

Activiteiten- verslag



IRISteam asbl-vzw



Inhoudsopgave

WOORD VOORAF	2
I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN	3
II. HUMAN RESOURCES	5
1. Rekrutering en personeelsretentie	9
2. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel	13
3. Opleidingen en certificeringen	14
III. FINANCIËLE BALANS	18
1. Resultaatanalyse	18
2. Balansanalyse	24
VOORUITZICHTEN	25
BIJLAGEN	26
1. Balans en resultatenrekening	26
2. Leden van de vzw IRISteam	29
3. Leden van de raad van bestuur van de vzw IRISteam	34
4. Regels voor de berekening van de omzet van IRISteam (zelfstandige groepering)	35



Woord vooraf

Voor het boekjaar 2021 onthouden we drie punten: de aansluiting van 4 nieuwe leden, een groei van het activiteitenvolume met 7.666 kEUR (+ 17%) en een netto toename met 52 medewerkers (+ 10,34%). Deze indicatoren zijn niet enkel de weergave van de uitbreiding van de opdrachten die aan de vereniging worden toevertrouwd, maar ook van het feit dat de leden zich in grote mate scharen achter het model dat IRISteam heeft ontwikkeld.

Met deze resultaten versterkt IRISteam haar plaats in het digitale landschap van het Brussels Gewest.

In een context waarin IT-profielen schaars zijn en in weerwil van het feit dat het jaar nog werd gemerkt door covid-19, heeft IRISteam laten zien dat het een aantrekkelijke werkgever is, met een groei van meer dan 10% van het aantal medewerkers tot de drempel van 555 personen. De meeste aanwervingen hadden betrekking op nieuwe banen, daar er steeds meer een beroep op IRISteam wordt gedaan om tegemoet te komen aan de IT-behoefte van haar leden.

Het is duidelijk dat we een eersterangsrol (zullen) moeten spelen in het kader van de digitale transitie van het Gewest. Dit is des te meer het geval daar het Gewest sterk inzet op dit thema, in het bijzonder met de Nota over de nieuwe IT-governance, de Nota over de Brusselse datastrategie en de Operationele nota voor de uitvoering van de werven voor optimalisatie van de IT-uitgaven.

Onze gedeelde benadering komt vandaag al tegemoet aan deze elementen van bezorgdheid: de besparingen die we dankzij deze bundeling realiseren, doen echter in geen geval afbreuk aan de doelstellingen inzake kwaliteit en doeltreffendheid die ons allen na aan het hart liggen.

Kerncijfers van boekjaar 2021

129
leden (zonder ministeriële kabinetten)

555
medewerkers

54.156
kEUR
activiteitsvolume

Gegevens 31/12/2021

Onze teams antwoorden present om alle uitdagingen van de digitalisering met succes aan te gaan. Ongeacht of het erom gaat nieuwe digitale diensten te ontwikkelen of al bestaande oplossingen te optimaliseren. We hebben al te veel de neiging dit uit het oog te verliezen door te focussen op software en applicaties; de medewerkers zijn echter de voorname pijler van het gewestelijk IT-ecosysteem.

We verheugen ons over de mooie resultaten die in dit verslag worden voorgesteld. Dit betekent echter niet dat we op onze lauweren mogen rusten. Om onze rol van drijvende kracht in het kader van de digitale transitie te blijven vervullen en de leden van IRISteam bij te staan in de concrete uitwerking van hun IT-ambities, moeten we ons model van human resources versterken om nog dichter aan te sluiten bij de werkelijkheid op de arbeidsmarkt.

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

Nicolas Locoge,
gedelegeerd bestuurder

Marc Van den Bossche,
adjunct-gedelegeerd bestuurder

Cathy Marcus,
bestuurster

I. De vereniging en haar leden

Kerncijfers van de leden in 2021

129
(zonder ministeriële kabinetten)

+ 4

tegenover
2020

Gegevens 31/12/2021

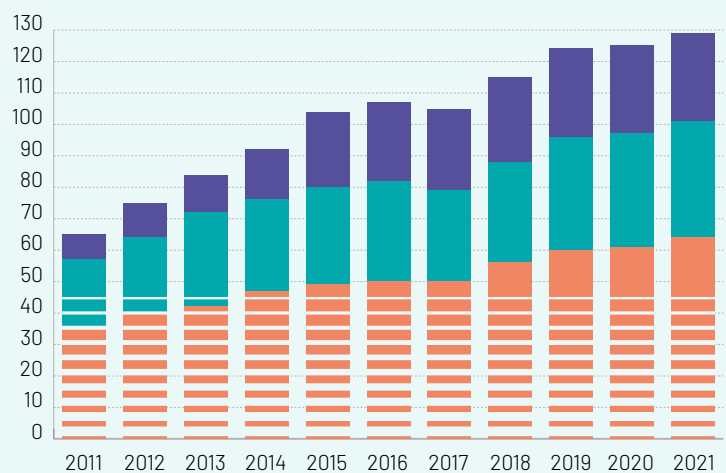
129 instellingen¹ (zonder ministeriële kabinetten) zijn vandaag aangesloten bij IRISteam, i.e. vier meer dan in 2020. De algemene vergadering 2022 zal zich moeten uitspreken over de aansluiting van twee nieuwe instellingen die al een toetredingsovereenkomst hebben ondertekend: Net Brussel en screen.brussels.



Leden van IRISteam

Per categorie	2020	2021
Lokale overheden en besturen	61	64
Gewestelijke en communautaire overheden en besturen	36	37
Andere leden	28	28
Totaal	125	129

Evolutie van de categorieën van leden



Toetreding en vertrek van leden

In 2021 heeft IRISteam de toetreding geregistreerd van **vier nieuwe leden**, bekrachtigd door de algemene vergadering:

- de Mission Locale (werkwinkel) van Brussel-Stad;
- parking.brussels;
- de Buurtregie van Anderlecht;
- Wolu-Facilities.

In het boekjaar 2021 telt de vereniging onder meer:

- alle OCMW's van het Brussels Gewest;
- 18 van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (behalve stad Brussel);
- het Gewestelijk parlement, het Parlement francophone bruxellois, de Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie alsook de drie gemeenschapscommissies van het Gewest;
- een groot deel van de instellingen van openbaar nut (ION);
- 5 van de 6 politiezones (behalve de ZPZ 5339 Brussel-Elsene);
- instellingen uit de sociale, culturele, school- en gezondheidssector.

In het boekjaar 2021 heeft geen enkel lid de vereniging verlaten.

Evolutie van de raad van bestuur

Het tweejarig mandaat van bestuurder van mevrouw Houria Ouberrri, schepen in Sint-Jans-Molenbeek, is in 2021 verstreken. Bijgevolg werd een nieuwe vertegenwoordiger van de gemeenten en OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, i.e. mevrouw Cathy Marcus, benoemd ter gelegenheid van de algemene vergadering 2021.

Transparantie van de bezoldigingen en voordelen van de openbare mandatarissen

In uitvoering van de ordonnantie van 14 december 2017 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 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 begunstigden en de vastgelegde bedragen, ongeacht of de opdracht met of zonder bevoegdheidsdelegatie is toegewezen.

1. Het totaal van 129 betreft de 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 (2021), worden hier dus niet meegeteld.
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

II. Human resources

Sinds de oprichting in 2007 is het aantal medewerkers van IRISteam voortdurend toegenomen. In 2021 werd de drempel van 555 medewerkers bereikt. Het gaat om een netto toename met 52 medewerkers tijdens de afgelopen 12 maanden. Onze personeelssterkte neemt uitbreiding naarmate onze leden ons nieuwe opdrachten toevertrouwen of het toepassingsgebied van de lopende opdrachten verruimen.

Het is wel degelijk het menselijke kapitaal dat de essentiële resource van IRISteam vormt. Het is via onze medewerkers dat IRISteam aan de eisen van haar leden kan voldoen.

Onze medewerkers staan centraal in onze acties en stellen hun deskundigheid ten dienste van de Brusselse gewestelijke overheden. Ze maken het voor deze overheden mogelijk om de kwaliteit en de efficiëntie van de openbare dienstverlening voor iedereen, burgers en ondernemingen, dag in dag uit te verbeteren.

