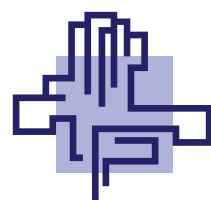


JAAR **VERSLAG**

2010



IRISTEAM



INHOUDSTAFEL

1. WOORD VOORAF	7
Een pertinente keuze	7
2. IRISTEAM : ORGANISATIE EN LEDEN	9
1. Het jaar 2010	9
1.1 Op het niveau van de leden van de vereniging	9
1.2 Op juridisch niveau	10
2. De wettelijke basis van de vereniging	11
2.1 De wettelijke basis van IRISteam	11
2.2 De leden van IRISteam	11
2.3 Beheersorganen van IRISteam	11
3. DE GELEVERDE DIENSTEN	13
4. HUMAN RESOURCES	15
1. Het jaar 2010	15
1.1 Nieuwe aanwervingen	15
1.2 Versterking van de competenties	15
2. Het Hr-model	17
2.1 Beheer van competenties	17
2.2 Evaluatie van functies	17
2.3 Periodieke evaluatie van de medewerkers	18
2.4 Interne mobiliteit	19
2.5 Opleiding en ontwikkeling	19
2.6 Rekrutering	19
2.7 Collectieve arbeidsbetrekkingen	20
5. FINANCIËLE BALANS	21
1. Analyse van het resultaat	21
1.1 De opbrengsten	21
1.2 De bedrijfskosten	23
2. Balansanalyse	24
2.1 Handelsvorderingen	24
2.2 Zichtrekening	24
2.3 Opbrengst	24
2.4 Overgedragen winst	24
2.5 Provisies en uitgestelde belastingen	24
2.6 Schulden	24
2.7 Fiscale schulden, loonschulden en sociale schulden	24
6. VOORUITZICHTEN	25
7. BESLUIT	26
BIJLAGEN	27



IRISteam vzw werd op 27 november 2006 opgericht met als doel de ondersteuning van zijn leden op vlak van human resources m.b.t. hun activiteiten voor informatiebeheer, digitale cartografie, telecommunicatie en aanverwante zaken. De vzw is in dat opzicht een stuwende kracht bij het tot stand brengen van een ICT-beleid, zowel op regionaal als op lokaal niveau, door in dat verband de menselijke hefboom te zijn die noodzakelijk is voor het uitvoeren van opdrachten van het Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest.

In 2010 bestond de vereniging vier jaar. Het jaar werd gekenmerkt door een aanzienlijke groei van het ledenaantal en van het personeelsbestand van de vereniging. 43 nieuwe leden en 22 medewerkers werden in IRISteam opgenomen. Bovendien is ook de omzet met 8% toegenomen.



*Gegevens 31/12/2010

Daarnaast is er nu sinds de oprichting van IRISteam voldoende tijd verstreken om de meerwaarde te beoordelen die de vereniging biedt aan haar leden en, meer algemeen, aan het Gewest, als centrum voor IT-competenties.

Wat betreft de leden, levert het gebruik van de prestaties van IRISteam hun een meerwaarde op in termen van:

- **professionalisering:** het menselijk kapitaal van IRISteam is meer dan ooit zijn belangrijkste troef en blijft vruchten afwerpen dankzij het gebruikte hr-model;
- de **kwaliteit van de verstrekte diensten**, die rechtstreeks verband houden met die professionalisering;
- **optimalisering van hun IT-budget** dankzij lagere IRISteam-tarieven dan de marktprijzen, door de vrijstelling van btw en de facturering aan kostprijs van de geleverde prestaties;
- **administratieve vereenvoudiging** dankzij de vrijstelling van de procedure voor overheidsopdrachten tussen zijn leden.

Een pertinente keuze

Een proactief overheidsbeleid op het gebied van ICT moet gebaseerd zijn op een concurrerende aanpak op het gebied van menselijke middelen.

Die bevinding kwam tot stand vanaf 1995 toen het Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG) de nadruk legde op de beperkingen waarmee het op dat vlak geconfronteerd werd. Het administratief en geldelijk kader van het computerpersoneel in overheidsdienst kon niet concurreren met de voordelen die andere werknemers genoten, vooral in de privésector.

De oplossing voor dit probleem lag in de oprichting van een structuur die helpt om computerdeskundigen aan te trekken en te behouden en hen een professionele carrière aan te bieden aangepast aan de constant evoluerende IT-arbeidsmarkt.

Op 20 juli 2006 stemde de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in met de oprichting van die structuur. In november van datzelfde jaar werd IRISteam vzw opgericht als een kostendelende vereniging.

Op 1 januari 2007 startte de vereniging haar activiteiten met zo'n 121 informatici van het CIBG die met succes geslaagd waren voor assessments gebaseerd op de competenties noodzakelijk voor het uitvoeren van de opdracht van IRISteam: klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, persoonlijke ontwikkeling en ondernemingsgeest.

Kristof De Mesmaeker, Voorzitter van de raad van bestuur

Hervé Feuillien, Afgevaardigd bestuurder

Robert Herzele, Adjunct afgevaardigd bestuurder

Een zestigtal actieve besturen en organisaties op regionaal of lokaal niveau in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn lid van de vzw IRISteam. Dit aantal is in 2010 sterk gegroeid. Op het einde van het boekjaar telde de vereniging onder haar leden ook een grote meerderheid van de gemeentes en meer dan de helft van de OCMW's van het Gewest. Dat jaar werd ook gekenmerkt door juridische wijzigingen met betrekking tot de vrijstelling van het beroep op het gebied van de mededinging en de toepassing van btw op de geleverde diensten.

1. Het jaar 2010

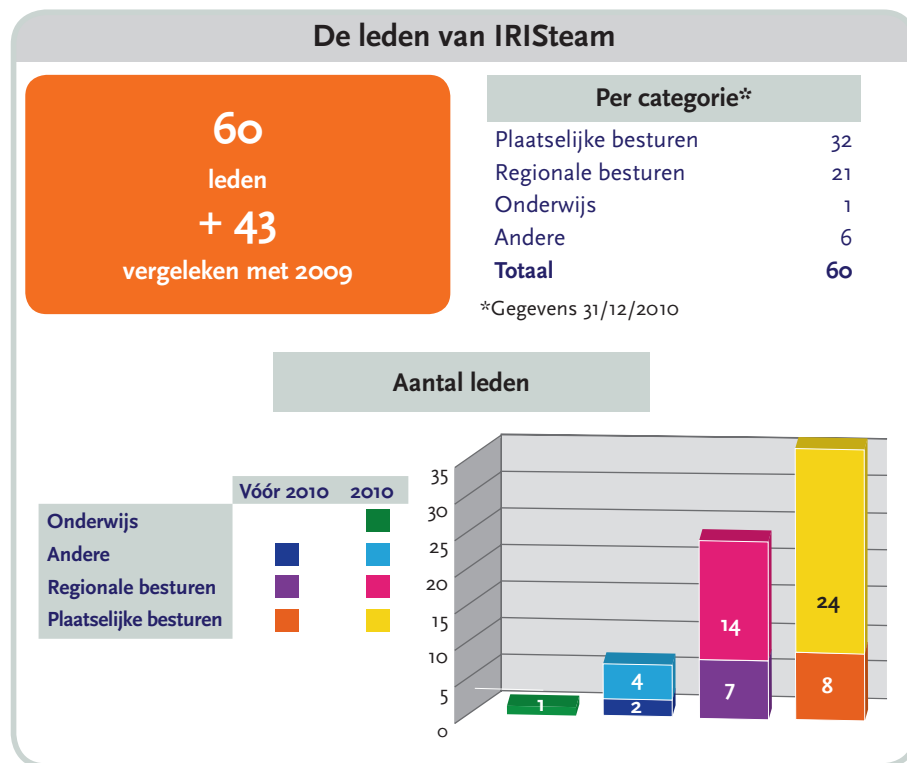
1.1 Op het niveau van de leden van de vereniging

