

ACTIVITEITENVERSLAG 2020



WOORD VOORAF	3
I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN	4
II. HUMAN RESOURCES	7
1. Gevolgen van de COVID-gezondheidscrisis	12
2. Rekrutering en personeelsbehoud	13
3. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel	18
4. Opleidingen en certificeringen	19
5. Collectieve arbeidsbetrekkingen	21
6. Diversiteitsplan	22
III. FINANCIËLE BALANS	23
1. Resultaatanalyse	23
2. Balansanalyse	29
VOORUITZICHTEN	31
BIJLAGEN	33
1. Balans en resultatenrekening	33
2. De leden van de vzw IRISteam	35
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	39

IRISteam heeft een recordjaar gehad op het vlak van aanwerving met niet minder dan 106 nieuwe arbeidscontracten en 96 concrete aanwervingen. De vereniging heeft aldus de kaap van 500 medewerkers overschreden! Het activiteitsvolume of de omzet is met 3.606 kEUR gestegen. De groei van het personeelsbestand, net zoals die van het activiteitsniveau, weerspiegelt de sterke adhesie van de leden aan het transversale model waarvoor IRISteam staat. De vereniging versterkt met andere woorden meer dan ooit haar kernpositie in het digitale landschap van het Brusselse Gewest.

KERNCIJFERS VAN BOEKJAAR 2020

Gegevens 31/12/2020



Het zijn zonder enige twijfel onze medewerkers, het menselijk kapitaal die de belangrijkste bron van middelen zijn van IRISteam. Het is immers dankzij hen dat IRISteam in staat is om de taken die haar door de leden toevertrouwd worden, naar behoren uit te voeren. Tot grote tevredenheid van eenieder!

Deze opdrachten genereren een steeds stijgende en zelfs exponentiële vraag naar IT-resources. En dat is de uitdaging waarmee IRISteam elke dag opnieuw wordt geconfronteerd. Daar kwam in 2020 de COVID-19 gezondheids crisis bovenop. Wij hebben al onze expertises en vaardigheden aangewend om onze partners in staat te stellen de continuïteit van hun dienstverlening te garanderen, zowel voor hun personeel als voor de burgers.

Deze bijzondere, nooit eerder geziene situatie, heeft duidelijk aangetoond dat de digitalisering van de lokale en gewestelijke overheidsadministraties vandaag nog steeds een grote uitdaging is. Digitale transformatie staat dan ook overtuigend centraal in de digitale strategie van de Brusselse Regering.

De digitale transformatie is een ambitieus en gezamenlijk project waaraan de leden en het personeel van de vereniging de komende maanden verder zullen werken. Wij zijn overtuigd van het succes van dit project. Dit bewijst - voor zover dit nog nodig was - de relevantie en het belang van onze visie: een pool zijn van geavanceerde ICT-vaardigheden is de conditio sine qua non om de leiding te nemen in de digitalisering van het Brussels Gewest, zijn burgers en zijn bedrijven.

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 telt 125 leden¹ (exclusief de ministeriële kabinetten) - één lid meer dan in 2019. Daarnaast hebben vier instellingen een toetredingsovereenkomst ondertekend, die door de algemene vergadering van 2021 zal worden bekrachtigd. In het boekjaar 2020 heeft geen enkel lid de vereniging verlaten.

DE KERNCIJFERS VAN DE LEDEN IN 2020

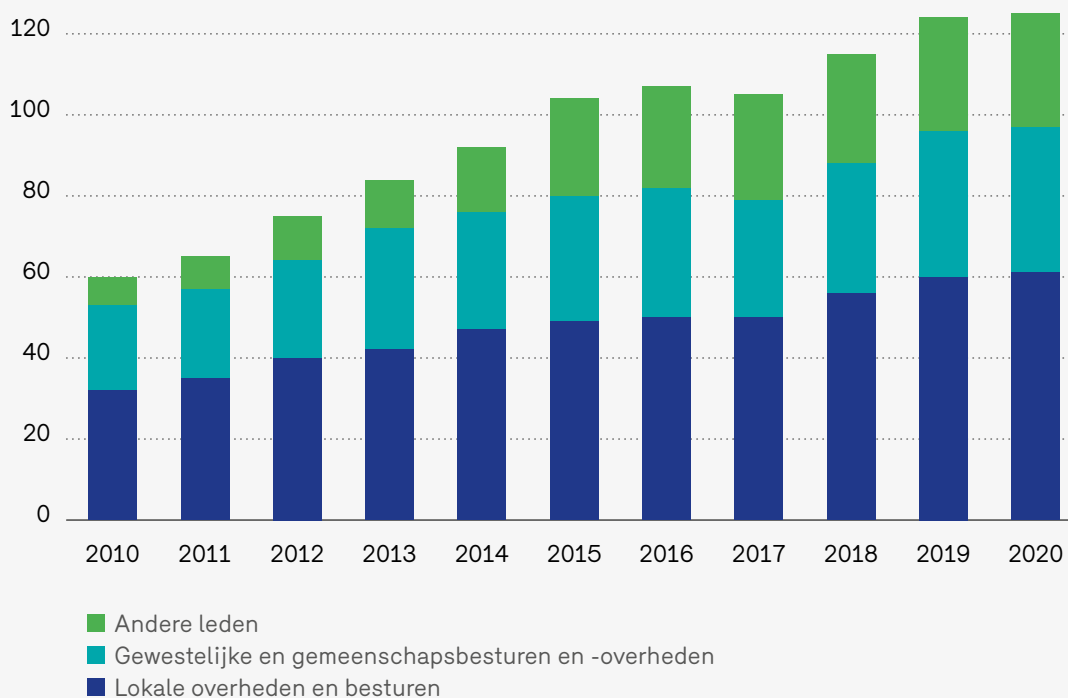
125



leden (zonder ministeriële kabinetten) / **+1** in vergelijking met 2019

Leden van IRISteam

Per categorie	2019	2020
Lokale overheden en besturen	60	61
Gewestelijke en gemeenschapsbesturen en -overheden	36	36
Andere leden	28	28
Totaal	124	125



Gegevens 31/12/2020

¹ Het totaal van 125 betreft leden van de vereniging waarvan de toetreding werd goedgekeurd door de algemene vergadering. De leden die een toetredingsovereenkomst hebben ondertekend na afloop van de laatste algemene ledenvergadering (2020), worden hier dus niet meegeteld.

1. Evolutie van het voorbije jaar

1.1 Toetreding en uittreding van leden

In 2020 heeft IRISteam één nieuw lid verwelkomd: het Woningfonds.

In het boekjaar 2020 telt de vereniging onder meer als leden:

- 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 3 gemeenschapscommissies van het Gewest;
- 5 politiezones (behalve ZPZ 5339 - Brussel en Elsene).

1.2 Transparantie van de bezoldigingen en voordelen voor de openbare mandatarissen

In uitvoering van de ordonnantie van 14 december 2017² betreffende de transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de Brusselse openbare mandatarissen, gemeenschappelijk aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, publiceert IRISteam elk jaar:

- een gedetailleerd overzicht van de aanwezigheden tijdens de 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 gesloten overheidsopdrachten, met voor elke opdracht precisering van de begunstigen en de vastgelegde bedragen, ongeacht of de opdracht met of zonder bevoegdheidsdelegatie is toegewezen.

1.3 Invoering van een btw-eenheid

In het kader van de uitbreiding van het voorwerp van de vereniging tot een volledig gamma van ICT-diensten, werden de statuten van IRISteam in 2019 gewijzigd. Dit wijzigingsproces werd in 2020 afgerond met de oprichting van een btw-eenheid tussen het CIBG en IRISteam in het kader van de facturatie van onze dienstprestaties.

2 De tekst van de ordonnantie kan worden geraadpleegd op de website van 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

1.4 Evolutie van de raad van bestuur

De samenstelling van de raad van bestuur werd aangepast naar aanleiding van de pensionering van de heer Hervé Feuillien, afgevaardigd bestuurder van IRISteam en directeur-generaal van het CIBG.

Ten gevolge de nauwe band met het CIBG (zoals voorzien in de statuten van de vzw IRISteam) heeft de raad van bestuur een tweevoudige wijziging ondergaan, die geconcretiseerd werd door twee benoemingen:

- die van mijnheer Nicolas Locoge als afgevaardigd bestuurder, naar aanleiding van zijn benoeming door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot directeur-generaal van het CIBG, voortvloeiend uit een oproep tot kandidaten voor een vacante betrekking;
- die van mijnheer Marc Van den Bossche als nieuwe adjunct-afgevaardigd bestuurder, naar aanleiding van zijn benoeming door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot adjunct-directeur-generaal van het CIBG, voortvloeiend uit een oproep tot kandidaten voor een vacante betrekking.