Kerncijfers van het personeel in 2021

555
medewerkers
(m/v/x)

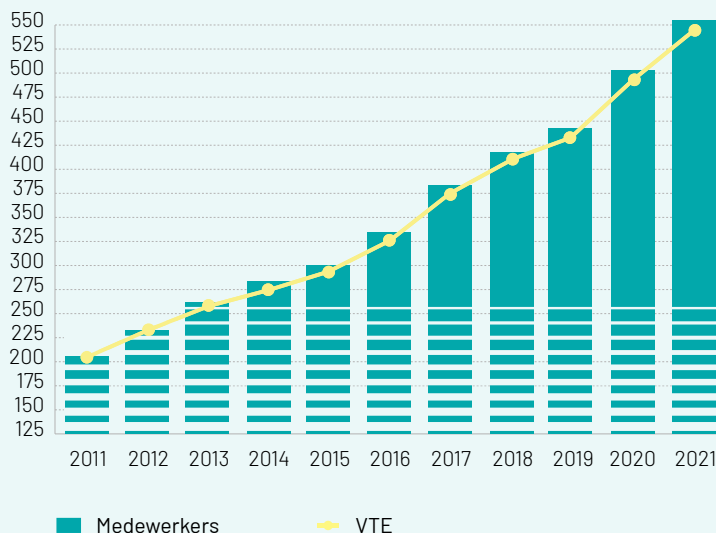
544,1 VTE
+ 10,34%
tegenover
2020

Gegevens 31/12/2021

Toename van het personeelsbestand

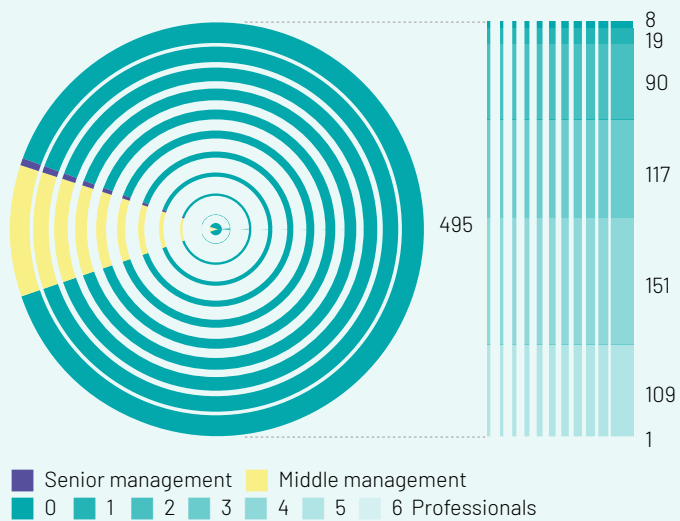
Aantal medewerkers en VTE's

(Gegevens op 31/12/2021)



Opsplitsing per functieklasse

(Aantal personen - gegevens per 31/12/2021)

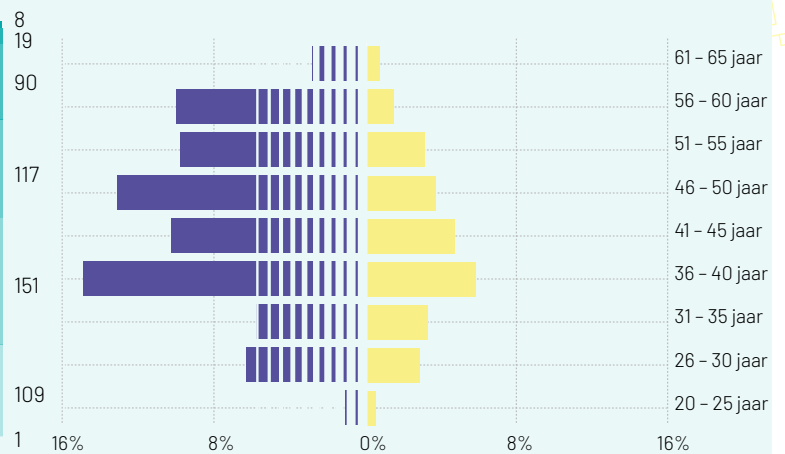


De medewerkers van IRISteam behoren hoofdzakelijk tot de functieklassen van professionele profielen (ingedeeld in 7 niveaus).

Zo tellen we 495 Professionals (+ 48 tegenover 2020) voor 60 medewerkers (+ 4) die deel uitmaken van het Management.

Leeftijdspiramide

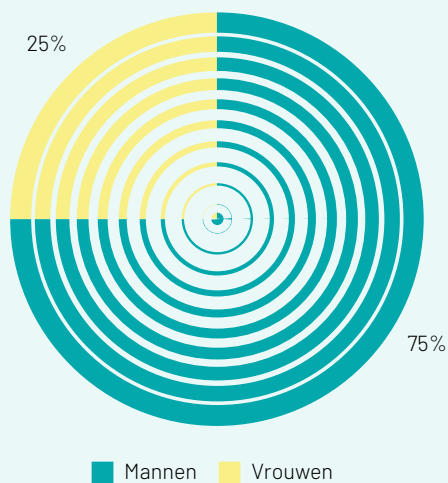
Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam (gegevens per 31/12/2021)



De gemiddelde leeftijd van het personeel van IRISteam is 44 jaar, i.e. 45 jaar voor mannen en 42 jaar voor vrouwen. Zoals in de vorige jaren behoren de meeste medewerkers tot de leeftijdsgroepen 36-40, 41-45 en 46-50 jaar. De afgelopen vijf jaar is er echter een regelmatige toename van de 26- tot 30-jarigen, i.e. van 7,83% tot 9,01%. Dit laat toe het personeelsbestand te vernieuwen en nieuwe interne competenties en expertise te benutten.

Verdeling van het personeel volgens geslacht

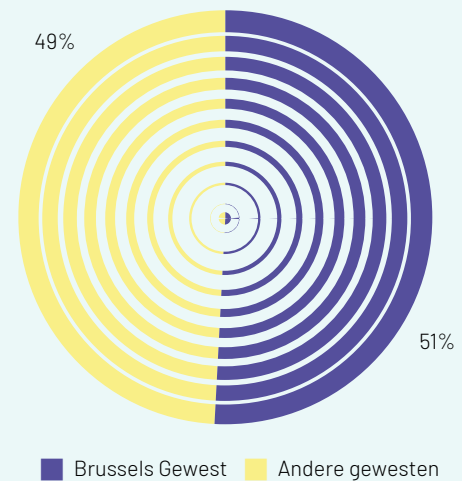
(gegevens per 31/12/2021)



Het aandeel van door vrouwen ingenomen functies kent een constante toename sinds 2010, zowel in netto cijfers als in percentage. Voor het werkjaar 2021 wordt een kwart van de banen binnen IRISteam ingenomen door vrouwen (141 tegenover 414 mannen). Het gaat om een toename met 2% tegenover 2020.

Verdeling van het personeel volgens woonplaats

(gegevens per 31/12/2021)



In 2020 werd de pariteit bereikt wat betreft de verdeling van het personeel per verblijfplaats. Voor het werkjaar 2021 hield de balans lichtjes over in het voordeel van het Brussels Gewest (51%).

Verdeling van het personeel van IRISteam*	2020	2021
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	211,58	226,09
Specifieke prestaties bij leden**	53,57	76,63
Gedelegeerde opdrachten***	63,50	56,28
Leefmilieu Brussel	19,00	24,00
Brussel Fiscaliteit	16,00	20,00
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)	20,00	19,00
De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	12,00	14,00
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	14,00	14,00
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	11,00	13,00
Gemeentebestuur van Anderlecht	11,97	12,00
urban.brussels	8,50	11,00
Gemeentebestuur van Schaarbeek	10,00	10,00
Gemeentebestuur van Jette	9,00	9,00
Gemeentebestuur en OCMW van Evere	6,00	8,00
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	4,00	5,00
easy.brussels	1,95	5,00
perspective.brussels	5,00	5,00
Gewestelijke en Intercommunale Politie school (GIP-Brusafe)	2,00	4,00
Gemeentebestuur en OCMW van Vorst	2,93	3,00
Innoviris	4,00	3,00
parking.brussels	2,00	3,00
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem	4,00	3,00
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	2,00	2,00
talent.brussels	2,00	2,00
Iriscare	2,00	2,00
Gemeentebestuur van Etterbeek	1,00	1,00
De Diensten van het Verenigd College (DVC)	1,00	1,00
Politiezone 5343 (Montgomery)	1,00	1,00
citydev.brussels	1,00	1,00
BRUGEL	1,00	1,00
TOTAAL	503	555

* (aantal personen op 31/12)

** 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 2021 neerkomt op: 7.479 kEUR/97,6 kEUR

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

Kerncijfers van de rekrutering in 2021

1. Rekrutering en personeelsretentie

106
aanwervingen
Gegevens 31/12/2021

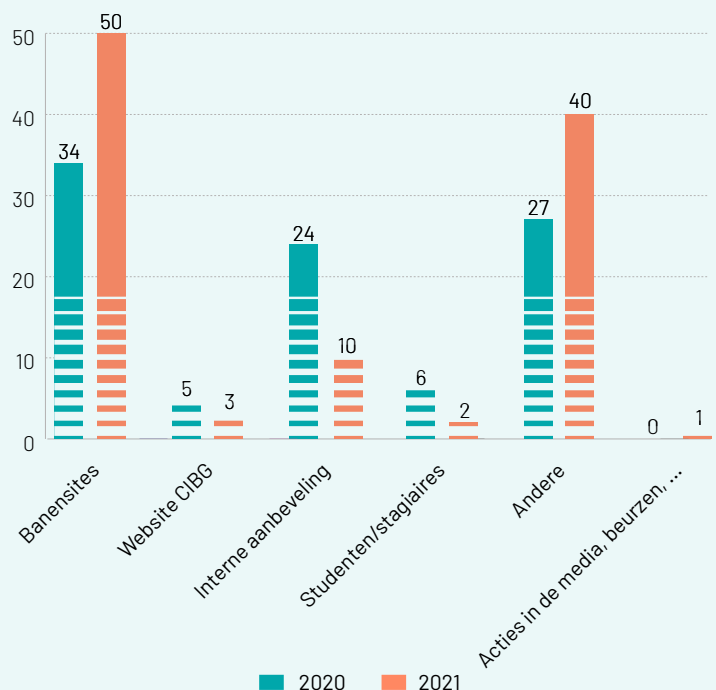
In 2021 hebben de binnen IRISteam geopende rekruteringsdossiers geleid tot **106 effectieve aanwervingen** (+10%).