De groei is te danken aan de aansluiting van plaatselijke besturen.

In 2010 heeft IRISteam zijn ledenaantal vervieelvoudigd met 2,5 tot een totaal van 60 leden. In kwantitatieve termen is die groei hoofdzakelijk te danken aan de aansluiting van tal van plaatselijke besturen, meer bepaald 11 gemeenten en 9 OCMW's.

Als gevolg van de groei van het ledenaantal, verzamelde de vereniging tegen het einde van het boekjaar 2010 onder andere:

- 16 van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 11 van de 19 OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de 3 gemeenschapscommissies van het Gewest;
- 5 instellingen van openbaar nut;
- een politiezone, een atheneum en zes privaatrechtelijke rechtspersonen.



1.2 Op juridisch niveau

Op juridisch niveau werden belangrijke wijzigingen doorgevoerd om de volgende punten te verankeren:

- de leden zijn vrijgesteld van de oproep tot mededinging op de diensten geleverd door IRISteam;
- de vrijstelling van de btw op die diensten.

Vrijstelling van de oproep tot mededinging op de diensten

Op 24 november 2010 heeft de buitengewone algemene vergadering van IRISteam ingestemd met de wijziging van de statuten van de vereniging.

Die wijziging vond plaats naar aanleiding van de problemen die ontstonden over de aard van de relatie van de IRISteam-leden met de vereniging en de gevolgen hiervan op de verplichting een beroep te doen op een oproep tot mededinging om de diensten te genieten die ze hen levert.

In antwoord op dit probleem werd door een wijziging van de statuten het concept in house versterkt, in overeenstemming met de voorwaarden van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze voorwaarden zijn nu perfect vervuld, gezien de leden een controle uitoefenen op de vereniging analoog met de controle die ze op hun eigen diensten uitoefenen.

Deze analoge controle wordt uitgevoerd op alle beheersniveaus en vooral op het niveau van de raad van bestuur, gezien de leden een bestuurder voor de raad verkiezen. De wijziging van de statuten heeft dus de uitbreiding van de raad van bestuur met een vierde lid geïntroduceerd. De vierde bestuurder wordt verkozen volgens een vooraf vastgestelde procedure.

De btw-vrijstelling

IRISteam vzw werd opgericht om te functioneren als een kostdelende vereniging, zoals bedoeld in artikel 44, § 2, 1^obis van de btw-code, van het koninklijk besluit nr. 43 van 5 juli 1991 betreffende de vrijstelling van de btw m.b.t. het verrichten van diensten aan hun leden door zelfstandige groeperingen van personen, en de circulaire inzake btw nr. 3 van 9 mei 1996.

Een btw-analyse van de vereniging heeft echter gewezen op de noodzaak om de structuur van de vereniging te optimaliseren, om zo elke mogelijke betwisting van deze vrijstelling uit te sluiten. De optimalisatie gebeurde door middel van een overeenkomst die de kostdelende vereniging tussen IRISteam en zijn leden formaliseert. Deze overeenkomst bakent de bedoeling en de werkwijze van IRISteam af en garandeert dat ze effectief functioneert als een kostdelende vereniging, die diensten levert in de vorm van competenties en knowhow voor kostprijs en exclusief btw. Eind 2009 is dus een regularisatie begonnen, die het hele jaar 2010 voortgezet werd. De regularisatie zal worden afgesloten in de loop van het boekjaar 2011.

2. De wettelijke basis van de vereniging

2.1 De wettelijke basis van IRISteam

De wettelijke basis van IRISteam berust op de volgende teksten:

- het besluit van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 26 oktober 2006 dat betrekking heeft op de uitvoering van het besluit van 20 juli 2006 inzake de oprichting van IRISteam vzw en waarin de regering de statuten van IRISteam vzw goedkeurt;
- de statuten van IRISteam vzw van 27 november 2006, gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad van 6 december 2006;
- de wijzigingen van de statuten van IRISteam vzw gepubliceerd in de bijlagen van het Belgisch Staatsblad van 2 mei 2011.

Bovendien is het personeelsstatuut van de vereniging onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 inzake arbeidsovereenkomsten en aan het paritair comité 200.

2.2 De leden van IRISteam

Elke instantie die geniet van de diensten en opdrachten van het CIBG¹ voldoet aan de eisen om lid te worden van IRISteam. Concreet betreft dit:

- gemeenten en overheidscentra voor maatschappelijk werk op het grondgebied van het Brussels Gewest;
- intercommunales die uitsluitend uit Brusselse gemeenten bestaan;
- diensten die afhangen van de regering, met name de kabinetten van de ministers en staatssecretarissen van de regering, en van de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- instellingen van openbaar nut van het Gewest;
- Brusselse instellingen bevoegd voor kwesties die betrekking hebben op de Gemeenschappen² en de diensten die ervan afhangen;
- elke privaatrechtelijke rechtspersoon die gesubsidieerd wordt door de voornoemde overheden.

De volledige ledenlijst van IRISteam, geüpdatet op 31 december 2010, werd gepubliceerd in de bijlage van dit jaarverslag.

2.3 De beheersorganen van IRISteam

Het beheer van IRISteam is in drie niveaus opgedeeld:

- de algemene ledenvergadering
- de raad van bestuur
- het directiecomité

De algemene ledenvergadering

De algemene vergadering bestaat uit alle leden en vergadert minstens één keer per jaar in de loop van het tweede kwartaal of op verzoek van minstens een vijfde van de leden. Ze wordt voorgezeten door de voorzitter van de raad van bestuur terwijl het directiecomité het secretariaat ervan verzorgt.

¹ Deze instanties zijn gedefinieerd in artikel 27 §1 van de wet van 21 augustus 1987, gewijzigd door de verordening van 20 mei 1999, die betrekking heeft op de reorganisatie van het Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest.