Ten slotte zal de algemene vergadering 2021 van de vereniging een nieuwe vertegenwoordiger van de gemeenten en de OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als bestuurder moeten aanstellen. Het mandaat van twee jaar van mevrouw Houria Ouberri loopt ten einde.



II. HUMAN RESOURCES

In 2020 verwelkomde IRISteam 96 nieuwe collega's, wat het totale aantal medewerkers op 503 bracht. Dit komt neer op een netto-toename met 60 personen. Er had kunnen worden verondersteld dat de lockdown een negatief effect zou hebben gehad op onze aanwervingen. Niets was minder waar: 2020 was een recordjaar inzake aanwervingen voor onze vereniging. Tijdens de lockdown zijn onze aanwervingsprocedures volledig online gegaan, met inbegrip van de ondertekening van het arbeidscontract. De acties die gepland waren in het kader van Employer Branding daarentegen, werden helaas opgeschort. Ook het onthaal van stagiairs werd bemoeilijkt door de verplichting tot telewerken.

KERNCIJFERS VAN HET PERSONEEL IN 2020

553

medewerkers

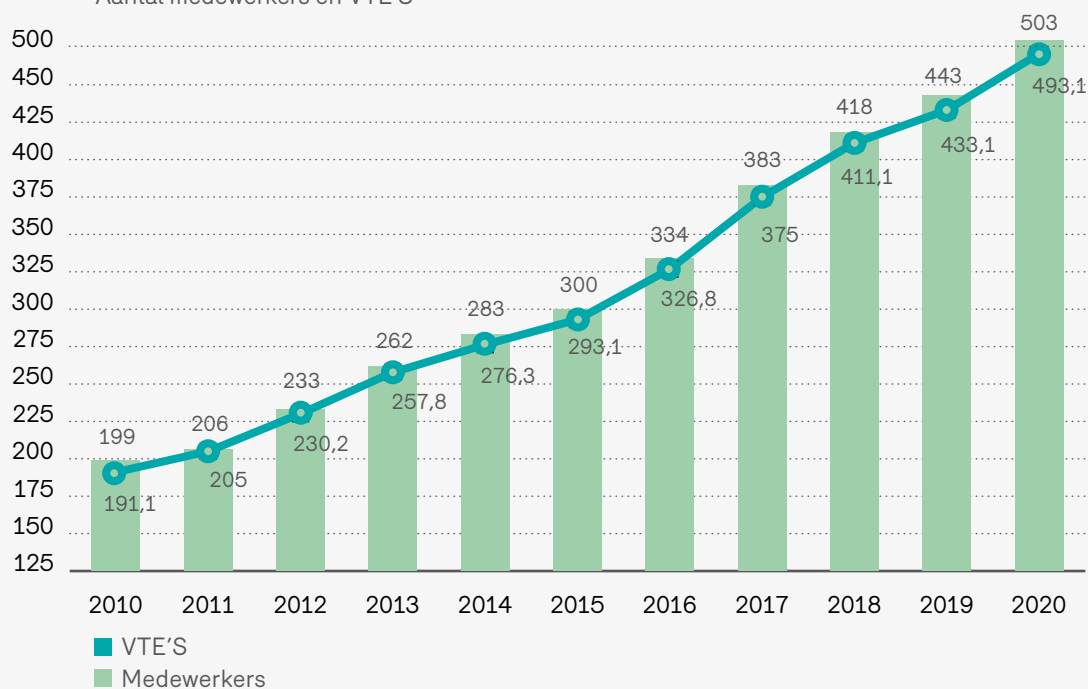
+13,6% in vergelijking met 2019

493,5

VTE

Toename van het personeelsbestand

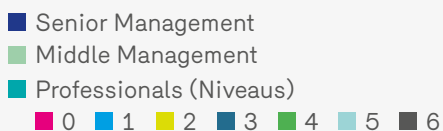
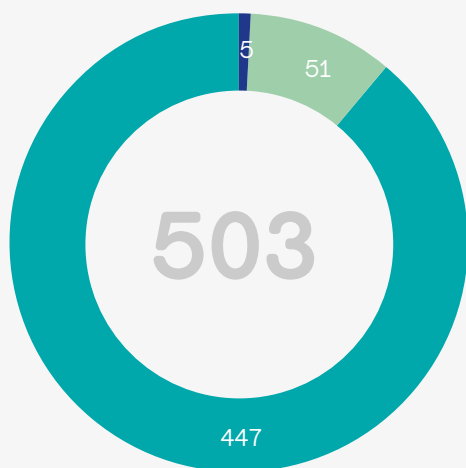
Aantal medewerkers en VTE'S



Gegevens 31/12/2020

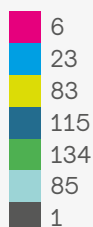
Opsplitsing per functieklasse

Aantal personen



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

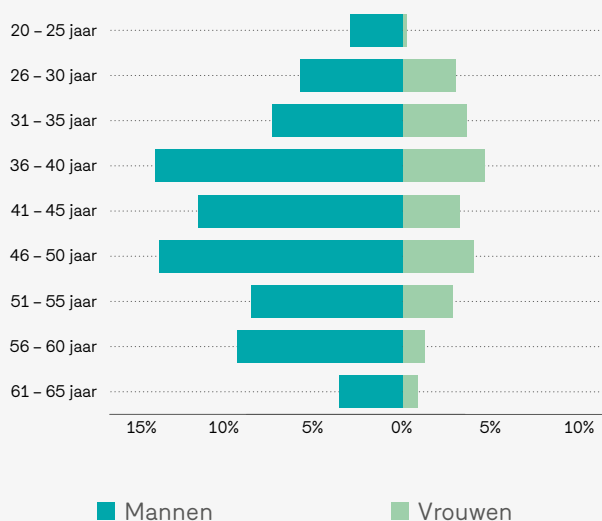
Volgens deze indeling zijn er 441 professionals (+56 tegenover 2019), 51 medewerkers die tot het Middle Management behoren (+5) en 6 tot het Senior Management (-1).



Gegevens 31/12/2020

Leeftijdspiramide

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam



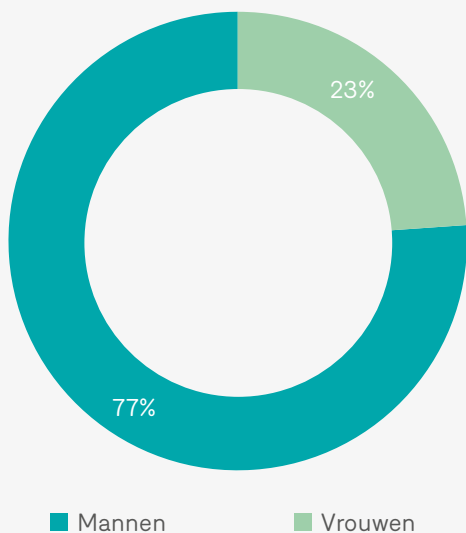
De meeste medewerkers van IRISteam behoren tot de leeftijdsgroepen 36-40, 41-45 en 46-50 jaar. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Het personeel van IRISteam is gemiddeld 43,8 jaar oud (42,2 jaar voor vrouwelijke medewerkers en 44,3 jaar voor mannelijke medewerkers).

Gegevens 31/12/2020

Verdeling van het personeel volgens geslacht

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam



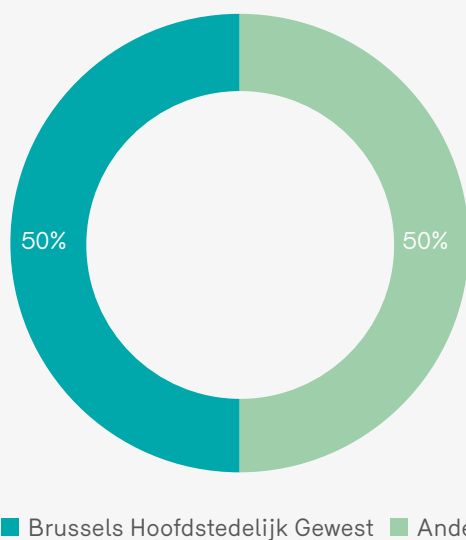
Sinds enkele jaren zijn onze inspanningen erop gericht het aantal functies dat wordt ingevuld door vrouwen binnen IRISteam te verhogen.

Als gevolg daarvan is het percentage vrouwen in het totale personeelsbestand gestegen van 17% (in 2011) naar 23% (in 2020). Dit is echter een krimp met 1% ten opzichte van het voorgaande jaar.