De **rekruteringstermijn** is iets langer geworden en sluit opnieuw aan bij het niveau van 2019 (94,1 kalenderdagen tegenover 91 dagen). De druk op de IT-arbeidsmarkt blijft echter hoog, met een bikkelharde concurrentie tussen de werkgevers tot gevolg.

Ons **retentiepercentage**, i.e. het percentage medewerkers dat tijdens het geanalyseerde jaar bij de vereniging is gebleven, bedraagt 89,26%. Dit is een lichte krimp met 2,61% ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit betekent echter ook dat IRISteam erin slaagt bijna 9 medewerkers op 10 bij zich te houden. Op een gespannen arbeidsmarkt zoals die bestaat voor de IT-sector, is dit een bewijs van het feit dat we erin zijn geslaagd positie in te nemen als een aantrekkelijke werkgever.

Rekruteringsbronnen 2021

(gegevens per 31/12/2021)



De werving via **gespecialiseerde sites** (ICT Job, LinkedIn en Stepstone) blijft het populairste kanaal (47%). Voor het 2de jaar op rij konden we niet deelnemen aan jobbeurzen daar die als gevolg van covid-19 werden geannuleerd.

We hebben dit zoveel mogelijk gecompenseerd door in grotere mate aanwezig te zijn op sociale netwerken en door deel te nemen aan virtuele evenementen.

	2020	2021	
Gescreende cv's	7.683	5.988	- 22,06%
Geselecteerde cv's	600	478	- 20,33%
Assessments	186	182	- 2,15%
Aanwervingen (= indienstnemingen)	96	106	10,42%
Gemiddelde termijn (kalenderdagen)	91	94,8	4,18%
	2020	2021	
Aanwervingen versus gescreende cv's	1,25%	1,77%	
Aanwervingen versus geselecteerde cv's	16%	22,18%	
Aanwervingen versus assessments	51,61%	58,24%	

Parallel met de retentiegraad verwijst de **turnover** (personeelsverloop) naar de rotatie van de tewerkstelling binnen een onderneming. Voor 2021 is de turnover bij IRISteam gelijk aan 15,9%. Weliswaar is deze turnover de voorbije vijf jaar lichtjes toegenomen. Dit percentage blijft echter schommelen rond 15%, wat lager is dan het Europees gemiddelde dat 18% bedraagt. In het bijzonder voor IT-beroepen is de gemiddelde turnover gelijk aan 20%.

Globaal hebben we tijdens het jaar 2021 minder cv's ontvangen. Dit kan worden verklaard door onze afwezigheid op verschillende jobbeurzen en door de vertraging die we hebben opgelopen met ons Employer Branding-plan, i.e. twee activiteiten die de impact hebben ondergaan van de beperkingen als gevolg van de gezondheids crisis en de lockdown. Paradoxaal genoeg werd de grens van 100 aangevoren personen tijdens één jaar overschreden. Dat is een primeur voor IRISteam. Gecombineerd met de goede resultaten op het vlak van retentiegraad en turnover levert dit cijfer het bewijs van de kwaliteit van de rekrutering en de aantrekkingskracht van IRISteam als werkgever.

Vacatures worden bij voorrang via het intranet verspreid onder het personeel. Dit is een van de elementen die de **interne mobiliteit** versterken. Wij denken immers dat het verrijken van zijn persoonlijke en professionele bagage met nieuwe ervaringen een troef is voor onze medewerkers.

Tien aanwervingen zijn er gekomen als gevolg van ons **programma "Referrals"**. Het gaat om een peterschap tussen een medewerker en een potentiële kandidaat uit zijn omgeving. Via dit peterschap hebben we toegang tot profielen die we via de traditionele wervingskanalen niet noodzakelijk bereiken. De IT-sector is heel concurrerend: een bedrijf of functie aanbevolen door een vriend oefent een onmiskenbare extra aantrekkingskracht uit.

3. De turnover wordt berekend met de formule $[(\text{Startende werknemers} + \text{Vertrekkende werknemers}) / 2] / \text{Aantal medewerkers op 1 januari van het jaar in kwestie}$.

4. 13,30% in 2017, 14,49% in 2018, 13,04% in 2019 en 14,86% in 2020.

Vacant gestelde functies

Funcatieklasse	Niveau	Funcatie	Aantal
	1	Helpdesk operator	4
		Secretary	2
	2	IT technician	8
		Implementation support	1
		Officer	4
	3	Analyst Programmer	3
		IS Engineer	4
		Team leader	3
	4	Account Manager	1
		Advisor	11
		Implementation Manager	5
		Project Analyst	18
		Technical leader	1
	5	IS Architect	1
		Business Consultant	4
		Project Manager	17
		Service Manager	3
Middle Management		Service Head	6
Studenten			10
		Totaal	106

De functies van Project Analyst, Project Manager en Advisor zijn de drie functies met de meeste gerekruteerde personen in 2021, i.e. telkens meer dan 10 personen (43% van de totale personeelssterkte).

Helaas konden we in 2021 geen stagiairs tewerkstellen. Daar onze medewerkers het grootste deel van het jaar hebben getelewerkt, was het moeilijk of zelfs onmogelijk om een optimale leeromgeving voor stagiairs aan te bieden.

Wij hebben echter ons partnerschap voortgezet met Interface 3, het opleidingscentrum op het vlak van informatica voor vrouwen die werk zoeken. We hebben informatiesessies georganiseerd waarin we het hebben over de voorbereiding op rekruteringsprocessen, de valorisatie van nieuwe technische en persoonlijke kennis tijdens selectiegesprekken enzovoort. Het zijn troeven voor deze studentes om hun toetreding tot de arbeidsmarkt als jonge IT-specialiste bij IRISteam of elders op meer serene en doeltreffender wijze te benaderen.

Employer branding

Employer branding is het merkimago van de onderneming bij de huidige medewerkers en bij werkzoekenden. Het gaat dus om de elementen die IRISteam identificeren als een aantrekkelijke werkgever en kandidaten ertoe bewegen te solliciteren bij de vereniging en die ook de loyaliteit van de huidige medewerkers versterken.

Employer branding is verbonden met elementen zoals het salarispakket, de bedrijfscultuur, het type management maar ook het doel van de ondernomen projecten, de werkomgeving of het evenwicht tussen privé- en beroepsleven.

Sinds 2019 heeft IRISteam een dynamische strategie in verband met employer branding opgestart. Die strategie omvat vijf luiken: het externe imago, het interne imago, delen, leren en welzijn. Natuurlijk was de situatie in verband met de gezondheids crisis niet bevorderlijk voor de uitvoering van de geplande acties. Dit heeft ons ertoe verplicht de nodige creativiteit aan de dag te leggen om, ondanks de situatie van nagenoeg 100% telewerk, de cohesie van de teams en het gevoel van erbij te horen te ontwikkelen; bijvoorbeeld:

- via intranet hebben we advies en tips gegeven voor succesvol telewerk, voor een aantal sessies met rekoefeningen en voor nuttige pauzes. Onze (interne en externe) preventieadviseurs boden een luisterend oor om alle vragen van het personeel te beantwoorden. Managers die dat wensten, kregen coaching op het vlak van leiding geven aan een team op afstand;
- met Pasen en met Kerstmis kregen de medewerkers een geschenkje aan huis geleverd, samen met de wensen vanwege de algemene directie. De kinderen van de medewerkers hebben massaal gevolg gegeven aan de oproep om tekeningen te maken voor Sinterklaas!;
- op het vlak van sport hebben ca. vijftien medewerkers deelgenomen aan de 20 kilometer van Brussel, terwijl een team golfspelers heeft deelgenomen aan een toernooi ten voordele van de actie Télévie;
- op het vlak van scholing heeft het aanbod inzake opleidingen als doel tegemoet te komen aan de wensen van de medewerkers in verband met zowel technische vaardigheden als soft skills (cf. punt 3. Opleidingen en certificeringen);
- tot slot hopen we, naargelang de beperkingen in verband met covid-19 geleidelijk worden opgeheven, dat we de acties die de voorbije maanden werden opgeschort opnieuw zullen kunnen lanceren, met name de organisatie van teambuildings en het personeelsfeest.