² Het betreft instellingen zoals bedoeld in artikel 60 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 inzake de Brusselse instellingen.

De algemene vergadering is bevoegd voor:

- de wijziging van de statuten;
- de benoeming en de afzetting van bestuurders;
- de benoeming en de afzetting van de revisor en van de commissarissen;
- het ontslag van de bestuurders, van de bedrijfsrevisor en van de commissarissen;
- de verificatie en goedkeuring van het budget en de rekeningen;
- de bekrachtiging van de toetreding van nieuwe leden;
- de uitsluiting van leden;
- de ontbinding van de vereniging.

De samenstelling en de werking van de algemene vergadering worden geregeld door artikels 7 tot 11 van de statuten van IRISteam.

De raad van bestuur

De vereniging wordt bestuurd en beheerd door haar raad van bestuur. De vier leden worden benoemd door de algemene vergadering:

- een bestuurder, voorgedragen door de minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die bevoegd is voor informatica;
- twee bestuurders aangeduid onder de leidinggevende ambtenaren van het CIBG;
- een bestuurder aangeduid onder de effectieve leden van de vereniging, meer bepaald onder de vertegenwoordigers van de gemeenten en OCMW-leden van de vereniging.

De samenstelling en de werking van de raad van bestuur worden geregeld door artikels 12 tot 14 van de statuten van IRISteam.

Het directiecomité

Het comité is samengesteld uit twee bestuurders, aangeduid onder de leidinggevende ambtenaren van het CIBG. Ze vervullen hun functies samen, de ene als gedelegeerd bestuurder, de andere als adjunct gedelegeerd bestuurder.

De bevoegdheden van het comité worden gedelegeerd door de raad van bestuur van de vereniging. In dit geval is het comité bevoegd voor:

- het dagelijks beheer van de vereniging, waaronder het aanwerven en ontslaan van het personeel van de vereniging;
- de vertegenwoordiging van de vereniging in en buiten rechte, binnen de grenzen van het dagelijks beheer.

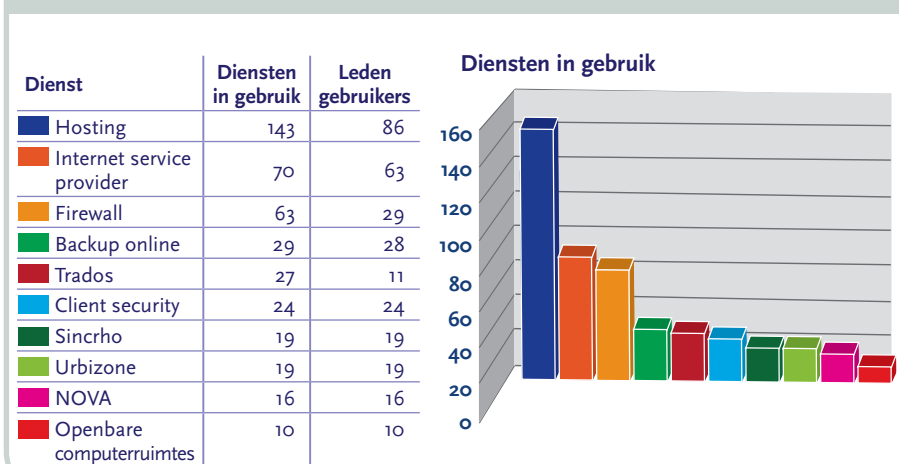
De samenstelling en de werking van het directiecomité worden geregeld door artikels 15 tot 17 van de statuten van IRISteam.

3. DE GELEVERDE DIENSTEN

Het IRISteam-aanbod was in 2010 gebaseerd op tien diensten die betrekking hebben op vijf verschillende categorieën. De hosting, internettoegang en firewall bevestigen hun algemene aard door het feit dat ze in grote mate door de leden van de vereniging gebruikt worden. Sommige leden verveelvoudigen hun bestellingen voor eenzelfde dienst (bijvoorbeeld voor het hosten van verschillende websites).

Diensten en tarieven		
Telecommunicatie		
Internet service provider	Levering van internettoegang via IRISnet, het regionale breedbandnetwerk (glasvezel), volgens modaliteiten naar keuze	Tussen EUR 1 000 en EUR 5 000
Urbizone	Lokaal netwerk voor draadloze internettoegang (wifi)	Gratis
Beveiliging		
Client Security	Bescherming van werkplekken en servers tegen inbraak en virussen	EUR 1 000
Firewall	Bescherming in de eerste lijn van de eerste fase van bescherming van werkplekken en servers tegen aanvallen van buitenaf	EUR 800
Backup Online	Oplossing voor de back-up van gegevens via IRISnet, het regionale breedbandnetwerk (glasvezel)	EUR 1 500
Hosting		
Hosting	In gedeelde software modus	EUR 174 of EUR 570
	In gedeelde infrastructuur modus	EUR 1 500
Business solutions		
Trados	Terminologiegeheugen te gebruiken voor terugkerende vertalingen	EUR 250
NOVA	Webplatform voor het beheer van dossiers inzake bouwvergunningen, verkavelingen en milieukwesties, alsook dossiers inzake de energieprestatie van gebouwen	EUR 32 174
Sincrho	Vorderingenbeheer voor ziekenhuizen	Gratis
Andere		
Openbare Computer Ruimtes	Beheer en onderhoud van de IT-installaties van openbare computer ruimtes	Gratis

Geleverde diensten

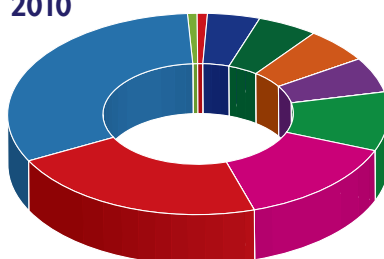


Het jaar 2010

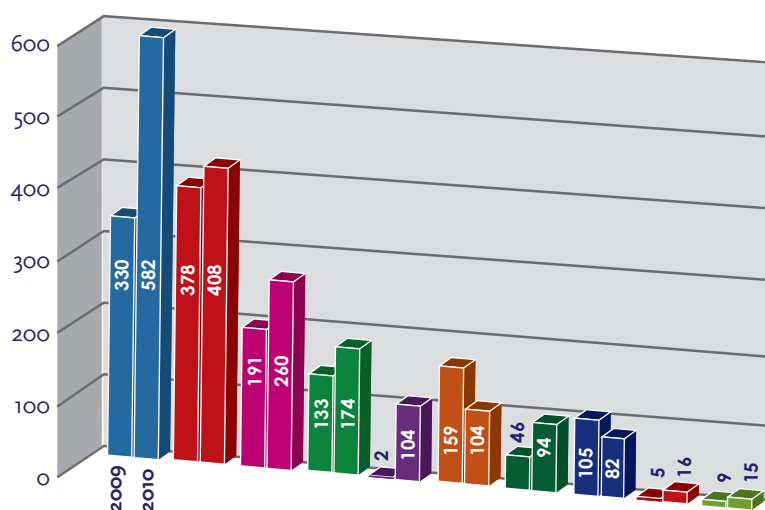
De groei van het ledenaantal van IRISteam wordt weerspiegeld in het beroep dat wordt gedaan op menselijke middelen in het kader van de voorgestelde diensten: de omzet, in dagen per persoon, stijgt voor alle diensten, met uitzondering van twee (Backup online en Urbizone).