Gegevens 31/12/2020

Verdeling van het personeel volgens woonplaats

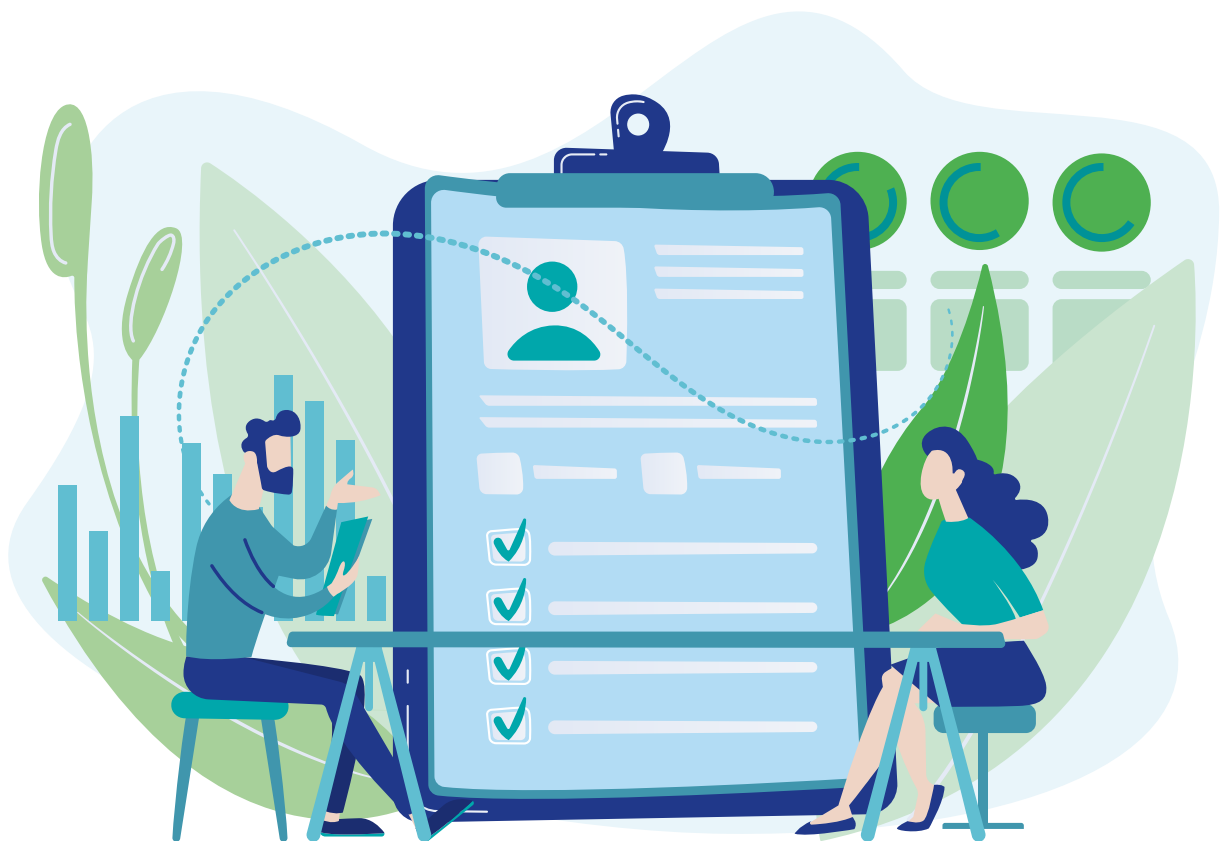
Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam



De verdeling van het personeel volgens woonplaats evolueert jaar na jaar verder naar een evenwicht tussen de medewerkers die in het Brussels Gewest wonen en de medewerkers die daarbuiten wonen.

Voor het jaar 2020 is deze verhouding perfect in evenwicht.

Gegevens 31/12/2020



Verdeling van het personeel van IRISteam (aantal personen op 31/12)	2019	2020
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	193,16	211,58
Gedelegeerde opdrachten*	56,05	63,50
Specifieke prestaties bij leden**	42,19	53,57
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	20,00	20,00
Leefmilieu Brussel	17,00	19,00
Brussel Fiscaliteit	10,00	16,00
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	12,00	14,00
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	11,00	12,00
Gemeentebestuur van Anderlecht	11,00	11,97
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	8,00	11,00
Gemeentebestuur van Schaarbeek	10,00	10,00
Gemeentebestuur van Jette	8,00	9,00
Urban (ex-Brussel Stedenbouw en Erfgoed)	8,50	8,50
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	7,00	6,00
perspective.brussels (ex-Brussels Planningsbureau)	4,00	5,00
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem	4,00	4,00
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	4,00	4,00
Innoviris	4,00	4,00
Gemeentebestuur en OCMW van Vorst	1,00	2,93
Iriscare	0,00	2,00
Gewestelijke en Intercommunale Politie-school (GIP- Brusafe)	1,00	2,00
Parking.brussels	0,00	2,00
talent.brussels	1,00	2,00
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	1,60	2,00
easy.brussels	1,00	1,95
Politiezone 5343 (Montgomery)	1,00	1,00
Gemeentebestuur van Etterbeek	0,00	1,00
BRUGEL	1,00	1,00
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC)	3,00	1,00
citydev.brussels	1,00	1,00
GOB – Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	0,50	0,00
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost - Evere)	1,00	0,00
TOTAAL	443	503

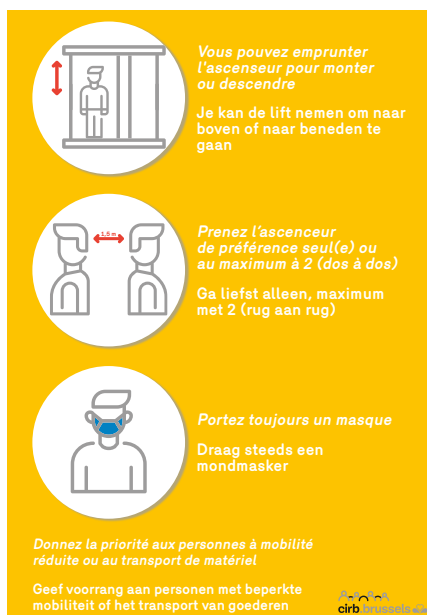
* Gewestelijke steun aan GOB, gewestelijk videobewakingsplatform, Haven van Brussel, BMWB, ministeriële kabinetten.

** 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 2020 neerkomt op: 4.950 kEUR / 92,4 kEUR

1. Gevolgen van de COVID-gezondheids crisis

Vanaf maart 2020 werd IRISteam, net als alle andere instellingen, geconfronteerd met de gezondheids crisis en hebben wij ons gealigneerd met de beslissingen die opgelegd werden in het kader van de bestrijding van de pandemie.

Telewerken, dat al enkele dagen per maand mogelijk was, werd sterk aangemoedigd voor alle medewerkers³. We beschikten reeds over tools voor videoconferentie en afstandsbeheer van onze telefonie. Onze medewerkers konden onmiddellijk van thuis uit hun taken opnemen. Aan de medewerkers en managers werden verschillende **opleidingsmodules** ter ondersteuning van telewerken aangeboden, met advies inzake telewerken, samenwerken op afstand, zorgen voor samenhang en cohesie in de teams bij telewerken, ...⁴.



In het kader van het ACE-programma «A Caring Employer» heeft een **gemengd team** van Human Resources, Communicatie, de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) en Logistiek de acties en maatregelen ter bestrijding van COVID gecoördineerd. Zowel tijdens de twee lockdowns als in de tussenliggende periode die een beperkte terugkeer naar kantoor mogelijk maakte.

- Regelmatige publicaties op de intranetsite van de organisatorische maatregelen zoals sanitaire veiligheidsmaatregelen (dragen van een mondmasker bij het verlaten van de werkpost, ontsmetting van handen, niet meer dan twee personen per lift, ...), ontsmetting van de werkposten en lokalen, enzovoort.
- Opvolging en implementatie van de beslissingen van de Nationale Veiligheidsraad en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Inventarisatie en analyse, door de preventieadviseur, van alle activiteiten die via telewerk konden worden verricht, en van de activiteiten die een minimale aanwezigheid ter plaatse vereisten.

3 We hebben ook gewerkt aan een breder kader voor telewerken, opdat het ruimer zou kunnen worden geïmplementeerd, buiten COVID.

4 Op ruimere schaal zijn er begeleidingsinstrumenten aangeboden door Human Resources (opleidingen, webinars, informatiesites en zelfs virtuele teambuildings).

- Contact tussen de preventieadviseur en elk lid om zich te vergewissen van de protocollen en beschermingsmaatregelen geïmplementeerd om onze medewerkers zo goed mogelijk te ontvangen.
- Elk personeelslid heeft een kit ontvangen met herbruikbare mondmaskers, wegwerpmaskers, hydroalcoholische gel, informatiefiches en een headset voor onlinevergaderingen⁵.
- Er werd een speciale ruimte op het intranet gecreëerd met informatie en advies om deze lockdown zo goed mogelijk door te komen.