Diversiteitsplan

In het kader van het diversiteitsbeleid en het beleid van discriminatiebestrijding heeft het Brussels Gewest een diversiteitslabel gecreëerd dat wordt toegekend aan werkgevers die verschillen binnen de beroepsomgeving erkennen, eerbiedigen en valoriseren.

Voor IRISteam is het niet meer dan natuurlijk dat de diversiteit van de samenleving ook binnen haar personeel moet worden weerspiegeld. Daar de vereniging haar activiteiten binnen het Gewest uitoefent, ligt het voor de hand dat ze zich schaaft achter de gewestelijke diversiteitsdoelstellingen.

Een diversiteitscommissie, bestaande uit personeelsleden, zal de opdracht krijgen om een diversiteitsplan op te stellen. Dit plan zal steunen op een plaatsbeschrijving van de huidige situatie, met een kwalitatieve en kwantitatieve analyse.

De ondernomen acties moeten beantwoorden aan vijf doelstellingen:

- toegang van vrouwen tot het middenkader of hoger kader;
- representativiteit binnen de overheidsdiensten (culturele, sociaaleconomische ... achtergrond);
- deelname aan de uitrol van de jongerengarantie (jonger dan 26, jonger dan 30);
- inclusiebeleid ten aanzien van personen met een handicap;
- de eindeloopbaanregeling (+50 jaar, +60 jaar).

We zullen erover waken dat de ondernomen acties niet beperkt blijven tot de periode van het gewestelijk plan (2020-2022), maar dat het gaat om duurzame initiatieven met als doel om van IRISteam een werkelijk inclusieve werkplek te maken.

Collectieve arbeidsbetrekkingen

In 2021 zijn de directie en de werknemersvertegenwoordigers regelmatig bijeengekomen:

- 12 keer in de ondernemingsraad;
- 11 keer in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW);
- 12 keer in het kader van de vakbondsafvaardiging.

2. Evaluatie en ontwikkeling van het personeel

2021 was een atypisch jaar. We ondergaan nog steeds de gevolgen van de covid-crisis van 2020. De digitalisering van het Brussels Gewest en de grote werven die het Gewest en de leden van IRISteam hebben gelanceerd, hebben ook in grote mate de medewerkers gemobiliseerd.

Om hen te belonen voor hun inzet en inspanningen in deze moeilijke en complexe omstandigheden werd hen allemaal, bij wijze van uitzondering, een score van 100% toegekend wat betreft de verwezenlijking van hun doelstellingen.

Voor 2022 zal een nieuwe evaluatieprocedure van toepassing zijn. We stappen van vier individuele doelstellingen over naar twee collectieve doelstellingen.

Via de processen van promotie en interne mobiliteit biedt IRISteam haar personeel ook andere mogelijkheden om zich te ontwikkelen.

In 2021:

- werden 15 medewerkers die door hun managers voorgedragen waren voor een promotie gepromoveerd naar een hogere functie conform het promotieproces;
- hebben 12 medewerkers spontaan gesolliciteerd voor een vacature en met succes het sollicitatieproces afgerond, waardoor ze van functie konden veranderen;
- zijn 14 medewerkers in de loop van het jaar via interne mobiliteit van dienst veranderd.

3. Opleidingen en certificeringen

Er wordt voor en met de medewerkers van IRISteam een jaarplan opgesteld ter ontwikkeling van hun vaardigheden. Dit laat toe technische behoeften en/of soft skills te dekken.

Dit plan is bedoeld om de sterke punten van onze medewerkers verder te ontwikkelen, hun competenties uit te breiden door het verwerven van nieuwe kennis, of vastgestelde aandachtspunten te verbeteren die bijvoorbeeld tijdens de wervingsprocedure of bij de jaarlijkse evaluatie werden vastgesteld. Tijdens de jaarlijkse evaluatie kan de medewerker ook zelf voorstellen doen voor persoonlijke ontwikkeling.

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

Kerncijfers van de opleidingen in 2021

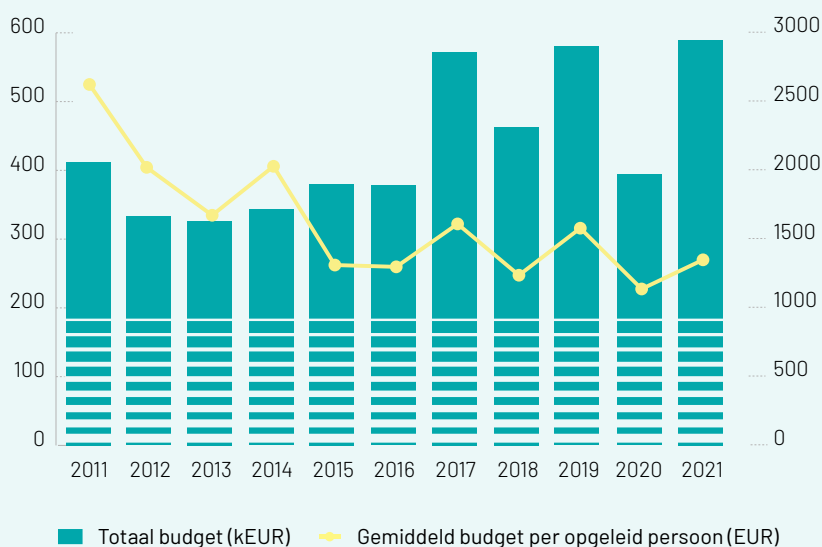
437
medewerkers
volgden in totaal

1.932
dagen opleiding
met als budget

589,5
KEUR

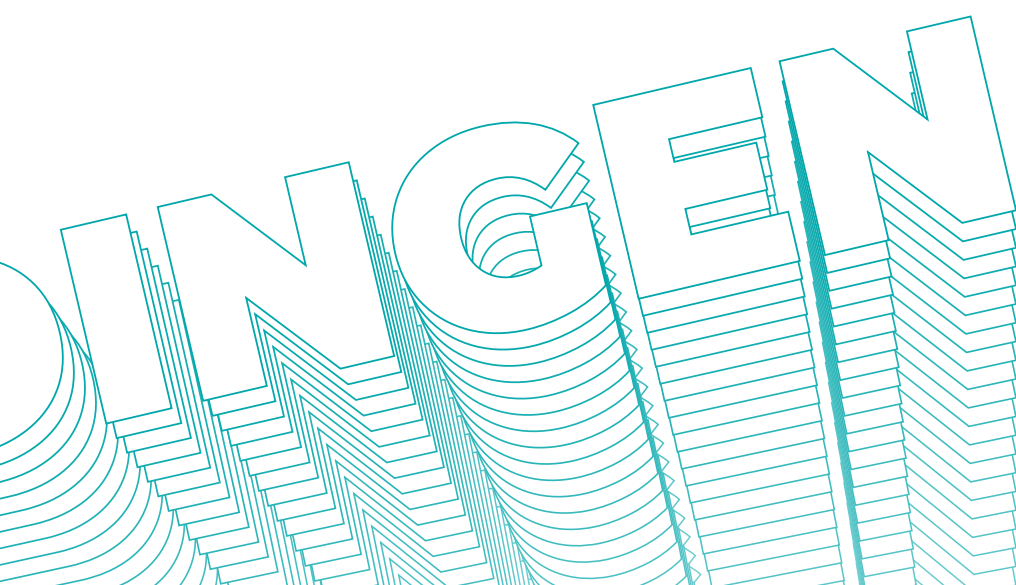
Evolutie van het jaarbudget voor opleidingen

(Gegevens op jaarbasis per 31/12)



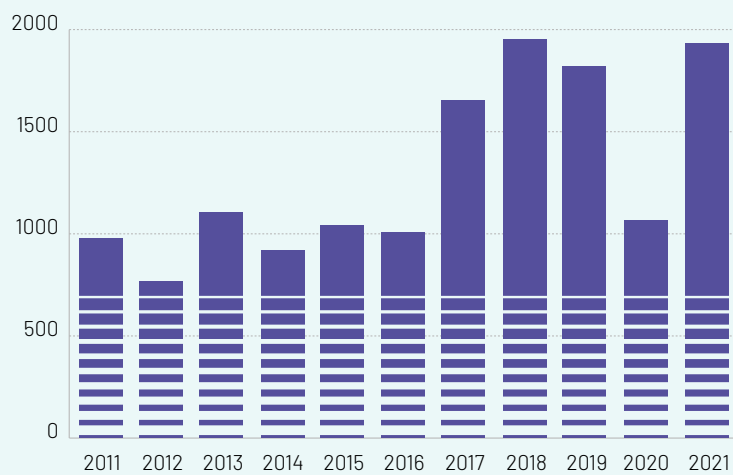
Kerncijfers van de opleidingen in 2021

4,4
**Gemiddelde
opleidingsduur
(dagen)
per opgeleide**



**Evolutie van het
aantal opleidingsdagen**

(Gegevens op jaarbasis
per 31/12)



Over heel 2021 waren de meest gevolgde opleidingen:

- Prince 2 Foundation⁵, Agile Foundation, Practitioner⁶;
- Microsoft Azure Fundamentals, Data Fundamentals⁷;
- Techniek Security Center (Entreprise SC, Omnicast)⁸;
- Green IT en Duurzame IT⁹.

