel (LB)	
Parlement francophone bruxellois	
Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de diensten)	
Pensioenkas van de leden van het BHG	
perspective.brussels (Brussels Planningsbureau)	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	
Samusocial	NIEUW
Service public francophone bruxellois	
Viapass	
Visit.brussels	NIEUW
Vlaamse gemeenschapscommissie (VGC)	
TOTAAL	36

Andere leden

Naam	Evolutie 2019
Alliantie van de Brusselse Coöperatieven (ABC)	
Binhôme	
BRUSAMO (vroeger: Conectar vzw)	
Brussel & Ik (BRIK)	
Brussels Ouderenplatform	
Buurthuizen	
CAW Brussel vzw	
Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie (CMDC)	
Comensia	
Commissie voor Studiebeurzenstichtingen van Brabant	
Conseil Bruxellois de Coordination Sociopolitique (CBCS)	
CoördinatieStructuur voor Patrimoniuminformatie (CSPI)	NIEUW
De Molenketjes vzw	
Everecity	
Federatie van de Sociale Verhuurkantoren (FEDAIS)	
Fedito vzw	
Gestion informatique du logement social (GILS)	
InduTec vzw	
Institut Européen de la Culture Arabe	
Kanal – Centre Pompidou	
Koninklijk Atheneum Koekelberg	
Orde van Architecten (Franstalige en Duitstalige Raad)	
Play	

Similes Bruxelles vzw	
Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS)	
Technicity.brussels	NIEUW
Transition vzw	
VIA vzw	
TOTAAL	28

Stichtende leden

Kabinet van minister-president Rudi Vervoort	
Kabinet van minister Elke Van den Brandt	
Kabinet van minister Bernard Clerfayt	
Kabinet van minister Alain Maron	
Kabinet van minister Sven Gatz	
Kabinet van staatssecretaris Barbara Trachte	
Kabinet van staatssecretaris Nawal Ben Hamou	
Kabinet van staatssecretaris Pascal Smet	
TOTAAL	8

Leden in ratificatie door de Algemene Vergadering 2020

Het Woningfonds	Lokale overheden en besturen
TOTAAL	1

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

Lijst van 31/12/2019

Voorzitter:

De heer Esteban Baez Heller (vertegenwoordiger van de minister bevoegd voor informatica)

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:

De heer Esteban Baez Heller (kabinet van de minister bevoegd voor informatica)

Bestuurder:

Mevrouw Houria Ouberri (vertegenwoordigster van de gemeenten en de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

4. Regels voor berekening van de omzet van IRISteam (zelfstandige groepering) voor haar dienstverlening

Om de dienstverlening van IRISteam formeel te concretiseren, wordt door het lid een document 'Oproep tot middelen' ondertekend.

Oproep tot middelen

We onderscheiden 3 types oproepen tot middelen (OM):

1. Oproep tot menselijke middelen voor dagelijkse IT-beheer:

deze oproepen hebben betrekking op dienstverlening van het personeel van IRISteam rechtstreeks aan het lid ten behoeve van diens dagelijkse IT-beheer en bijbehorende activiteiten. Het kan ook gaan om dienstverlening van uitzendkrachten die een langdurig (minimaal 1 maand) afwezig contractueel personeelslid vervangen of die worden ingeschakeld in afwachting van een definitieve aanwerving.

Voor deze oproep tot middelen wordt de kostprijs vastgelegd op basis van het volledige loonpakket van het personeel, de werkgeversbijdragen en alle kosten voor de persoon (rechtstreekse en onrechtstreekse loonkosten, voordelen van alle aard, verzekering, opleiding enz., alsook de sociale verplichtingen indien van toepassing), overeenkomstig artikel 5 van de overeenkomst van de 'kostendelende vereniging' die elk lid ondertekent. Bovendien wordt er een bijdrage van 3% aangerekend bovenop de totale gefactureerde kostprijs om de administratieve kosten te dekken in verband met de aanwervingskosten, onboardingkosten ...) in overeenstemming met artikel 5, § 2 van voormelde overeenkomst.

2. Oproep tot middelen voor 'diensten':

dit zijn oproepen tot prestaties van het personeel van IRISteam in het kader van IT-diensten aan de leden. Deze prestaties worden verdeeld over alle leden die gebruikmaken van de diensten in kwestie.

De bijdrage in de kosten is gebaseerd op de tarieven T1 & T2 volgens het profiel van de medewerker en wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari. De bijdrage wordt elk jaar op basis van de prestaties van het voorgaande jaar berekend voor het daaropvolgende jaar. In jaar n krijgen de leden een raming van de dienstentarieven (verdeling T1/T2) om die te kunnen begroten voor het jaar n+1.

Het dagtarief T1 en T2 wordt aan het begin van het lopende jaar aan de leden meegedeeld.

3. Oproep tot middelen voor 'opdrachten' voor specifieke prestaties:

deze oproepen slaan op prestaties in het kader van specifieke, door het CIBG gecoördineerde opdrachten. Het gaat om opdrachten voor een vast aantal dagen en voor een bepaalde periode.

De bepaling van de kosten is gebaseerd op de tarieven T1 en T2 volgens het profiel van de medewerkers.

Sinds 2017 zijn de facturatieregels herzien met het oog op een betere verdeling van de reële maandkosten:

- het dubbele vakantiegeld, de eindejaarspremie en het variabele loon worden maandelijks gefactureerd aan 1/12^e van de voor het jaar berekende provisie;

- de werkgeversbijdragen worden gefactureerd tegen het gemiddelde jaartarief om alle werkgeversbijdragen en structurele verminderingen gelijkmatig over de maanden te verdelen,
- de facturatie van de regularisatie (tussen reële jaarlijkse kostprijs en voorlopige facturatie) zal worden opgesteld in de loop van het eerste kwartaal van het volgende jaar.

5. Verklarende woordenlijst

5.1 Certificeringen

ITIL (Information Technology Infrastructure Library): Geheel van werken met een overzicht van best practices voor het beheer van informatiesystemen en hun levenscyclus die in aanmerking komen voor verschillende certificeringsniveaus naargelang de beheersing van de methodologie (Foundation: eerste niveau) in uiteenlopende versies (V1, V2 of V3 voor de recentste) en onder meer ingedeeld in:

- dienstovereenkomsten en -aanbod (ITIL SOA - Service Offerings and Agreements),
- ingebruikneming, controle en validatie (ITIL RCV - Release Control & Validation);
- operationele ondersteuning en analyse (ITIL OSA - Operational Support & Analysis).

Prince2 (Projects in controlled environments): methodologie voor projectbeheer die in aanmerking komt voor twee certificeringsniveaus volgens de beheersing van de methodologie (Foundation: eerste niveau en Practitioner: tweede niveau).

Scrum: Projectbeheermethodologie geïnspireerd op het referentiesysteem Agile.



©2020 IRISteam vzw

Redactie en ontwerp: Dienst Communicatie

Verantwoordelijke uitgever: Nicolas Locoge

Lay-out door Trinôme

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

Fax +32 2 230 31 07

RPR Brussel



IRISteam asbl-vzw