Het hele **rekruteringsproces** is gedigitaliseerd, van het online plaatsen van de jobaanbiedingen tot het ondertekenen van de arbeidscontracten, doorheen de verschillende interviews en assessments.

De gezondheidssituatie en de lockdown hebben geen invloed gehad op het aantal aanwervingen, zoals uit de volgende bladzijden blijkt. Voor IRISteam is 2020 zelfs een recordjaar in termen van rekrutering.

2. Rekrutering en personeelsbehoud

2.1 Algemeen

In 2020 heeft IRISteam 178 rekruteringsdossiers geopend, die hebben geleid tot de ondertekening van 106 contracten en 96 daadwerkelijke aanwervingen.

Bovendien werden er 10 contracten afgesloten met een startdatum in 2021 waarvan het rekruteringsproces volledig in 2020 afgerond werd.

2.2 Kaap van 500



Eind 2020 heeft IRISteam de kaap van 500 medewerkers overschreden!

Sinds de oprichting in 2007 is het aantal medewerkers van de vereniging voortdurend gestegen. Dit bevestigt de centrale plaats die IRISteam inneemt in het Brusselse IT-landschap.

Onze 500 medewerkers zijn de kern van onze activiteiten. Het is wel degelijk ons menselijk kapitaal dat de essentiële bron is voor de

succesvolle werking van IRISteam. Het is dankzij onze medewerkers dat de vereniging de uitdagingen kan aangaan die door haar leden gesteld worden.

We hebben het moment van dit gebeuren aangegrepen om het personeel te bedanken en in de bloemetjes te zetten: dankzij hun expertise en hun inzet ten dienste van de Brusselse overheden, kunnen deze laatsten de kwaliteit en performantie van hun diensten dagelijks bijsturen, en daar varen alle burgers en bedrijven wel bij.

2.3 Employer branding

In 2019 werd een nieuwe, dynamische strategie voor Employer Branding op de rails gezet. Een vijfledig programma (extern imago, intern imago, delen, leren en welzijn) dat gericht is op aanwerving en het behouden van personeel (zgn. “retentie”) bij IRISteam.

⁵ Dit «Welcome pack» wordt ook aan iedere nieuw aangeworvene gegeven.

De acties die voor 2020 gepland waren, werden uiteraard aangepast aan de COVID-maatregelen.

- Alle jobbeurzen en Job Days waar we planden aanwezig te zijn, werden geannuleerd. Als respons hierop hebben we onze online-aanwezigheid en onze aanwezigheid op de sociale netwerken behouden en versterkt.
- Voor zover mogelijk werd het onthaal van stagiairs behouden, met de steun van de manager, activiteiten via telewerk, aanwezigheid van en ondersteuning door een «mentor».
- Aangezien de medewerkers telewerkten, konden we onze informele activiteiten zoals de patisserie-workshops, sportactiviteiten (yoga, zaalvoetbal, 20 km), enz. niet organiseren. Om onze "community" toch enige energie-boost te geven en onze band te behouden, werden er onlineacties georganiseerd: het delen van tekeningen voor Sinterklaas (elk kind dat deelgenomen heeft, heeft een antwoord gekregen) en van foto's van de mooiste kerstversieringen zijn enkele voorbeelden daarvan.

De traditionele evenementen die het voltallige personeel bijeenbrachten (after-works, eindejaarsdrink en personeelsfeest), konden niet worden georganiseerd. Om het gebrek aan contact tussen collega's zoveel mogelijk te compenseren en de band (virtueel) in stand te houden, werd er een geschenkdooz met chocolade aan elk personeelslid geschonken, vergezeld met eindejaarswensen vanwege de directie.



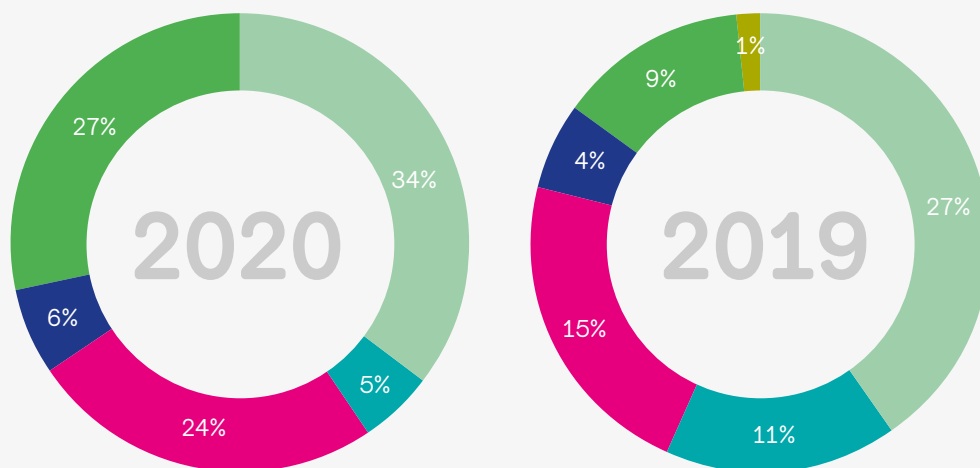
	2019	2020	
Gescreende cv's	5.699	7.683	34,81%
Geselecteerde cv's	439	600	34,67%
Assessments	133	186	39,85%
Aanwervingen (= indienstnemingen)	67	96	43,28%
Ondertekende contracten	78	106	35,9%
Gemiddelde termijn (kalenderdagen)	94	91	- 3,2%

Ondertekende contracten vs gescreende cv's	1,38%
Ondertekende contracten vs geselecteerde cv's	17,66%
Ondertekende contracten vs assessments	56,99%

Gegevens 31/12/2020

Rekruteringsbronnen

Als percentage van de aanwervingen



- Banensites
- Website CIBG
- Interne aanbeveling
- Studenten/stagiaires
- Andere
- Acties in de media, beurzen, ...

Gegevens 31/12/2020

KERNCIJFERS VAN DE REKRUTERING IN 2020



Gegevens 31/12/2020

In 2020 kon de vereniging 96 nieuwe collega's verwelkomen. Dit is een stijging met 43%, wat opmerkelijk is gezien de gezondheids crisis (10 van de 12 maanden van het jaar 2020). De aanwervingstermijn is in 2020 gevoelig korter geworden (91 dagen tegenover 94). De druk op de IT-markt blijft echter hoog, met een bikkelarharde concurrentie tussen de verschillende werkgevers tot gevolg.

Onze retentiegraad⁶ blijft met een percentage van 91,87% uitzonderlijk hoog, wat aantoont dat onze organisatie in de ogen van de werknemers een aantrekkelijke werkgever is én blijft.

De werving via **gespecialiseerde sites** zoals ICT Job en Stepstone blijft het voornaamste kanaal (34%). Helaas hebben wij onze aanwezigheid op jobbeurzen en job fairs niet kunnen verhogen ten gevolge de afgelasting ervan wegens COVID.

Dit jaar hebben zes mensen een studentencontract ondertekend.

Wat betreft het **onthaal van stagiairs**, hebben wij ons uiterste best gedaan om aan de vragen en wensen te voldoen. Wij zetten natuurlijk ons partnerschap voort met Interface 3, het opleidingscentrum voor vrouwen die werk zoeken in IT. Maar door de veralgemening van het telewerken en de moeilijkheid om deze stagiairs vanop afstand te begeleiden, konden wij er slechts één verwelkomen.

In de komende maanden zal IRISteam ook de samenwerking met Bruxelles Formation voortzetten, onder meer via zijn antenne bij Digitalcity (ex-Evoliris), de innovatiepool die de grote Brusselse actoren op het gebied van digitale beroepen en opleidingen verenigt.

Opmerkelijk is dat het aantal aanwervingen naar aanleiding van ons **«Referrals»-programma** in 2020 een kwart bedraagt van het totaal aantal rekruteringen! Dit is het hoogste percentage dat we ooit genoteerd hebben. Ter herinnering: het betreft een peterschap tussen een medewerker en een potentiële kandidaat uit zijn vrienden-, familie- of beroepskring. Een positieve verwijzing - d.w.z. eentje die tot een aanwerving leidt - resulteert in een uitzonderlijke premie (waarvan het bedrag wordt bepaald door de toekomstige functieklassering van de kandidaat). Dankzij dit peterschap hebben wij toegang tot profielen die wij langs de traditionele wervingskanalen moeilijk of niet kunnen bereiken. De IT-sector is heel concurrentieel: een bedrijf dat of een functie die aanbevolen wordt door een vriend of kennis, oefent onmiskenbaar een sterke aantrekkingskracht uit op potentiële kandidaten.

6 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 (14,86% dit jaar, tegenover 13,04% in 2019, 14,49% in 2018 en 16,30% in 2017).