Ondanks de covid-context heeft IRISteam alles in het werk gesteld om de in 2020 opgelopen vertraging met de opleidingen goed te maken. De indicatoren staan opnieuw op het niveau van vóór de covid-crisis. Nadat ze in maart 2020 werden verrast door de lockdownmaatregelen, hebben de opleidingscentra nu diverse oplossingen voor opleidingsessies ontwikkeld (opleidingen in klassikaal verband met specifieke maatregelen, onlinesessies, hybride modules).

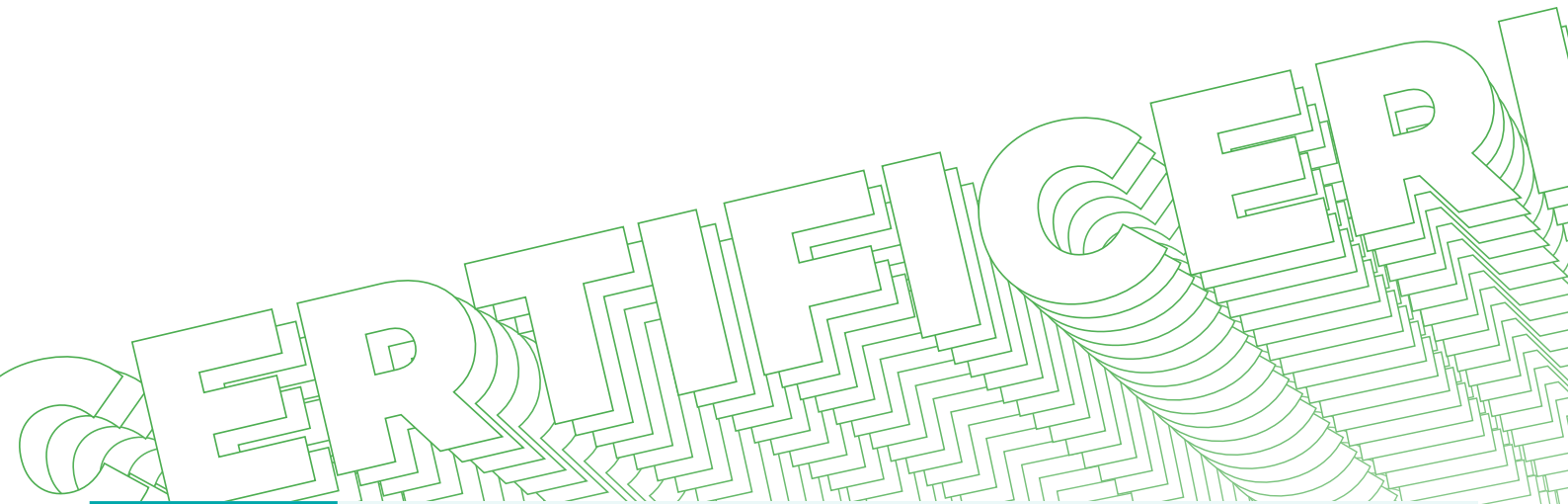
De vereniging heeft het aanbod aan online opleidingen sterk uitgebreid, zowel voor technische opleidingen als soft skills, in het bijzonder via een abonnement bij organisaties zoals Alphorm, O'Reilly, LinkedIn Learning, Pluralsight waaruit de medewerkers een keuze kunnen maken.

Certificeringen

49
Behaalde
certificeringen
 Gegevens op 31/12/2021

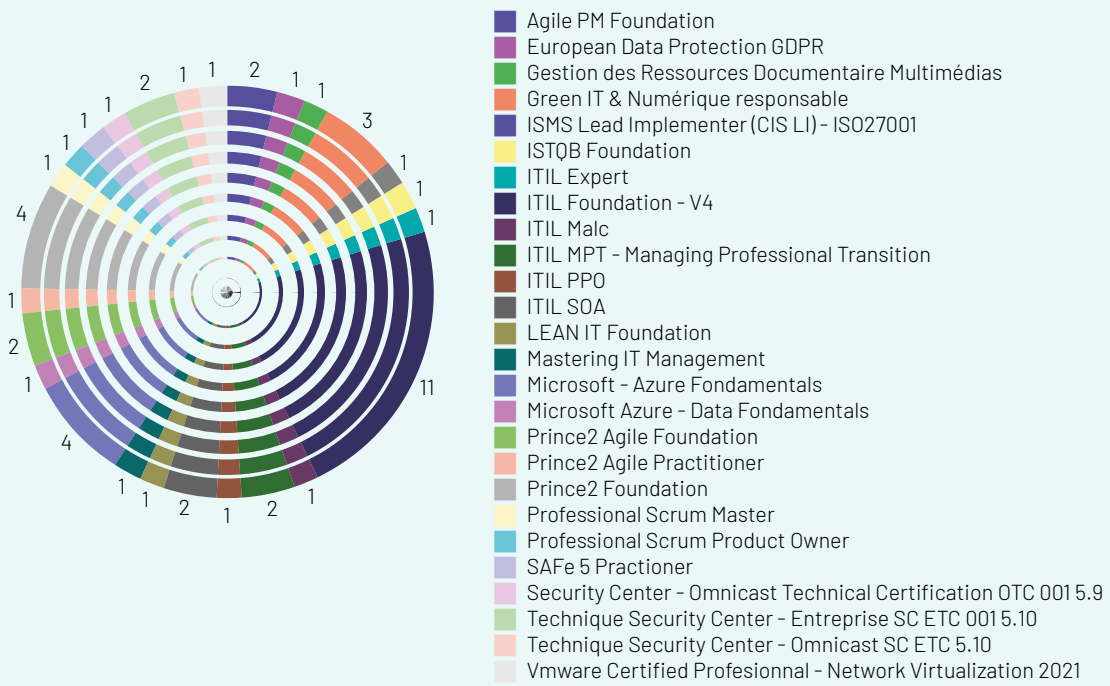
Het systeem van de "groepstrainingen", dat vorig jaar werd opgestart, is operationeel gebleven. Deze functionaliteit van ons platform HR Training maakt het mogelijk een opleiding aan te vragen voor meerdere deelnemers van eenzelfde dienst of van verschillende cellen. De lijst van open "groepstrainingen" (generieke opleidingen, opfriscursussen, soft skills enz.) is online toegankelijk en de medewerkers kunnen zich met één klik inschrijven.

5. Methode voor projectbeheer en -certificering, gericht op uitvoeringsprocessen.
6. Agile is een andere methode van projectbeheer, aanvankelijk gericht op web- en IT-projecten, die de behoeften van de klant centraal stelt in de benadering.
7. Certificering die getuigt van de kennis van de Cloud-omgeving van Microsoft.
8. Platform en systeem van videobeheer, telebewaking enzovoort.
9. Inzonderheid in het kader van het Programma "Duurzame IT" dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt uitgerold en aangestuurd door het CIBG.



Behaalde certificeringen in 2021

(Gegevens op 31/12/2021)



III. Financiële balans

Als zelfstandige groepering van personen rekent IRISteam al haar kosten door aan haar leden in verhouding tot het gebruik dat ze hebben gemaakt van de tot hun beschikking gestelde middelen. De bedrijfsopbrengsten bedroegen aan het eind van het boekjaar 54.156 kEUR¹⁰, een stijging met 17% ten opzichte van 2020.

1. Resultaatanalyse

1.1 Opbrengsten

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.

A.1. Dagelijks informaticabeheer

Voor prestaties in het kader van het dagelijks IT-beheer wordt er een beroep gedaan op de medewerkers van IRISteam, waarna er een of meerdere IT-medewerkers worden ingeschakeld.

In 2021 was het dagelijks IT-beheer goed voor 46.518 kEUR van de bedrijfsopbrengsten, tegenover 41.110 kEUR in 2020 (een stijging van 13,2%).

Dit bedrag is de optelsom van:

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

De stijging in 2021 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).

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% boven op de totale kostprijs aangerekend om een deel van de administratieve kosten voor het HR-beheer te dekken (rekrutering, facturatie...). Deze werkingskosten bleven stabiel op 3%; een deel ervan werd gedragen door het CIBG.

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, computer materiaal, verbruiksgoederen ...). De balans van IRISteam bestaat vooral uit vorderingen en schulden tegenover haar leveranciers. Het kantoor Crowe Callens, Theunissen, Pirenne & C^o is de accountant van IRISteam.