Gebruik van de IRISteam-middelen per dienst (mandagen)

2010



Dienst	2009	2010
Hosting	330	582
Internet service provider	378	408
Sincro	191	260
Nova	133	174
Firewall	2	104
Backup Online	159	103
Client Security	46	94
Urbizone	105	82
Openbare computer ruimtes	5	16
Trados	9	15



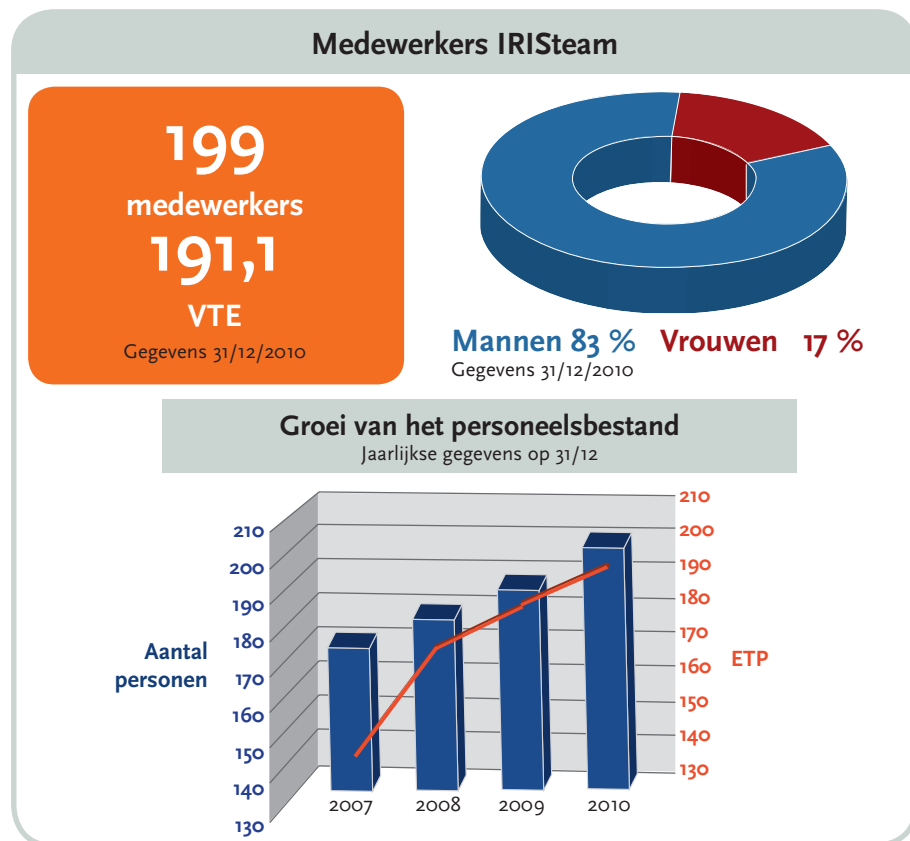
4. HUMAN RESOURCES

Het menselijk kapitaal is de levensader van IRISteam: het is daardoor dat de vereniging in staat is om de uitdaging aan te gaan om te voldoen aan de eisen van haar leden in termen van kwaliteit, leveringstijd en professionalisme van de verrichte diensten. Hun tevredenheid berust dus in de eerste plaats op de inspanningen die gedaan worden om dit kapitaal te laten opbrengen. Deze inspanningen werden in 2010 voortgezet zowel door het rekruteren van nieuwe medewerkers, als door het versterken van de competenties van het bestaande personeel.

1. Het jaar 2010

1.1 Nieuwe aanwervingen

In 2010 werden 22 nieuwe medewerkers in IRISteam opgenomen, wat het totaal aantal personeelsleden op 191,1 voltijds equivalenten (VTE) brengt. Dat is een toename van het VTE-aantal met 6%.



1.2 Versterking van de competenties

De IRISteam-medewerkers worden aangemoedigd om hun competenties en kennis te verrijken in het kader van opleidingen of certificeringprogramma's.

In 2010 :

- 158 medewerkers hebben opleidingen gevolgd, voor een totaal van 1.077,5 dagen en er werden 54 certificaten behaald;
- een opleidingscyclus richtte zich op het middle en senior management, met de nadruk op de volgende 'soft skills': het oplossen van conflicten, het leiden van efficiënte vergaderingen, het vlotter laten verlopen van vergaderingen en het oplossen van problemen.

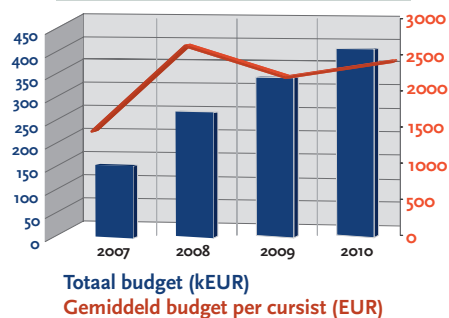
Opleidingen 2010



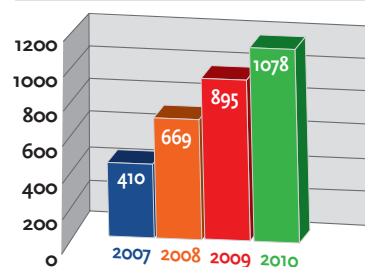
80 %
van de medewerkers heeft
een opleiding gevolgd

Gemiddeld
6,82
dagen opleiding
per cursist

Budget



Aantal dagen



Certificaten

	2010	2007-2010
ITIL V3 Foundation	9	60
Prince2 Foundation	6	15
Windows 7	13	13
OSA	4	9
Prince2 Practitioner	8	8
SOA	5	6
RCV	6	6
CCNA Administration	1	1
CCNP CISCO Certified Network Professional	1	1
ISO-27001	1	1
TOTAAL	54	120

ITIL: Information Technology Infrastructure Library
 Prince 2: Methodologie projectmanagement (Projects in controlled environments)
 Windows 7: Microsoft-besturingssysteem
 OSA: ITIL Operational Support & Analysis
 SOA: ITIL Service-Offerings & Agreements
 RCV: ITIL Release Control & Validation
 CCNA: Certified Cisco Network Administration
 CCNP: Cisco Certified Network Professional
 ISO-27001: internationale standaard voor informatiebeveiliging

2. Het Hr-model

De professionalisering van de IRISteam-medewerkers berust op zes actiepijlers:

- beheer van competenties;
- evaluatie van functies;
- periodieke evaluatie van de medewerkers;
- interne mobiliteit;
- opleiding en ontwikkeling;
- rekrutering.