Vacant gestelde functies

Functieklasse	Niveau	Functie	Aantal
Professional	0	Assistent Logistiek	6 (*)
	1	Helpdesk operator	8
		Secretary	1
	2	IT technician	14
		Implementation support	3
	3	Officer	3
		Analyst programmer	3
	4	IS Engineer	6
		Account Manager	1
		Advisor	8
		DBA	1
		Implementation Manager	6
		Project Analyst	15
	5	Technical leader	2
		IS Architect	1
		Business Consultant	4
	Middle Management	Project Manager	8
Service Manager		1	
		Service Head	5
TOTAAL			96
<p>IT-technici en projectanalisten zijn de twee meest aangeworven functies in 2020 (30% van het totale aantal aanwervingen). Op de derde plaats van het podium, ex aequo, helpdeskmedewerkers en projectmanagers (ieder 8%).</p> <p>(*) inclusief studenten</p>			

Alle vacatures worden langs het intranet aan het personeel kenbaar gemaakt. Dit is een van de manieren om onze **interne mobiliteit** aan te wakkeren. Wij zijn immers van mening dat nieuwe ervaringen en het verrijken van de persoonlijke en professionele bagage met nieuwe ervaringen, een troef is voor onze medewerkers. Met dezelfde bedoelingen wordt ook elke interne overstap d.m.v. een nieuwsbericht op het intranet kenbaar gemaakt, waarbij de personeelsleden uitgenodigd worden om de lijst van de openstaande interne betrekkingen te raadplegen.

3. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel

3.1. Evaluatie van het personeel

Het evaluatieproces begint met de zelfevaluatie van elke medewerker, die tegen het einde van het jaar moet worden bezorgd. Deze eerste stap wordt gevolgd door de evaluatie van het personeelslid door zijn manager.

Het proces houdt rekening met zowel prestaties als vaardigheden. Voor de prestaties wordt iedere medewerker beoordeeld op basis van 4 doelstellingen die vooraf werden vastgelegd door hem en zijn manager. De evaluatie van de vaardigheden betreft de gedrags- en technische competenties die aan de functieklasse gekoppeld zijn.

In 2020 haalde 96,57% van de medewerkers van de vereniging zijn jaarlijkse doelstellingen met succes.

Alle evaluaties worden gevalideerd door het evaluatiecomité⁷ (de directeurs van de departementen en de algemene directie). Dit comité bekrachtigt ook de beslissingen inzake bevorderingen in graad. In 2020 werden, op basis van de quota voor ontwikkelingsmogelijkheden zoals vastgelegd door de directie, 30 medewerkers bevorderd van medior naar senior en 8 tot expert. Dit gebeurde op basis van een dossier dat samengesteld werd door de manager en voorgedragen werd door de betreffende directeur.

3.2. Ontwikkeling van het personeel

Door middel van promotie en interne mobiliteit biedt de vereniging haar personeel nog bijkomende mogelijkheden om zich te ontwikkelen.

- werden 23 medewerkers die door hun managers voorgedragen waren voor een promotie gepromoveerd naar een hogere functie conform het promotieproces;
- hebben 8 medewerkers spontaan gesolliciteerd voor een vacature en met succes het sollicitatieproces afgerond, waardoor ze van functie konden veranderen;
- zijn 24 medewerkers in de loop van het jaar via interne mobiliteit van dienst veranderd.

⁷ Dat op 11 februari 2021 bijeenkwam.

4. Opleidingen en certificeringen

Er wordt voor/door iedere medewerker van IRISteam een jaarplan opgesteld ter ontwikkeling van zijn vaardigheden. Dit omvat zowel technische kennis als persoonlijke vaardigheden (soft skills).

Dit plan heeft als doelstelling om de sterke punten van een medewerker verder te ontwikkelen, zijn competenties uit te breiden door het verwerven van nieuwe kennis, of om zwakke punten te verbeteren die bijvoorbeeld tijdens de wervings- en selectieprocedure of bij de jaarlijkse evaluatie werden aangekaart. Tijdens de jaarlijkse evaluatie kan de medewerker ook zelf voorstellen doen voor persoonlijke ontwikkeling.

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

KERNCIJFERS VAN DE OPLEIDINGEN IN 2020

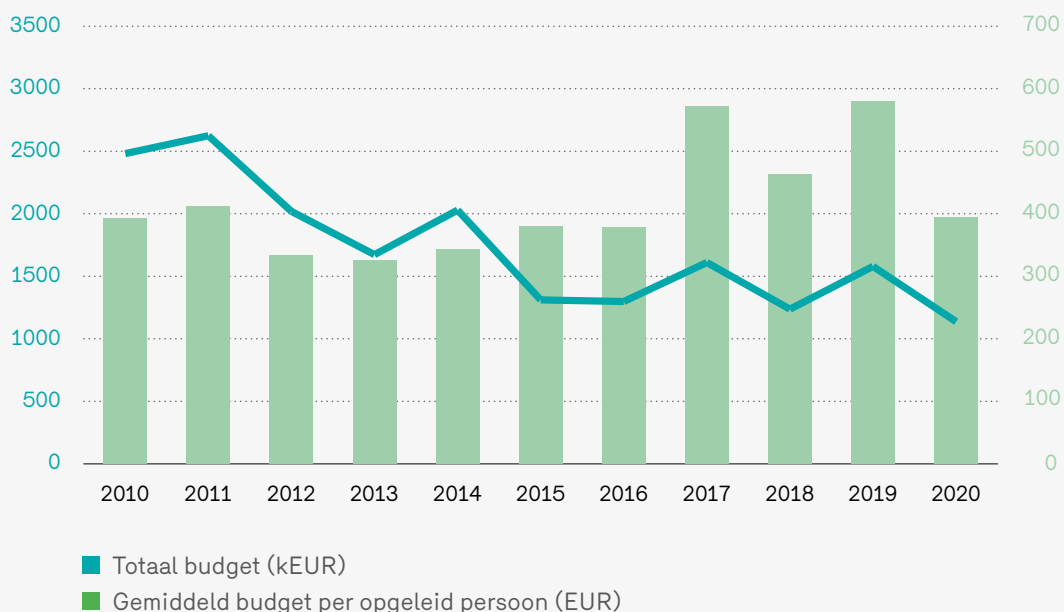
> OPLEIDINGEN

347

medewerkers volgden in totaal **1.067 dagen** opleiding met een budget van **394 kEUR**

Gegevens 31/12/2020

Evolutie van het jaarbudget voor opleidingen

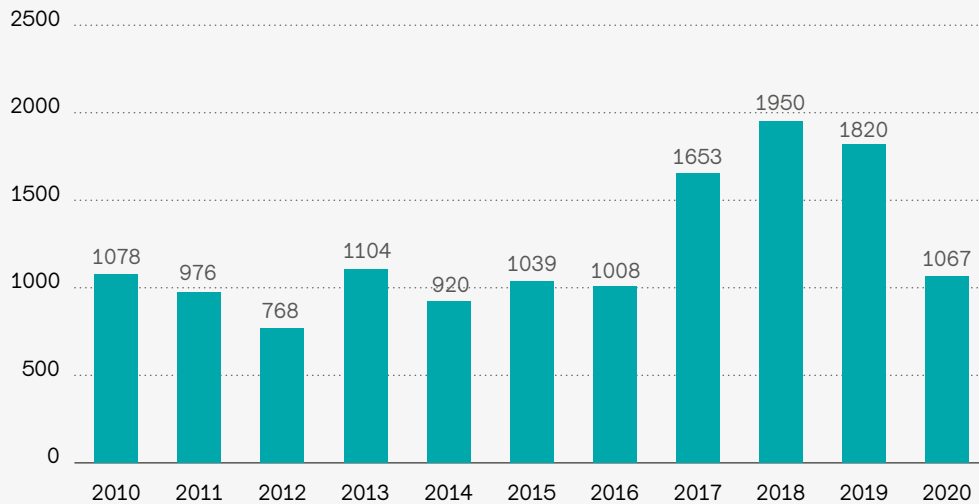


Gegevens 31/12/2020

3

Gemiddelde opleidingsduur (dagen) per opgeleide persoon

Evolutie van het aantal opleidingsdagen



Gegevens 31/12/2020

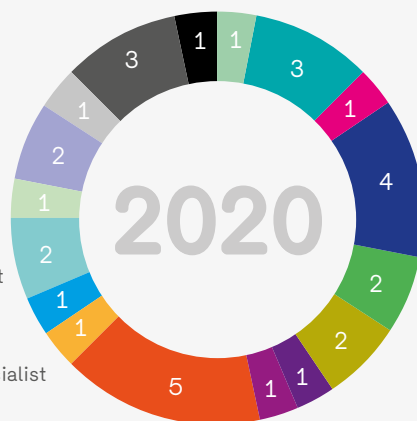
> CERTIFICERINGEN

32

Behaalde certificeringen

Certificeringen verworven in 2020

- ArchiMate - Foundation
- ITIL Foundation - V4
- ITIL MPT - Managing Professional Transition
- ITIL RCV
- Microsoft - Azure Fundamentals
- ITIL SOA
- P30 Foundation
- Professional Scrum Product Owner
- Professional Scrum Master
- Red Hat - Administrator
- Salesforce - Sales Cloud Consultant
- Salesforce - Administrator
- Snow Inventory Administrator
- ITIL PPO
- VMware - Cloud Management and Automation
- VMware - Data Center Virtualization
- VMware Cloud Provider Specialist



Gegevens 31/12/2020

Alle opleidingsgerelateerde indicatoren zijn gedaald ten opzichte van 2019. Dit wordt natuurlijk verklaard door de gezondheidssituatie in verband met COVID. Het heeft dus weinig zin te vergelijken tussen de twee boekjaren.