Bedrijfsopbrengsten (kEUR)*

	2020	2021	Evolutie
Totaal 2021			
54.156			
+17%			
Dagelijks informaticabeheer	41.110	46.518	13,2%
Specifieke prestaties	4.950	7.479	51,1%
Andere opbrengsten	430	160	-62,8%
Totaal	46.490	54.156	17%

*Afgeronde bedragen

Dagelijks informaticabeheer*

	KEUR	2020	2021
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)		19.508	21.736,03
Gedelegeerde opdrachten van het CIBG		5.960,7	6.240,54
Brussel Fiscaliteit		1.421	2.099,90
Leefmilieu Brussel		1.654,1	2.057,75
Service Public Francophone Bruxellois (SPFB)		1.683	1.723,96
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)		1.037,5	1.598,05
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)		1.377,1	1.425,68
De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)		1.160,3	1.255,74
Gemeentebestuur van Anderlecht		971,4	1.025,86
urban.brussels		819,2	1.011,02
Gemeentebestuur van Schaarbeek		672,88	791,08
Gemeentebestuur van Jette		680,15	718,80
Gemeentebestuur en OCMW van Evere		535,3	632,21
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)		463,05	507,40
perspective.brussels		448,7	498,71
easy.brussels		155,3	408,15
Innoviris		369,3	342,92
Gemeentebestuur en OCMW van Vorst		268	314,75
talent.brussels		231,6	300,58
parking.brussels		203,5	288,74
Gewestelijke en Intercommunale Politieschool (GIP-Brusafe)		200,3	277,34
Gemeentebestuur en OCMW van Sint-Agatha-Berchem		297,2	255,59
Gemeentebestuur van Sint-Gillis		195,6	196,45
De Diensten van het Verenigd College (DVC)		151,6	157,18
Iriscare		135,2	149,62
citydev.brussels		123,1	137,15
Gemeentebestuur van Etterbeek		143,3	136,81
Politiezone 5343 (Montgomery)		134,7	133,27
BRUGEL		97,7	97,42
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost - Evere)		11,61	0
Totaal 2021			
46.518			
+ 13%			
Algemeen totaal		41.110	46.518

*Afgeronde bedragen

A.2. Specifieke prestaties

leveren van een specifieke IT-dienst of een specifiek IT-project 7.479 kEUR.

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

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

De gemiddelde kostprijs van de middelen omvat alle personeelsgebonden kosten. Elke medewerker registreert zijn of haar prestaties in een 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 2021 werden deze prestaties aan de leden van IRISteam aangerekend volgens onderstaande tarieven, rekening houdend met een indexering van 0,95% op 1 januari 2021 voor paritair comité 200:

- T1: 572 / dag;
- T2: 7614 / dag.

In 2021 is de vraag vanwege de leden naar specifieke prestaties sterk gestegen.

A.3. Overige bedrijfsopbrengsten

De overige bedrijfsopbrengsten bedroegen 160 kEUR. Het gaat om:

- een subsidie van het Brussels Gewest voor goed kasmiddelenbeheer¹¹;
- 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 2020¹².

In tegenstelling met het vorige werkjaar was er in 2021 geen recuperatie van bedrijfsvoorheffing voor vernieuwende projecten. Dit verklaart de lagere ontvangsten voor het betrokken jaar. Er werd één dossier ingediend dat momenteel wordt behandeld door de belastingadministratie.

11. IRISteam ontvangt een subsidie van het Brussels 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.

13. De gemiddelde kostprijs per persoon (555 medewerkers in 2021) komt in 2021 op 97,6 kEUR tegenover 92,4 kEUR in 2020.

1.2 Kosten

De gemiddelde kostprijs van een voltijds equivalent (VTE) bedroeg 99,5 kEUR in 2021, tegenover 94,20 kEUR in 2020¹³, een stijging van 5,6%.

Die gemiddelde kostprijs komt overeen met de verhouding tussen de totale kostprijs van 54.156 kEUR en het aantal VTE's in 2021, 544,1.

A. Loonkosten

In 2021 bedroegen de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen 52.737 kEUR, een stijging van 17% tegenover 2020.

Deze toename is het gevolg van:

- de toename van het aantal medewerkers als beide boekjaren worden vergeleken (+ 10%);
- gemiddelde kosten per VTE die 5,6% hoger zijn in vergelijking met 2020;
- de toepassing van een baremaverhoging en loonindexering per 1 januari 2021 overeenkomstig onze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) met paritair comité 200;
- de loopbaanontwikkelingen bij het personeel.

Loonkosten

54.156
kEUR
+ 17%
tegenover 2020

Gegevens per 31/12



Kosten (kEUR)*

	2020	2021	Evolutie
Loonkosten	45.129	52.737	17%
Diverse diensten en goederen	1.359	1.417	4%
Overige kosten	2	2	0%
Totaal	46.490	54.156	16%
Aantal VTE's	493,5	544,1	10%
Gemiddelde kostprijs	94,2	99,5	6%

*Afgeronde bedragen

B. Diensten en diverse goederen

De kosten voor diverse goederen en diensten bedroegen in totaal 1.417 kEUR, een stijging van 4% in vergelijking met het vorige boekjaar.

Deze toename is het gevolg van:

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

C. Overige kosten

De overige kosten bedroegen 2 kEUR en hebben betrekking op de afschrijving van de defibrillator, de fiscale last 2020 en bankkosten.

Diensten en diverse goederen

1.417
kEUR
+ 4,2%
tegenover 2020
Gegevens per 31/12

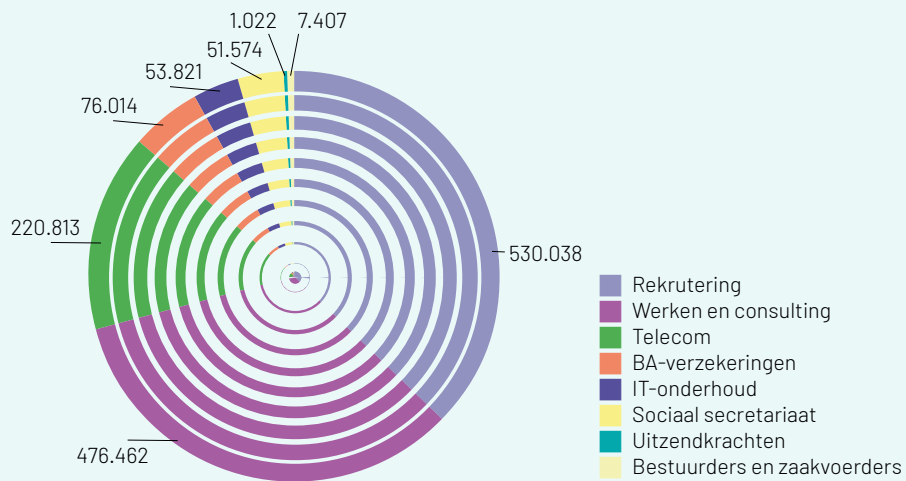
Diensten en diverse goederen (EUR)

	2020	2021	Evolutie
Aanwerving	537.245	530.038	-1%
Werken en consulting	413.848	476.462	15%
Telecom	193.239	220.813	14%
BA-verzekering	73.120	76.014	4%
Elektronisch onderhoud	52.787	53.821	2%
Sociaal secretariaat	45.248	51.574	14%
Interimpersoneel	37.018	1.022	-97%
Bestuurders en zaakvoerders	6.956	7.407	6%
Totaal	1.359.471	1.417.151	4%



**Kosten 2021:
diverse goederen
en diensten**

Afgeronde bedragen EUR
(Gegevens per 31/12/2021)



2. Balansanalyse

Bij het afsluiten van de rekeningen van 2021 bedroeg het balanstotaal 11.237 kEUR.

2.1 Materiële vaste activa

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

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 6.668 kEUR. De gemiddelde betalingstermijn bedroeg 45 dagen in 2021, tegenover 48 dagen in 2020 en 42 dagen in 2019.

2.4 Lopende rekening

De lopende rekening vertoonde een positief saldo van 4.425 kEUR.

2.5 Overlopende rekeningen

De over te dragen kosten bedroegen 144 kEUR en betreffen bedragen met betrekking tot 2022 die in 2021 zijn 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 lopende geschillen

De voorziening bedraagt 6,5 kEUR en heeft betrekking op een geschil als gevolg van de verbreking van een arbeidsovereenkomst.

2.8 Handelsschulden

Deze post bedraagt 927 kEUR bij de afsluiting van 2021.

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

Dit bedrag is de som van:

- leveranciersfacturen die op 31/12/2021 niet vervallen waren;
- facturen die in 2022 ontvangen moeten worden voor diensten geleverd in 2021;
- creditnota's uit te schrijven ten voordele van onze leden om diensten van 2021 te regulariseren waarvan de werkelijke kosten pas begin 2022 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 10.304 kEUR en bestaat uit de verplichtingen ten aanzien van de RSZ en de belastingadministratie met vervaldatum in 2022, en uit de voorziening van vakantiegeld dat in mei 2022 moet worden betaald, alsook de voorziening van de variabele lonen en vakantie van 2021, voortvloeiend uit de personeelsbezetting in 2021.