2.1 Beheer van competenties

Elke IRISteam-medewerker krijgt een competentieprofiel toegewezen (kennis, vaardigheden, attitudes) met een selectie van 12 competenties en 5 perfectieniveaus voor elk van deze competenties:

- 4 basiscompetenties identiek voor alle functies van de organisatie. Het betreft gedragscompetenties: klantgerichtheid, zin voor initiatief, resultaatgerichtheid en zelfontplooiing;
- 4 rolcompetenties die verband houden met het niveau van de functie (senior management, middle management, accountmanagement, IT-professional);
- 4 functionele of technische competenties die rechtstreeks verband houden met de ingenomen functie.

Het competentieprofiel wordt voor verschillende doeleinden gebruikt:

- het wordt opgenomen in de werkaanbieding bij de beschrijving van de functie waaraan een nieuwe medewerker moet voldoen;
- het maakt deel uit van de selectiecriteria van nieuwe medewerkers;
- het dient als basis om de opleidings- of ontwikkelingsbehoeften van een medewerker te bepalen, indien zijn competentieprofiel afwijkt van het profiel dat voor zijn functie vereist is;
- het maakt onderwerp uit van de jaarlijkse evaluatie door het diensthoofd van de medewerker;
- het dient als basis voor het toekennen van een graad aan de medewerker: elk functietype kent drie graden (medior - senior - expert), behalve de functie van senior manager, die er slechts twee kent. De graad heeft een rechtstreekse invloed op het loon.

2.2 Evaluatie van functies

Elk functietype (analistprogrammeur, projectleider, ...) wordt geëvalueerd, waarbij het 'gewicht' van de functie gemeten wordt, ongeacht de persoon die de functie inneemt. Op basis van een raster per criterium kregen alle functietypes een score die de klasse van de functie bepaalt.

Er werden vijf klassen bepaald voor de functies van IT-professionals, twee voor het middle management en eveneens twee voor het senior management.

Het jaar 2010

In 2010 werd een volledige herziening van de functietypes doorgevoerd, zowel naar inhoud als naar gewicht van elke functie. Het hr-model telt momenteel 45 functietypes.

De impact van deze herziening werd geanalyseerd en zal worden opgenomen in de voorstelling van het nieuwe hr-model, dat in 2011 zal worden opgesteld.

2.3 Periodieke evaluatie van de medewerkers

Elke IRISteam-medewerker wordt minstens een keer per jaar door zijn lijnmanager geëvalueerd.

De evaluatie bestaat uit twee delen:

- de evaluatie van de competenties;
- de evaluatie van de prestatie.

De evaluatie van de competenties meet de vooruitgang in de competenties van de medewerker: elke competentie van zijn profiel krijgt een score van 1 tot 5. Het behaalde resultaat dient als basis voor het opstellen van een individueel opleidings- of ontwikkelingsplan. Die evaluatie kan bovendien leiden tot een hogere graad voor de ingenomen functie, rekening houdend met het structureel karakter ervan.

De evaluatie van de prestatie, ingevoerd sinds 2008, meet de reële prestatie ten opzichte van de doelstellingen die met de medewerker bij het begin van het jaar overeengekomen zijn. Voor elk functietype worden vier algemene doelstellingen gekozen die rechtstreeks voortvloeien uit de strategie en de Balanced Scorecard³. Die worden door de manager vertaald in vier individuele doelstellingen die direct betrekking hebben op de medewerker. Op die manier worden de doelstellingen opgelegd door de gewestregering over de hele organisatie verdeeld en stromen ze door van het management naar de medewerkers.

Omdat een goede prestatie niet altijd een structureel karakter heeft, geeft ze geen aanleiding tot een verandering van graad, maar kan ze wel leiden tot de toekenning van een variabel loon. Die evaluatie kan ook een impact hebben op het gebied van opleiding of ontwikkeling van de medewerker.

Halverwege volgt **een follow-upgesprek** om de communicatie tussen de manager en de medewerker te verbeteren. Het is bedoeld om de stand van zaken op te stellen over de realisatie van de vastgelegde doelstellingen.

De afdeling Human Resources schraagt het hele evaluatieproces door steun te bieden aan de managers, logistieke ondersteuning te verzorgen voor het proces, en door een formele controle van de evaluaties uit te voeren.

Het jaar 2010

Naar aanleiding van de evaluaties uitgevoerd in 2010, die betrekking hebben op het jaar 2009, stellen we vast dat:

- 150 medewerkers hun doelstellingen (34% volledig of 59% gedeeltelijk⁴) hebben bereikt, dat is 80% van het personeelsbestand op 31/12/2009;
- 10 medewerkers zijn gepromoveerd van de graad medior naar de graad senior.

Alle betrokken medewerkers werden geëvalueerd en hebben een ontmoeting gehad met hun manager tijdens een follow-upgesprek halverwege de evaluatie.

3 De Balanced Scorecard (BSC) is een managementtool om de strategie van de organisatie te definiëren en haar evolutie te meten. Ze vertaalt de missie van de organisatie in strategische krachtlijnen die verder uitgewerkt zijn in doelstellingen. De realisatie ervan wordt gemeten door middel van aan streefwaarden gekoppelde 'key performance indicators'. De BSC is een onmisbaar instrument om de individuele doelstellingen van de medewerkers in lijn te brengen met de verschillende processen die in de Mission Life Cycle worden beschreven. Die beschrijft de standaardlevenscyclus van elke missie (project en/of dienst), van de ontvangst van een verzoek tot het einde van de dienst.

4 Doelstelling gedeeltelijk bereikt: resultaat hoger dan of gelijk aan 50 % en lager dan 100 %).

2.4 Interne mobiliteit

Elke medewerker van IRISteam moet, indien hij dat wenst, de mogelijkheid hebben om van functie te veranderen binnen de organisatie, op voorwaarde natuurlijk dat hij beantwoordt aan de voorwaarden van de vacature.

Om die interne mobiliteit aan te moedigen, werden regels opgesteld. Ze geven medewerkers:

- voorrang ten opzichte van externe kandidaten om te solliciteren voor een vacature. Wanneer er een vacature is, dan wordt ze eerst intern verspreid. Het personeel heeft dan vijf dagen de tijd om te solliciteren vooraleer de werkaanbieding extern gepubliceerd wordt. Interne kandidaten volgen een beoordelingsproces dat identiek is aan dat van externe kandidaten;
- de mogelijkheid om een andere functie in te nemen, hetzij van een klasse identiek aan hun huidige functie (horizontale mobiliteit), hetzij van een hogere klasse (promotie).

2.5 Opleiding en ontwikkeling

Voor elke medewerker van IRISteam wordt een ontwikkelingsplan opgesteld. Dat kan betrekking hebben op zowel technische behoeften als behoeften inzake 'soft skills'.