Bijna alle opleidingen werden in de eerste weken van de lockdown van maart 2020 geannuleerd. Vervolgens hebben trainers zich georganiseerd om, wanneer mogelijk, om te schakelen naar opleiding op afstand. Dit heeft het mogelijk gemaakt om meerdere opleidingen alsnog te organiseren.

Over heel 2020 waren de meest gevolgde opleidingen:

- Scrum Master⁸;
- ITIL Foundation, ITIL PPO, ITIL SOA, ITIL RCV⁹;
- VMware – Data Center Virtualization.

Om enerzijds deze afgelastingen te compenseren en anderzijds om nieuwe opleidingsbehoeften n.a.v. de maatregelen van de gezondheidscrisis in te vullen, heeft de vereniging het aanbod aan onlineopleidingen gevoelig verhoogd.

Een abonnement op e-learningopleidingen werd aangeboden aan de medewerkers (twee leveranciers¹⁰: Alphorm en O'Reilly). Er is een jaarlijks budget voorzien à rato waarvan het personeel een beroep kan doen op deze twee leveranciers.

Ten slotte werd de mogelijkheid om «Groepstrainingen» te houden toegevoegd aan onze HR Training. Deze functionaliteit maakt het mogelijk om een opleiding voor meerdere deelnemers tegelijkertijd aan te vragen en op te volgen.

De medewerkers kunnen de lijst van de mogelijke «groepstrainingen» online raadplegen (generieke opleidingen, soft skills, opfriscursussen, enz.) en zich vervolgens met één klik inschrijven. Nieuwe groepstrainingen kunnen worden toegevoegd op vraag van medewerkers en managers. De inrichting van elke groepstraining wordt op het intranet aangekondigd. Er werden al drie groepstrainingen georganiseerd: ITIL, assertiviteit en zelfbevestiging, en time management.

5. Collectieve arbeidsbetrekkingen

In 2020 zijn de directie en de werknemersvertegenwoordigers bijeengekomen:

- in 14 vergaderingen van de ondernemingsraad;
- in 13 vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW);
- en 10 keer in het kader van de vakbondsafvaardiging.

2020 was ook het jaar van de **sociale verkiezingen**. Deze verkiezingen vinden om de vier jaar plaats om de personeelsvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk te verkiezen.

8 Projectbeheermethodologie geïnspireerd op het referentiesysteem Agile

9 Geheel van werken met een overzicht van best practices voor het beheer van informatiesystemen en hun levenscyclus die in aanmerking komen voor diverse certificeringsniveaus naargelang de beheersing van de methodologie.

10 Deze lijst is niet exhaustief, hij kan worden uitgebreid met nieuwe leveranciers.

De verkiezingen waren oorspronkelijk gepland in mei 2020, maar werden bij federale beslissing uitgesteld tot in het najaar. Naar aanleiding van de maatregelen genomen om de verspreiding van het coronavirus te voorkomen (onder meer de verplichting tot telewerken), en het verbod om in gesloten ruimten bijeen te komen, hebben wij voor het eerst de verkiezingen elektronisch georganiseerd. De sociale verkiezingen werden gehouden op 19 november 2020 met de toepassing Elegio, gecertificeerd door de FOD Werkgelegenheid en Sociaal Overleg.

Het **percentage van deelneming** aan de sociale verkiezingen bedroeg iets meer dan 75%, het hoogste percentage ooit bij IRISteam.

Naast de vertegenwoordigers van de directie van IRISteam is de samenstelling van deze organen de volgende:

- Ondernemingsraad: 1 vertegenwoordiger van de ACLVB, 2 vertegenwoordigers van het ACV, 1 kadervertegenwoordiger van het ACV, 3 vertegenwoordigers van het ABVV;
- Comité voor preventie en bescherming op het werk: 1 vertegenwoordiger van de ACLVB, 2 vertegenwoordigers van het ACV, 3 vertegenwoordigers van het ABVV.

6. Diversiteitsplan

De acties die de vereniging al verscheidene jaren onderneemt ter bevordering van de diversiteit zullen in 2021 opnieuw opgenomen worden in een nieuw actieplan.

Daar IRISteam actief is binnen het Brussels Gewest en activiteiten verricht voor de besturen van het gewest, is het belangrijk dat onze vereniging aansluit bij de filosofie en de doelstellingen van het gewestelijk diversiteitsbeleid.

Een diversiteitscommissie zal de diversiteitsmanager ondersteunen bij de uitwerking, de uitvoering en de opvolging van het nieuwe plan. De leden van deze commissie zullen worden aangeduid onder het personeel, na een oproep tot kandidaatstelling.

De uitwerking van dit diversiteitsplan vereist een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de huidige situatie bij IRISteam.

De inhoud van het diversiteitsplan zal worden afgestemd op vijf specifieke doelstellingen:

1. Toegang van vrouwen tot het midden- en topkader
2. Vertegenwoordiging binnen de overheidsdiensten in termen van culturele, sociaaleconomische achtergrond, enz.
3. Deelname aan de implementatie van de jongerengarantie (jonger dan 26, jonger dan 30)
4. Beleid inzake personen met een beperking
5. Organisatie van een eindeloopbaanbeleid (+50 jaar, +60 jaar)

De acties zullen worden gedefinieerd rond vier assen:

1. HR-beleid
2. Algemene werkwijzen en werkorganisatie
3. Organisatiecultuur
4. Externe positionering en benadering van burgers en gebruikers

Er wordt een diversiteitslabel aan de werkgever toegekend op basis van een evaluatie van de acties ondernomen in het kader van het diversiteitsplan.

III. 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 ter beschikking gestelde middelen. De kosten en opbrengsten bedroegen aan het eind van het boekjaar¹¹ 46.490 kEUR, een stijging met 8,4% ten opzichte van 2019.

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.

46.490 kEUR

+8,4% in vergelijking met 2019

Gegevens 31/12/2020

Bedrijfsopbrengsten (KEUR)*			
	2019	2020	EVOLUTIE
Dagelijks informaticabeheer	38.409	41.110	7 %
Specifieke prestaties	4.084	4.950	21,2 %
Andere opbrengsten	391	430	9,8 %
TOTAAL	42.884	46.490	8,4 %

* 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, waarbij er één of meerdere IT-medewerkers worden ingeschakeld.

In 2020 bedroeg het dagelijkse IT-beheer 41.110 kEUR van de bedrijfsopbrengsten, tegenover 38.409 kEUR in 2019 (een stijging van 9,4%).

Dit bedrag is de som van:

- de werkelijke kostprijs van de persoon zoals berekend door het sociaal secretariaat: vast en variabel loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, kosten eigen aan de werkgever enz.;
- extralegale voordelen: maaltijdcheques, verzekering, transport, enz.;
- alle andere kosten voor de persoon: opleidingen, bedrijfsverzekeringen, rekruteringskosten, enz.

¹¹ 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, Pirenne & C° is de accountant van IRISteam.

De stijging in 2020 is te verklaren enerzijds door de stijging van het aantal medewerkers bij IRISteam en anderzijds door de stijging van de individuele loonmassa (ten gevolge de loonindexering, het specifieke IRISteam-gebonden mechanisme voor baremaverhoging en loopbaanontwikkeling).

In 2017 werden 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 aangerekend 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 (aanwerving, facturatie, enz.). Tot dusver nam het CIBG deze kosten volledig voor eigen rekening.