Vooruitzichten

Sinds meerdere jaren is er een toename van alle indicatoren. Daaruit blijkt dat het aanbod van IRISteam tegemoetkomt aan de behoeften van onze leden. Er tekent zich echter een nieuwe trend af: er wordt steeds vaker een beroep gedaan op profielen die niet langer IT-deskundigen zijn, in de traditionele zin van het woord, maar bedrijfsprofielen met een aanzienlijke digitale component. Onze HR-strategie moet rekening houden met dit nieuwe paradigma.

De leden doen steeds vaker een beroep op IRISteam voor opdrachten die IT en digitale vertrouwde vereisen. Bovendien worden er steeds vaker gemengde teams opgericht, bijvoorbeeld van het type "gemeentebestuur + OCMW". Tot slot, een laatste vaststelling: onder de gezochte profielen zijn er sommige die niet meer specifiek technisch zijn, maar die vandaag noodzakelijk zijn in elk digitaal transformatieproject: projectleider, business analyst, data specialist, jurist of expert in digitale communicatie.

Onze strategie op het vlak van human resources moet dus rekening houden met deze vaststellingen om zich af te stemmen op deze nieuwe context.

Algemeen moet IRISteam haar reactiviteit optimaliseren om deze profielen ter beschikking te stellen van de leden, voor kortere opdrachten of gemeenschappelijke projecten van meerdere leden.

Uit een studie van DELL, een leverancier van apparatuur, blijkt dat 85% van de IT-beroepen die in 2030 zullen bestaan, vandaag nog niet bestaan. IRISteam moet haar HR-beleid dus inpassen in deze context en ernaar streven om niet alleen de profielen te rekruteren en ter beschikking te stellen die vandaag opkomen (cyberveiligheid, artificiële intelligentie, cloud computing, machine learning ...) maar ook die welke in de toekomst zullen verschijnen. Dit moet gebeuren aan de hand van geoptimaliseerde rekruteringsprocedures, een imago van aantrekkelijke werkgever en door aan de huidige medewerkers de kans te bieden opleidingen te volgen om zich deze nieuwe competenties eigen te maken.

Om aan al deze uitdagingen tegemoet te komen zal IRISteam zich de komende maanden laten bijstaan door een gespecialiseerd adviesbureau. De leden van de vereniging en de medewerkers zullen worden betrokken bij deze opdracht waarvan het resultaat moet bestaan in een stappenplan dat in 2022 zal worden uitgerold.

In de komende maanden zal IRISteam haar capaciteit versterken om deze vaardigheden aan te trekken en te behouden en ze ter beschikking te stellen van haar leden, op de traditionele manier, of in de vorm van multidisciplinaire teams die specifiek voor het project worden ingezet, ook al zijn ze verdeeld over verschillende entiteiten.

De vzw moet ook haar reactiviteit optimaliseren zodat deze profielen beschikbaar zijn voor de leden voor kortere opdrachten of gemeenschappelijke projecten van meerdere leden.

Uit een studie van de fabrikant van apparatuur DELL blijkt dat 85% van de IT-beroepen van 2030 vandaag nog niet bestaat. We moeten onze HR-strategie dan ook in deze context plaatsen en ernaar streven deze nieuwe vaardigheden die nu en in de toekomst in opkomst zijn (cyberveiligheid, artificiële intelligentie, cloud computing, machine learning, enz.) te verzamelen en beschikbaar te maken.

Geoptimaliseerde rekruteringsprocedures, een imago van aantrekkelijke werkgever, een competitief loonbeleid, individuele opleidingsmogelijkheden of omscholingscampagnes zijn enkele van de elementen die IRISteam in staat zullen stellen om deze uitdagingen aan te gaan.

Gespecialiseerde adviesbureaus zullen ons de komende maanden bijstaan in dit denkproces. De leden van de vereniging en de medewerkers van IRISteam zullen bij deze aanpak worden betrokken.

Als gevolg van zijn technologische aard is de IT-sector, meer dan enige andere sector, een sector die voortdurend in beweging is. Vandaar ook de grote aantrekkingskracht van deze sector. Tegelijk brengt dit ook een grote complexiteit mee op het vlak van rekrutering.

Met onze HR-strategie moeten we bijgevolg het hoofd bieden aan deze uitdaging. Tegelijk moeten we aan onze huidige medewerkers en aan jonge gediplomeerde werkzoekenden aantonen dat een IT-baan bij de overheid een aantrekkelijke loopbaankeuze vertegenwoordigt dankzij verwezenlijkingen ten voordele van de burgers die een rechtstreekse impact hebben op het dagelijks leven in het Brussels Gewest.

Bijlagen

1. Balans en resultatenrekening

1.1 Balans

	ACTIVA	EUR
20/28	VASTE ACTIVA	10
22/27	Materiële vaste activa	0
28	Financiële vaste activa	10
29/58	VLOTTENDE ACTIVA	11.237.283
40/41	Vorderingen op ten hoogste één jaar en Handelsvorderingen	6.667.805
54/58	Liquide middelen	4.425.342
490/1/9	Overlopende rekeningen: over te dragen lasten	144.136
20/58	TOTAAL VAN DE ACTIVA	11.237.293

1.1 Balans

	PASSIEF	EUR
10/15	EIGEN VERMOGEN	10
16	VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	0
	Voorzieningen voor lopende geschillen	10
42/48	SCHULDEN OP TEN HOOGSTE ÉÉN JAAR	11.237.283
44	Handelsschulden	6.667.805
45	Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	4.425.342
10/49	TOTAAL VAN DE PASSIVA	144.136

1.2 Overlopende rekening

Post	Beschrijving	EUR
70/74	BEDRIJFSOPBRENGSTEN	-54.156.428
70	Bedrijfsopbrengsten	-53.996.711
74	Overige bedrijfsopbrengsten	-159.717
60/64	BEDRIJFSKOSTEN	54.156.056
60	Voorzieningen en handelsgoederen	0
61	Diverse diensten en goederen	1.417.152
62	Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen	52.733.358
630	Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa	428
635/8	Voorzieningen voor risico's en kosten	4.100
640/8	Andere bedrijfskosten	1.018
70/64	BEDRIJFSWINST(/VERLIES)	-372
75	FINANCIËLE OPBRENGSTEN	-86
752/9	Andere financiële opbrengsten	-86
65	FINANCIËLE KOSTEN	459
652/9	Andere financiële kosten	459
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	29.572
81112	Andere elementen van de vergoeding	8.085
81120	Sociale bijdragen ten laste van de werkgevers, afgedragen aan instellingen of fondsen - Overige sociale lasten van de werkgever	12.239
81140	Loon in natura	2.585
81211	Aankoop van niet-duurzame goederen en diensten Algemene werkingskosten	1.696
Totale uitgaven		54.178
91111	Bezoldigingen volgens weddeschalen	0
91611	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten - Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten aan andere sectoren dan de overheidssector - Aan bedrijven	456
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	31
91620	Verkoop van niet-duurzame goederen en diensten binnen de overheidssector	53.687
94610	Inkomensoverdrachten van de institutionele overheid	3
Totale ontvangsten		54.178
Resultaat		0

(*) afgeronde bedragen

2. Leden van de vzw IRISteam

Lokale overheden en besturen	Evolutie 2021
Naam	
Gemeentebestuur van Anderlecht	
Gemeentebestuur van Oudergem	
Gemeentebestuur van Etterbeek	
Gemeentebestuur van Evere	
Gemeentebestuur van Elsene	
Gemeentebestuur van Ukkel	
Gemeentebestuur van Sint-Agatha-Berchem	
Gemeentebestuur van Vorst	
Gemeentebestuur van Ganshoren	
Gemeentebestuur van Jette	
Gemeentebestuur van Koekelberg	
Gemeentebestuur van Sint-Jans-Molenbeek	
Gemeentebestuur van Sint-Gillis	
Gemeentebestuur van Sint-Joost-ten-Node	
Gemeentebestuur van Schaarbeek	
Gemeentebestuur van Watermaal-Bosvoorde	
Gemeentebestuur van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Gemeentebestuur van Sint-Pieters-Woluwe	
Sociaal Verhuurkantoor van Sint-Gillis vzw	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Evere	
Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap van Elsene	
Brulabo	
Werkcentrale van de Stad Brussel	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Anderlecht	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Oudergem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Etterbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Evere	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Elsene	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ukkel	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Agatha-Berchem	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel-Stad	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Vorst	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ganshoren	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Jette	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Koekelberg	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Jans-Molenbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Gillis	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Joost-ten-Node	