Dit ontwikkelingsplan vloeit voort uit zwakke punten die vastgesteld werden tijdens de rekruterings- en selectieprocedure, of bij de jaarlijkse evaluaties.

Om de duurzaamheid van de bijdrage van competenties aan de organisatie te waarborgen, sluit IRISteam met zijn medewerkers een scholingsbeding af voor de opleidingen waarbij ze nieuwe vaardigheden kunnen verwerven of hun bestaand kennisniveau kunnen verbeteren. Dit beding respecteert de grenzen opgelegd door de wetgeving⁵.

Het jaar 2010

In 2010 werd 83% van de ontwikkelingsplannen gerealiseerd. Een ontwikkelingsplan wordt als gerealiseerd beschouwd zodra een opleiding die voorzien is in het plan gevolgd werd.

2.6 Rekrutering

Samen met de oprichting van IRISteam, werd een proces voor de professionalisering van rekrutering ingesteld. Nadat de periode waarin voorrang gegeven wordt aan interne kandidaten verstreken is, wordt een werkaanbieding gepubliceerd op gespecialiseerde sites. Verschillende gesprekken, in overleg met de betrokken afdelingen, leiden tot een shortlist van kandidaten. Daaruit wordt vervolgens een keuze gemaakt via een beoordeling gericht op de competenties die verband houden met de functie waarvoor gesolliciteerd wordt.

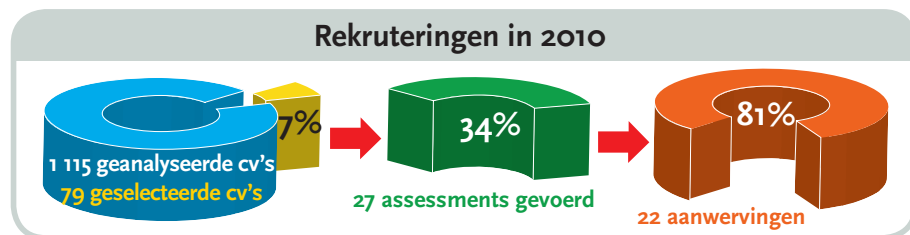
Het jaar 2010

De 22 rekruteringen die in 2010 gerealiseerd werden, vertegenwoordigen een groot volume van de behandelde dossiers. Er werden in 2010 1.115 cv's geanalyseerd om aan die aanwervingen te voldoen. Het rekruteringsproces leidt tot een efficiënte selectie van kandidaten, zowel op het gebied van competenties als motivatie, want 81% van de kandidaten die geselecteerd werden voor een sollicitatiegesprek werd effectief in dienst genomen. Bovendien steeg de turn-over⁶ in 2010 met 8,8%.

Het rekruteringsproces leidt tot een efficiënte selectie van kandidaten.

5 De medewerkers die een opleiding hebben gevolgd voor een bedrag van EUR 2 830 bruto of meer ondertekenen een scholingsclausule.

6 De turnover geeft het cijfer aan van het (personeels)verloop binnen een onderneming. Binnen IRISteam wordt de volgende formule hiervoor gebruikt: $((in-out)/2)/aantal\ medewerkers\ op\ 1\ januari\ van\ het\ jaar\ in\ kwestie$.



2.7 Collectieve arbeidsbetrekkingen

Bij de oprichting van IRISteam in december 2007 heeft de vakbondsdelegatie, die optrad als ondernemingsraad, het arbeidsreglement dat van toepassing is op alle medewerkers van de vereniging bekrachtigd. Dit arbeidsreglement werd geregistreerd bij de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg.

Na de eerste sociale verkiezingen bij IRISteam, die in mei 2008 georganiseerd werden, werden een ondernemingsraad en een comité voor preventie en bescherming op het werk opgericht. De drie vakbondsorganisaties (LBC, BBTk en ACLVB) zijn evenredig vertegenwoordigd, in elk van die organen, en komen om de drie maanden samen.

Het jaar 2010

In december 2010 heeft IRISteam met de vakbondsmedewerkers onderhandeld over de samenstelling en oprichting van een vakbondsdelegatie in het bedrijf. Haar belangrijkste opdracht zal de onderhandeling van collectieve arbeidsovereenkomsten zijn.

Momenteel hebben de collectieve arbeidsovereenkomsten die bij IRISteam toegepast worden en bij het FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg geregistreerd zijn betrekking op:

- het regelen van de indexering van de lonen en de eindejaarspremie;
- de toekenning van maaltijdcheques;
- de oprichting van de vakbondsdelegatie.

5. FINANCIËLE BALANS

IRISteam is een kostendelende vereniging onderworpen aan de boekhoudkundige regels van vzw's (wet van 17 juli 1975) en het koninklijk besluit van 19 december 2003.

De vereniging voert een dubbele boekhouding volgens een volledig schema. De jaarrekeningen, bestaande uit de balans, de resultatenrekening, de sociale balans en de beoordelingsregels werden afgesloten door de raad van bestuur na certificering door de bedrijfsrevisoren en werden, samen met het budget van het volgende boekjaar, ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering, binnen een termijn van zes maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar.

IRISteam heeft geen eigen vermogen. Het bevindt zich in de lokalen van het CIBG en maakt gebruik van de materiële infrastructuur ervan (lokalen, hardware, producten, ...). De balans bestaat voornamelijk uit vorderingen en schulden ten opzichte van zijn leveranciers.

Bij het afsluiten van de rekeningen 2010 was het balanstotaal gestegen tot 3 745 kEUR, vergeleken met 3 458 kEUR in 2009, of een stijging van 8%. Als kostendelende vereniging wentelt IRISteam al zijn kosten af op zijn leden in verhouding tot het gebruik van de middelen die hen ter beschikking gesteld worden. Zijn kosten zijn dus gelijk aan zijn opbrengsten en stegen tot 17 503 kEUR op het einde van het boekjaar.

1. Analyse van het resultaat

1.1 De opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten

De bedrijfsopbrengsten bestaan uit de financiële bijdrage van de IRISteam-leden, die verschillen voor prestaties betreffende dagelijks IT-beheer⁷ of specifieke prestaties⁸ die verband houden met het leveren van een IT-dienst.



a) Dagelijks IT-beheer

De prestaties uitgeoefend in het kader van het dagelijks IT-beheer van de leden worden verwezenlijkt aan de hand van een beroep op eigen middelen voor één of verschillende IT-medewerkers die word(t)(en) geacht IT-taken rechtstreeks voor één van de leden te verrichten. Voor 2010 is de totale bijdrage gestegen tot 17.101 kEUR, tegenover 15 686 kEUR in 2009, dat is een stijging van 9%.