41.110 kEUR

+7% in vergelijking met 2019

Gegevens 31/12/2019

Dagelijks informaticabeheer* (kEUR)			
	2019	2020	Evolutie
Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	18.557,9	19.508	4,6%
Gedelegeerde opdrachten van het CIBG	6.181,2	5.960,7	- 3,6%
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	1.668,2	1.683	0,9%
Leefmilieu Brussel	1.536,6	1.654,1	7,7%
Brussel Fiscaliteit	892,4	1.421	59,2%
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	1.181,0	1.377,1	16,6%
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	1.055,6	1.160,3	9,9%
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	741,8	1.037,5	39,9%
Gemeentebestuur van Anderlecht	960,0	971,4	1,2%
Urban (ex-Brussel Stedenbouw en Erfgoed)	750,5	819,2	9,1%
Gemeentebestuur van Jette	674,3	680,15	0,9%
Gemeentebestuur van Schaarbeek	715,5	672,88	-6%
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	550,4	535,20	-2,7%
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	450,9	463,05	2,7%
perspective.brussels (ex-Brussels Planningsbureau)	290,0	448,70	54,7%
Innoviris	247,9	369,3	48,9%
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem	325,2	297,2	-8,6%
Gemeentebestuur en OCMW van Vorst	145,0	268	84,9%
talent.brussels	70,6	231,6	228%
Parking.brussels	-	203,5	-
Gewestelijke en Intercommunale Politie school (GIP- Brusafe)	136,4	200,3	46,9%
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	151,0	195,6	29,5%
easy.brussels	181,2	155,3	-14,3%
Diensten van het Verenigd College (DVC)	290,5	151,6	-47,8%
Gemeentebestuur van Etterbeek	-	143,3	-
Iriscare	-	135,2	-
Politiezone 5343 (Montgomery)	129,4	134,7	4,1%
citydev.brussels	119,3	123,1	3,2%
BRUGEL	95,0	97,7	2,8
Politiezone 5344 (Schaarbeek-Sint-Joost-Evere)	142,0	11,61	-91,8%
GOB - Brussel Plaatselijke Besturen (BPB)	55,0	0	-100%
Kabinet van Minister van Begroting	21,3	0	-100%
TOTAAL	38.409	41.110	7%

*Afgeronde bedragen

B. Specifieke prestaties

In 2020 bedroeg het aandeel van de HR-prestaties voor het leveren van specifieke IT-diensten of specifieke IT-projecten 4.950 kEUR.

De gemiddelde kostprijs van de IRISsteam-middelen wordt genomen 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 *timetrackingsysteem* om het aantal werkdagen te noteren dat voor zijn of haar prestaties aan een bepaald project of een bepaalde dienst wordt toegekend. Het resultaat is dan de kostprijs die ten laste valt van het betrokken lid.

In 2020 werden deze prestaties aan de leden van IRISsteam aangerekend volgens de volgende tarieven, rekening houdend met een indexering van 0,8% op 1 januari 2020 voor het PC 200:

- T1: 566 EUR/dag;
- T2: 757 EUR/dag.

C. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten bedroegen 430 kEUR. Het gaat om:

- teruggekregen bedrijfsvoorheffing voor innovatieve projecten van 2018;
- een subsidie van het Gewest voor goed kasmiddelenbeheer¹²;
- 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 2019¹³.

12 IRISsteam 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.

13 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 94,2 kEUR in 2020 in vergelijking met 99,0 kEUR in 2019¹⁴, een daling van 5%.

Die gemiddelde kostprijs komt overeen met de verhouding tussen de totale kostprijs van 46.490 kEUR en het aantal VTE's in 2020, namelijk 493,5.

46.490 kEUR

+8% in vergelijking met 2019

Gegevens 31/12/2020

Bedrijfskosten (kEUR)*			
	2019	2020	Evolutie
Loonkosten	41.881	45.129	8 %
Diensten en diverse goederen	1.002	1.359	36 %
Andere kosten	1	2	170 %
TOTAAL	42.884	46.490	8 %
Aantal VTE's	433,1	493,5	14 %
Gemiddelde kost	99,0	94,2	- 5 %

* Afgeronde bedragen

A. Loonkosten

In 2020 bedroegen de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen 45.129 kEUR, een stijging van 8% tegenover 2019.

Deze toename is het gevolg van:

- de toename van het aantal medewerkers als we beide boekjaren vergelijken;
- de toepassing van een baremaverhoging en loonindexering per 1 januari 2020 overeenkomstig onze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) met paritair comité 200;
- de loopbaanontwikkelingen van het personeel.

De gemiddelde kosten per VTE liggen 5% lager dan in 2019, terwijl het aantal medewerkers met 14% is toegenomen. De redenen hiervoor zijn onder andere de volgende:

- een lage indexering, van ongeveer 0,8%;
- het feit dat er rekening werd gehouden met een lager gemiddeld brutoloon voor elke nieuw aangeworvene dan in 2019¹⁵;
- latere indiensttredingen dan in 2019;
- een daling van de kosten voor opleiding en abonnementsvernieuwing als gevolg van COVID en het vele telewerken.

14 De gemiddelde kostprijs per persoon (503 medewerkers in 2020) komt in 2020 op 92,4 kEUR tegenover 96,8 kEUR in 2019.

15 De gemiddelde jaarlijkse kosten per nieuw aangeworvene dalen met 1,5% ten opzichte van 2019.

B. Diensten en diverse goederen

De kosten voor diverse goederen en diensten bedroegen in totaal 1.359 kEUR, een stijging van 36% in vergelijking met het vorige boekjaar.

Deze toename is het gevolg van:

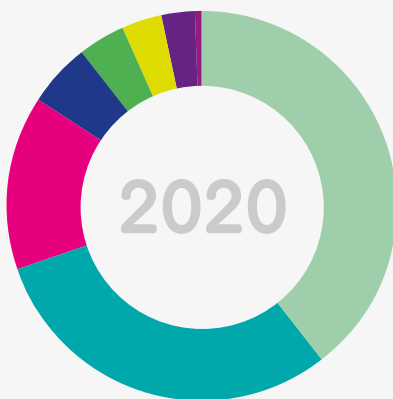
- de stijging van het aantal medewerkers en de stijging van enerzijds de aanwervingskosten ten gevolge het inschakelen van rekruteringsbedrijven voor bepaalde specifieke en moeilijk te vinden profielen, en anderzijds de andere kosten die rechtstreeks verband houden met het aantal personeelsleden;
- het inzetten van uitzendkrachten en consultants, in afwachting van een definitieve aanwerving;
- de sociale verkiezingen 2020.

1.359 kEUR

+36% in vergelijking met 2019

Gegevens 31/12/2020

Kosten 2020: diensten en diverse goederen



■ Werken en consulting
■ Rekrutering
■ Telecom
■ Sociaal secretariaat

Diensten en diverse goederen (EUR)

	2019	2020	Evolutie
Rekrutering	329.552	537.245	63 %
Werken en consulting	310.294	413.848	33 %
Telecom	148.307	193.239	30 %
BA-verzekering	68.053	73.120	7 %
Elektronisch onderhoud	22.181	52.787	138 %
Sociaal secretariaat	96.675	45.248	- 53 %
Interimpersoneel	22.860	37.018	62 %
Bestuurders en zaakvoerders	4.103	6.956	70 %
TOTAAL	1.002.024	1.359.471	36 %

Afgeronde bedragen (EUR)

■ Uitzendkrachten
■ IT-onderhoud
■ BA verzekeringen
■ Bestuurders en zaakvoerders

Gegevens 31/12/2020

C. Overige kosten

De overige kosten bedroegen 2 kEUR en hebben betrekking op de afschrijving van de defibrillator, de fiscale last 2019 en bankkosten.

2. Balansanalyse

Bij het afsluiten van de rekeningen van 2020 bedroeg het balanstotaal 10.454 kEUR.

2.1 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa bedroegen 0,5 kEUR. Dit bedrag beantwoordt aan de boekwaarde na afschrijving van het medische materieel (defibrillator).

2.2 Financiële vaste activa

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

2.3 Handelsvorderingen

De handelsvorderingen bedroegen 6.082 kEUR. De gemiddelde betalingstermijn bedroeg 48 dagen in 2020, tegenover 42 dagen in 2019 en 49 dagen in 2018.

2.4 Lopende rekening

De lopende rekening vertoonde een positief saldo van 4.263 kEUR.

2.5 Overlopende rekeningen

De over te dragen kosten bedroegen 108 kEUR en betreffen bedragen met betrekking tot 2021 die in 2020 werden gefactureerd. Deze post betreft verzekeringscontracten, opleidingen en abonnementen.

2.6 Overgedragen winst

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

2.7 Voorzieningen voor pensioen en sociale verplichtingen

Er waren geen voorzieningen voor brugpensioenen meer.

2.8 Handelsschulden

Deze post bedraagt 1.508 kEUR bij de afsluiting van 2020.

De leveranciers van IRISteam zijn voornamelijk leveranciers van diensten: opleidingen, sociaal secretariaat, verzekeringen enz.

Dit bedrag is de som van:

- leveranciersfacturen die op 31/12/2020 nog niet vervallen waren;
- facturen die nog in 2021 ontvangen moeten worden voor diensten die in 2020 geleverd werden;
- creditnota's uit te schrijven ten voordele van onze leden om diensten van 2020 te corrigeren waarvan de werkelijke kosten pas begin 2021 bekend zullen zijn;
- creditnota's of te veel ontvangen bedragen die aan onze klanten terug te betalen zijn.