Lokale overheden en besturen

Naam	Evolutie 2021
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Schaarbeek	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Watermaal-Bosvoorde	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Lambrechts-Woluwe	
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Pieters-Woluwe	
En Bord de Soignes	
i-CITY	
Het Woningfonds	
De Zuiderhaard	
De Lakense Haard	
De Schaarbeekse Haard	
De Brusselse Woning	
Le Logement Molenbeekoïis	
De Brusselse Keukens vzw	
Ieder zijn Woning	
Log'Iris	
LOJEGA	
Mission Locale van Anderlecht	
Mission Locale van Etterbeek	
Mission Locale van Brussel-Stad	NIEUW
Buurtregie van Anderlecht	NIEUW
Politiezone 5340 (Brussel-West)	
Politiezone 5341 (Zuid)	
Politiezone 5342 (Ukkel - Watermaal-Bosvoorde - Oudergem)	
Politiezone 5343 (Montgomery)	
Politiezone 5344 (Schaarbeek - Sint-Joost-ten-Node - Evere)	
Wolu-Facilities	NIEUW

TOTAAL: 64

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

Naam	Evolutie 2021
Actiris	
Brussels Agentschap voor de Ondersteuning van het Bedrijfsleven - BAOB	
BRUGEL	
Brupartners	
Bruss'Help	
Leefmilieu Brussel	
Brussel Fiscaliteit	
Bruxelles Formation	
Brussel Preventie en Veiligheid (BPV)	
Pensioenkas van de leden van het BHG	
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	
citydev.brussels	
Commissariaat voor Europa en de Internationale Organisaties (CEIO)	
Digitalcity (ex-Evoliris)	
Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)	
Gewestelijke en Intercommunale Politieschool (GIP)	
Innoviris	
Institut bruxellois de Formation en Alternance (EFP)	
Iriscare	
Kenniscentrum WWZ	
Le Logis-Floréal	
Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de diensten)	
Parlement francophone bruxellois	
parking.brussels	NIEUW
perspective.brussels	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	
Samusocial	
Dienst voor Maatschappelijke Begeleiding van Sociale Huurders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw (DMBSH)	
De Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	
Dienst van het Verenigd College (DVC)(ex-GGC)	
Service public francophone bruxellois (ex-COCOF)	
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	
talent.brussels	
urban.brussels	
Viapass	
visit.brussels	
Vlaamse gemeenschapscommissie (VGC)	

TOTAAL : 37

Andere leden**Naam****Evolutie 2021**

Sociaal Verhuurkantoor voor Studenten (SVKS)

Alliantie van de Brusselse Coöperatieven (ABC)

Koninklijk Atheneum Koekelberg

Binhôme

BR(iK - Alles voor stadstudenten VZW

BRUSAMO

Brussels Ouderenplatform

CAW Brussel vzw

Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie (CMDC)

Comensia

Commissie voor Studiebeurzenstichtingen van Brabant

Conseil Bruxellois de Coordination Sociopolitique (CBCS)

De Molenketjes vzw

Everecity

Federatie van de Sociale Verhuurkantoren (FEDAIS)

Fedito vzw

Gestion informatique du logement social (GILS)

InduTec vzw

Institut Européen de la Culture Arabe

Kanal - Centre Pompidou

Buurthuizen

Orde van Architecten (Franstalige en Duitstalige Raad)

Play

Similes Bruxelles vzw

CoördinatieStructuur voor Patrimoniuminformatie (CSPI)

Transition vzw

Technicity.brussels

VIA vzw

TOTAAL: 28

Stichtende leden**Naam**

Kabinet van minister-president Rudi Vervoort

Kabinet van minister Bernard Clerfayt

Kabinet van minister Sven Gatz

Kabinet van minister Alain Maron

Kabinet van minister Elke Van den Brandt

Kabinet van staatssecretaris Nawal Ben Hamou

Kabinet van staatssecretaris Pascal Smet

Kabinet van staatssecretaris Barbara Trachte

TOTAAL: 8**Leden in ratificatie door de Algemene Vergadering 2022****Naam****Categorie**

Net Brussel

Gewestelijke en communautaire overheden en besturen

screen.brussels

Andere leden

TOTAAL: 2

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

Voorzitter: De heer Esteban Baez Heller (vertegenwoordiger van de minister bevoegd voor Digitalisering)

Gedelegeerd bestuurde: 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)

Gedelegeerd bestuurder: De heer Esteban Baez Heller (kabinet van de minister bevoegd voor Digitalisering)

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

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

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

We onderscheiden drie types oproepen tot middelen (OM):

1. Oproep tot menselijke middelen voor dagelijks IT-beheer

Deze oproepen hebben betrekking op dienstverlening van het personeel van IRISteam rechtstreeks aan het lid ten behoeve van diens dagelijks 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.

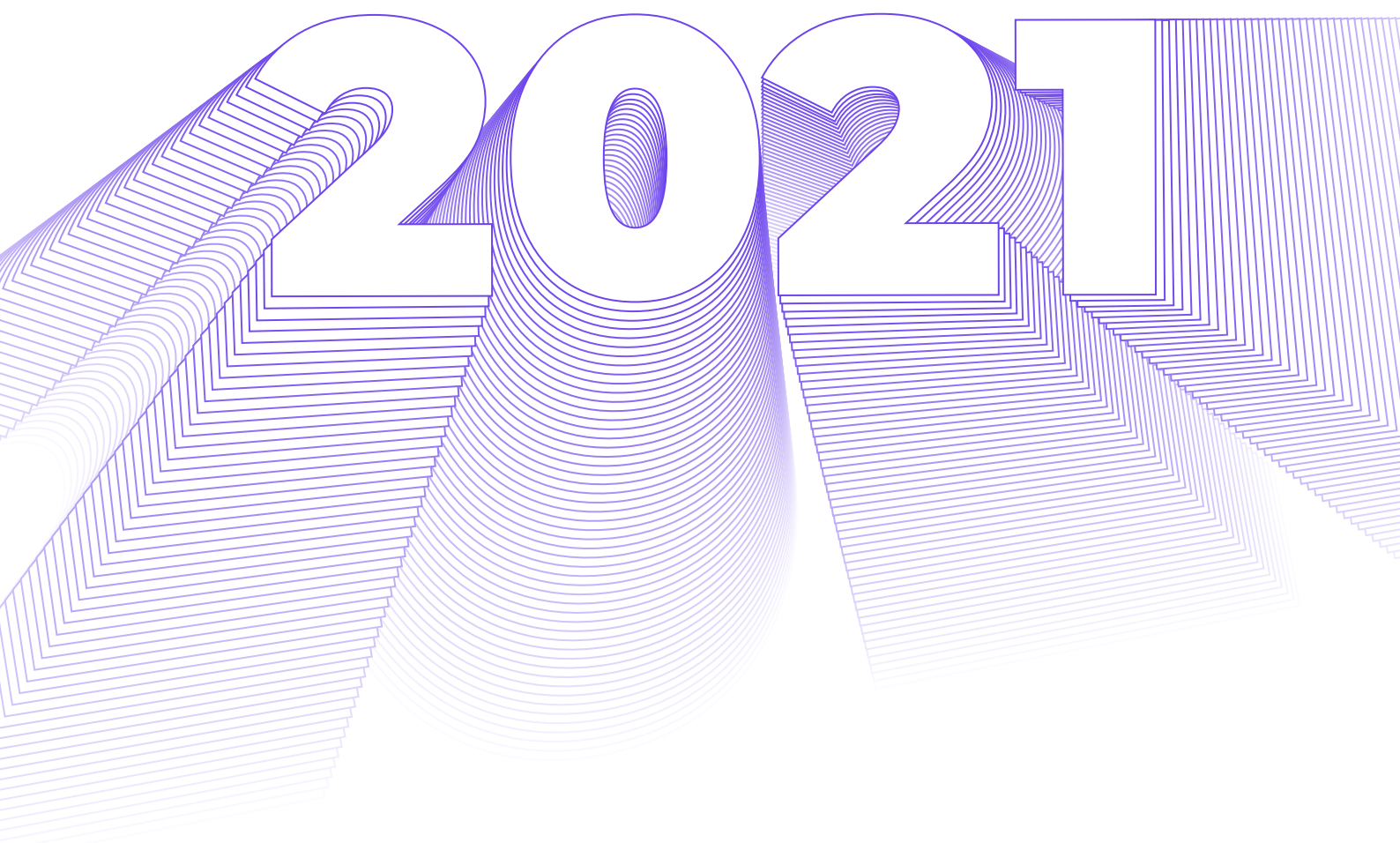
3. Oproep tot middelen voor 'opdrachten' voor specifieke prestaties

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 1/12de 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) wordt opgesteld in de loop van het eerste kwartaal van het volgende jaar.



©2022 IRISteam vzw

Redactie en ontwerp: Dienst Communicatie

Verantwoordelijke uitgever: Nicolas Locoge

Lay-out door Trinôme.be

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

IRISteam vzw

BTW: BE 0885 270 104

Ondernemingsnummer: 0885 270 104

Belfius IBAN BE72 0910 1313 2516 – BIC GKCCBEBB

Kunstlaan, 21 - 1000 Brussel

Tel. +32 2 282 47 70

RPR Brussel



IRISteam asbl-vzw