Dit bedrag is het resultaat van de optelsom van:

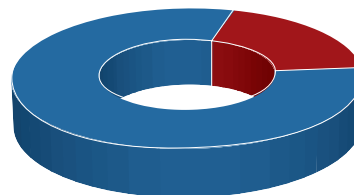
- de reële loonkost van de persoon berekend door het sociaal secretariaat: vast en variabel, vakantiegeld, eindejaarspremie, kosten eigen aan de werkgever, sociale last, ...;
- extralegale voordelen: maaltijdcheques, verzekering, transport, ...;
- alle andere kosten die rechtstreeks verband houden met de persoon: ADSL, gsm, documentatie, ...

⁷ Hierna genaamd 'dagelijks IT-beheer'.

⁸ Hierna genaamd 'specifieke prestaties'.

Dagelijks IT-beheer

17 101
Totaal 2010 (kEUR)



CIBG: 13 781 kEUR
Andere leden: 3 319 kEUR

	kEUR*
Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	13 781,0
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	738,4
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	657,2
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	654,2
Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)	500,8
Gemeenteadministratie Schaarbeek	369,7
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	154,8
Gemeenteadministratie van Sint-Joost-ten-Noode	121,8
Kabinet van de Staatssecretaris Bruno De Lille	47,2
Gemeenteadministratie van Sint-Agatha-Berchem	39,2
Kabinet van Minister Jean-Luc Van Raes	36,6

*Afgeronde bedragen

b) Specifieke prestaties

Voor 2010 bedroeg de bijdrage die verband houdt met menselijke prestaties m.b.t. het leveren van een specifieke computerdienst 346 kEUR.

De gemiddelde kost van de IRISteam-middelen wordt verdeeld per productieactiviteit om een gemiddeld tarief aan kostprijs per dag te bepalen met 2 profieltypes:

- T1: functieklassen van niveau 4 of 5 (productiepersoneel: analist, projectleiders...);
- T2: functieklassen van niveau 1 à 3 (technici, programmeurs...).

De gemiddelde kost van de middelen omvat alle kosten die verband houden met het productiepersoneel, het middle en senior management: bezoldiging en extralegale voordelen zoals verzekeringen, maaltijdcheques, ...

Elke resource registreert de werktijden in een Time Tracking-systeem om de dagelijkse hoeveelheid te bepalen die op het tarief moet worden toegepast. Op die manier vertegenwoordigt het resultaat de kost ten laste van het lid.

Andere bedrijfsinkomsten

Deze bedragen 56 kEUR en bestaan uit kredietrentes op bankrekeningen en bezoldigingen m.b.t. voorgaande boekjaren volgens de berekening van het sociaal secretariaat.

1.2 De bedrijfskosten

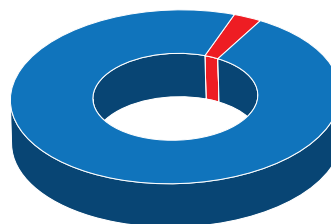
De gemiddelde kost van een VTE in 2010 steeg tot 83 616 EUR. Die kost houdt geen rekening met de kosten voor rekrutering, consultants, tijdelijke werkrachten, noch met de provisies voor pensioenen en gelijksoortige schulden.

Opsplitsing loonkosten / diensten en diverse goederen

Loonkosten

17.014 k€

Diensten en diverse goederen 487,8 k€



De loonkosten

De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen zijn gestegen tot 17 014 kEUR in 2010, dat is een stijging van 7% in vergelijking met het boekjaar 2009. Die stijging is het resultaat van:

- de groei van het aantal VTE's tussen de twee boekjaren;
- de toepassing van een stijging en indexering van de lonen op 01/01/2010;
- een provisie voor pensioenen en gelijksoortige schulden.

Diensten en diverse goederen

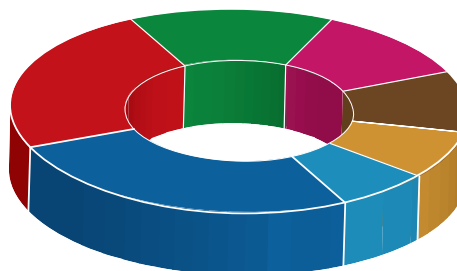
Voor deze post merken we een stijging van 48% in vergelijking met de afsluiting van het vorige boekjaar. Die stijging houdt verband met de expertisekosten voor de geschiktheidsanalyse van IRISteam op verzoek van het Gewest, de stijging van de tewerkstellingskosten van uitzendkrachten en een stijging van het aantal VTE's (+ 10,6).

Kosten: diensten en diverse goederen

487 809

Totaal 2010 (EUR)

Opdrachten en studies:	126 788 EUR
Rekrutering:	116 252 EUR
Uitzendkrachten:	71 017 EUR
Telecommunicatie:	55 522 EUR
Documentatie:	47 399 EUR
Sociaal secretariaat:	37 558 EUR
Aansprakelijkheidsverzekering:	33 273 EUR



2. Balansanalyse

Bij het afsluiten van de rekeningen 2010 bedroeg de totaalbalans 3 745 kEUR.

2.1 Handelsvorderingen

We merken een stijging van de vorderingen van IRISteam ten opzichte van zijn leden die hoofdzakelijk verband houdt met de stijging van het aantal VTE's in de loop van het boekjaar, en met de facturering van alle specifieke prestaties, waarvan het aantal gestegen is in december.

IRISteam kent aan zijn leden een betalingstermijn toe van 60 dagen na factuurdatum, met uitzondering van het CIBG dat regelmatig voorschotten betaalt om de betalingstermijn van de andere leden te dekken.

2.2 Zichtrekening

De zichtrekening vertoont een positief saldo van 466 416,3 EUR.

2.3 Opbrengst

Deze opbrengsten vertegenwoordigen de kredietrentes van het laatste kwartaal 2010.

2.4 Overgedragen winst

Als kostendelende vereniging die volledig gefinancierd wordt door haar leden is IRISteam nooit winstgevend, behalve in het uitzonderlijke geval van het jaar 2007. De overgedragen winst vertegenwoordigt de kredietrentes van het laatste kwartaal 2007. Er wordt geen aanwending van die winst overwogen.

2.5 Provisies en uitgestelde belastingen

IRISteam voorziet sinds de boekhoudkundige afsluiting 2008 een provisie voor pensioenen en gelijksoortige schulden, bijv. de vertrekpremie.

2.6 Schulden

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

De betalingstermijnen zijn zeer kort, want ze houden verband met de uitbetaling van de lonen (netto werknemer, RSZ, bedrijfsvoorheffing) en met opleidingen die uiterlijk op de dag van de opleiding betaald moeten worden.

De stijging van die rekening in vergelijking met 31/12/2009 houdt hoofdzakelijk verband met de groei van:

- het aantal VTE's op 31/12/2010;
- de provisie voor sociale lasten.

De post te ontvangen facturen betreft de kosten van december 2010 gefactureerd in 2011 door de NMBS en T-Services.