2.9 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.



Om zijn voortrekkersrol te kunnen blijven vervullen in de digitale transformatie van het Brussels Gewest, de openbare besturen en de lokale overheden, moet IRISteam zijn humanresourcesmodel uitbouwen. Dit moet om tegemoet te kunnen komen aan de ambities van de leden en die van de nota over het nieuwe digitale bestuur ondersteund door de gewestregering.

Het zijn de teams die ervoor zorgen dat IRISteam de IT-behoeften van zijn leden invult. Deze behoeften evolueren evenwel voortdurend, steeds sneller. De digitale sector is voortdurend in beweging: nieuwe instrumenten en tools, nieuwe technieken, nieuwe digitale toepassingen en zelfs nieuwe beroepen.

Bovendien blijft, zoals het Agoria¹⁶-rapport «*Be the Change*» benadrukt, het tekort aan personeel met IT-vaardigheden onverminderd bestaan.

Geconfronteerd met deze vaststellingen moet IRISteam zijn personeelsstrategie herzien. Die moet grootschalig zijn, om zowel de intensiever wordende digitalisering te ondersteunen als om in de nieuwe behoeften van zijn leden te voorzien.

Dit leidt tot de aanwerving en het beheer van talenten die volgens drie luiken zullen worden gestructureerd:

- de vaardigheden, bekwaamheden en kwalificaties in verband met de nieuwe beroepen identificeren en inventariseren;
- op die basis aan de medewerkers de mogelijkheid bieden om nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven;
- de mogelijkheden onderzoeken om toegang te krijgen tot externe competenties, via opdrachten van het type raamovereenkomst of brokers.

Het is onze ambitie om een hr-strategie uit te zetten die de realisatie aanmoedigt van een omgeving waarin ideeën, creatie, communicatie en innovatie worden gestimuleerd. Op die manier willen we het Gewest en de leden van de vereniging ondersteunen bij de verwezenlijking van hun strategische doelstellingen inzake transformatie en digitaal beheer.

Deze herziening van het personeelsmodel van IRISteam en van de bijbehorende processen zal moeten worden ondersteund door een toename van de investeringen en middelen.

16 <https://bethechange.agoria.be/nl/>



1. Balans en resultatenrekening

1.1 Balans

ACTIVA	EUR
20/28 VASTE ACTIVA	438
22/27 Materiële vaste activa	428
28 Financiële vaste activa	10
29/58 VLOTTENDE ACTIVA	10.453.598
40/41 Vordering op ten hoogste één jaar en Handelsvorderingen	6.082.156
54/58 Liquide middelen	4.263.060
490/1/9 Overlopende rekeningen	108.382
20/58 TOTAAL VAN DE ACTIVA	10.454.036

	EUR
10/15 EIGEN VERMOGEN	0
16 VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	2.400
Voorzieningen voor lopende geschillen	2.400
42/48 SCHULDEN OP TEN HOOGSTE ÉÉN JAAR	10.451.636
44 Handelsschulden	1.508.485
45 Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	8.943.151
10/49 TOTAAL VAN DE PASSIVA	10.454.039



1.2 Resultatenrekening

Post	Beschrijving	EUR
70/74	BEDRIJFSOPBRENGSTEN	46.489.688
70	Bedrijfsopbrengsten	46.060.158
74	Overige bedrijfsopbrengsten	429.529
60/64	BEDRIJFSKOSTEN	- 46.489.496
60	Voorzieningen en handelsgoederen	0
61	Diensten en diverse goederen	- 1.359.471
62	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	- 45.236.467
630	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	- 428
635/8	Voorzieningen voor risico's en kosten	107.600
640/8	Andere bedrijfskosten	- 729
70/64	BEDRIJFSWINST(/VERLIES)	191
75	FINANCIËLE OPBRENGSTEN	283
752/9	Andere financiële opbrengsten	283
65	FINANCIËLE KOSTEN	- 475
652/9	Andere financiële kosten	- 475
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	25.680.028
81112	Andere elementen van de vergoeding	6.396.355
81120	Sociale bijdragen tan laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen – Overige sociale lasten van de werkgever	10.489.170
81140	Loon in natura	2.271.696
81211	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten – Algemene werkingskosten	1.484.032
TOTAAL UITGAVEN		46.321.330
91111	Bezoldiging volgens weddeschalen	302.476
91611	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten – Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de overheidssector – Aan bedrijven	508.317
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	46.841
91620	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten binnen de overheidssector	45.460.897
94610	Inkomensoverdrachten van de institutionele overheid	2.799
TOTAAL ONTVANGSTEN		46.321.330
Resultaat		0

2. De leden van de vzw IRISteam

Liisten op 31/12/2020

Lokale overheden en besturen

Naam	Evolutie 2020
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-Noode	
Gemeentebestuur van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Gemeentebestuur van Sint-Pieters-Woluwe	
Gemeentebestuur van Ukkel	
Gemeentebestuur van Vorst	
Gemeentebestuur van Watermaal-Bosvoorde	
i-City	
leder zijn woning	
Le Logement Molenbeekois	
Log'Iris	
LOJEGA	
Mission Locale d'Anderlecht	
Mission Locale d'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	
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-Noode	
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	
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 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Noode - Evere)	
Sociaal Verhuurkantoor van Sint-Gillis vzw	
Werkcentrale van de Stad Brussel	
Woningsfonds	NIEUW
TOTAAL	61

Gewestelijke en gemeenschapsoverheden en -besturen

Naam	Evolutie 2020
Actiris	
BRUGEL	
Brupartners (ex-Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	
Brussel Fiscaliteit	
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	
Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven - BAOB (fusie Atrium & Impulse)	
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	
Bruss'Help (ex-La Strada)	
Bruxelles Formation	
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	
citydev.brussels	
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	
Dienst voor Maatschappelijke Begeleiding van Sociale Huurders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw (DMBSH)	
Commissariaat voor Europa en de Internationale Organisaties	
Digitalcity (ex-Evoliris)	
Gemeenschappelijke Gemeeschapscommissie (GGC)	
Gewestelijke en Intercommunale Politie-school (GIP)	
Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)	
Innoviris	
Institut bruxellois de Formation en Alternance (EFP)	
IRISCARE	
Kenniscentrum WWZ	
Leefmilieu Brussel	
Le Logis-Floréal	
Parlement francophone bruxellois	
Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de diensten)	
Pensioenkas van de leden van het BHG	
perspective.brussels (ex-Brussels Planningsbureau)	
Raad van de Vlaamse Gemeeschapscommissie (VGC)	
Samusocial	
Service public francophone bruxellois (ex-COCOF)	
talent.brussels	
Urban.brussels (ex-Brussel Stedenbouw en Erfgoed)	
Viapass	
Visit.brussels	
Vlaamse gemeeschapscommissie (VGC)	
TOTAAL	36

Andere leden

Naam	Evolutie 2019
Alliantie van de Brusselse Coöperatieven (ABC)	
BinHôme	
BR(i)K – Alles voor stadstudenten VZW	
BRUSAMO (ex-Conectar ASBL)	
Brussels Ouderenplatform	
Buurthuizen	
CAW Brussel ASBL	
Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie (CMDC)	
Comensia	
Commissie voor Studiebeurzenstichtingen van Brabant	
Conseil Bruxellois de Coordination Sociopolitique (CBCS)	
CoördinatieStructuur voor Patrimoniuminformatie (CSPI)	
De Molenketjes ASBL	
Everecity	
Federatie van de Sociale Verhuurkantoren (FEDAIS)	
Fedito ASBL	
Gestion Informatique du Logement Social (GILS)	
InduTec ASBL	
Institut Européen de la Culture Arabe	
Kanal – Centre Pompidou	
Koninklijk Atheneum Koekelberg	
Orde van Architecten – Franstalige en Duitstalige Raad	
Play	
Similes Bruxelles ASBL	
Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS)	
Transition ASBL	
Technicity.brussels	
VIA ASBL	
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 2021

Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-ville	Lokale overheden en besturen
Parking.brussels	Gewestelijke en gemeenschapsbesturen en -overheden
Wijkregie Anderlecht	Lokale overheden en besturen
Wolu-Facilities	Lokale overheden en besturen
TOTAAL	4

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

Lijst op 31/12/2020

Voorzitter:

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

Gedelegeerd bestuurder:

De heer Nicolas Locoge (Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest)

Adjunct-gedelegeerd bestuurder:

De heer Marc Van den Bossche (Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest)

Bestuurder:

De heer Esteban Baez Heller (vertegenwoordiger 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.

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 IRISsteam 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.



©2021 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

RPR Brussel



IRISteam asbl-vzw