2.7 Fiscale schulden, loonschulden en sociale schulden

Deze post bestaat uit schulden aangaan bij de RSZ en de belastingadministratie en uit de provisie van het vakantiegeld dat in mei 2011 moet worden betaald en die voortkomt uit de personeelsbezetting van het jaar 2010. De bedragen vertegenwoordigen de RSZ-bijdragen en voorheffing verschuldigd op de lonen betaald aan het personeel in december 2010. De provisie voor het vakantiegeld is berekend door het sociaal secretariaat.

Op basis van zijn positieve balans zal IRISteam in de komende maanden zijn ontwikkeling voortzetten. In feite kan 2011 als een sleuteljaar voor de vereniging worden beschouwd, omwille van:

- de 5e verjaardag van haar oprichting, in de maand november;
- de balans van haar evaluatie voorzien in het regionaal regeringsakkoord 2009-2014 en afgerond in 2010, die duidelijk heeft gemaakt dat « de gewenste resultaten van de oprichting van IRISteam langzaamaan tot stand worden gebracht ».

De dialoog met de leden

De vereniging wil de dialoog met haar leden intensifiëren, om beter te kunnen voldoen aan hun behoeften en verwachtingen. Er zal daartoe een actieplan worden opgesteld. Meer bepaald zullen de leden van de vereniging:

- bezoek krijgen;
- de mogelijkheid krijgen om hun mate van tevredenheid uit te drukken naar aanleiding van een elektronische enquête die in de loop van het jaar georganiseerd zal worden;
- op verzoek toegang krijgen tot een gepersonaliseerd overzicht van hun gebruik van de IRISteam-diensten;
- regelmatig geïnformeerd worden over de evolutie van de vereniging en van haar diensten door middel van een elektronische nieuwsbrief.

In ruimere zin:

- omwille van de transparantie zal algemene en juridische informatie over de vereniging, waaronder het huidige jaarverslag, beschikbaar zijn op het Internet;
- er zal een gratis folder worden uitgegeven voor de leden met een voorstelling van de IT-diensten, alsook een uitgebreidere catalogus.

De juridische basis van de vereniging

De juridische evoluties van het jaar 2010 zullen in 2011 op twee niveaus invloed hebben:

- de voltooiing van het regularisatieproces van de relaties tussen IRISteam en zijn leden op basis van een nieuwe overeenkomst voor de formalisering van de kostendelende vereniging⁹;
- de verkiezing door de leden van de vereniging van de bestuurder die hen vertegenwoordigt in de raad van bestuur, naar aanleiding van de algemene vergadering.

Human resources

In 2011 gaat de vereniging haar Hr-model updaten om nog beter aan te sluiten bij de realiteit van de arbeidsmarkt, om haar personeel aan zich te blijven binden en nieuwe medewerkers aan te werven.

Het dienstenaanbod

Naast de fundamentele peiler van menselijke middelen, wil men ook inspelen op de behoeften van de IRISteam-leden door het verder ontwikkelen van het dienstenaanbod. De kwaliteit en de kost van die diensten vormen de krachtlijnen voor de continue verbetering van de prestaties die geleverd worden aan de leden, binnen de context van de uitbreiding van het ledenbestand.

⁹ Lees hier meer over in punt 1.2 van hoofdstuk 2 van onderhavig jaarverslag.

7. BESLUIT

Enkele maanden voor haar vijfde verjaardag, en terwijl haar ledenaantal aanzienlijk gestegen is in de loop van het jaar 2010, wil IRISteam vzw de dialoog met haar leden in een transparant proces intensifiëren. Het huidige jaarverslag, het eerste in zijn soort, maakt hiervan deel uit. Het directiecomité van de vereniging, dat verantwoordelijk is voor de uitgave ervan, hoopt dat het voor u een vruchtbare bron van informatie zal zijn.

1. De leden van IRISteam vzw

Organisaties	Nieuwe leden 2010
Lokale overheden	
Brussels intercommunaal laboratorium voor scheikunde en bacteriologie (BILSB)	*
De Brusselse haard	*
Gemeente Anderlecht	*
Gemeente Elsene	*
Gemeente Etterbeek	*
Gemeente Evere	*
Gemeente Ganshoren	*
Gemeente Jette	*
Gemeente Koekelberg	
Gemeente Oudergem	*
Gemeente Schaarbeek	
Gemeente Sint-Agatha-Berchem	
Gemeente Sint-Gillis	*
Gemeente Sint-Jans-Molenbeek	*
Gemeente Sint-Joost-ten-Noode	
Gemeente Sint-Pieters-Woluwe	
Gemeente Vorst	*
Gemeente Watermaal-Bosvoorde	*
Molenbeekse Huisvesting	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Anderlecht	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Elsene	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Etterbeek	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Evere	
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Ganshoren	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Sint-Agatha-Berchem	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Sint-Gillis	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Sint-Jans-Molenbeek	
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Sint-Joost-ten-Noode	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Stad Brussel	*
Openbare centra voor maatschappelijk welzijn Vorst	*
Plaatselijk werkgelegenheidsagentschap Evere	
Politiezone 5343 Montgomery	*

Gewestoverheden	
Agentschap voor territoriale ontwikkeling voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ATO)	*
Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)	*
Brussels agentschap voor stadsontwikkeling (ATRIUM)	*
Brussels hoofdstedelijk parlement	*
Brussels Info Place (BIP)	*
Brussels instituut voor milieubeheer - Leefmilieu Brussel (BIM)	
Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (ACTIRIS)	*
Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	
Brusselse hoofdstedelijke dienst voor brandbestrijding en dringende medische hulp (DBDMH)	
CAW-Mozaïek vzw	*
Centrum voor informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	
Centrum voor maatschappelijke documentatie en coördinatie (CMDIC)	*
Commission communautaire francophone (COCOF)	
Dienst voor maatschappelijke begeleiding van sociale huurders (DMBSH)	*
Preventie Schoolverzuim van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vzw (PSV)	*
Economische en sociale raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG)	*
Gemeenschappelijke gemeenschapscommissie (GGC)	
Instituut ter bevordering van het wetenschappelijk onderzoek en innovatie van Brussel (INNOVIRIS)	
Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	*
Verbindingsbureau Brussel-Europa (VBBE)	*
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	*
Onderwijs	
Athénée royal de Koekelberg	*
Andere	
Abaka asbl	*
ABVV-Intergewestelijke Brussel	*
Commissie voor studiebeurzenstichtingen van Brabant (CSBB)	*
Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers asbl (CIRE)	*
Orde van architecten	
Quartier latin – Student in Brussel vzw	

2. De leden van Raad van bestuur van IRISteam vzw

Voorzitter: Dhr Kristof De Mesmaeker (Vertegenwoordiger voor de gewestelijke Minister belast met Informatica)

Afgevaardigde bestuurders:

Dhr Hervé Feuillien
(Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)

Dhr Robert Herzeele
(Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)



© IRISteam vzw

Redactie en ontwerp: Dienst Communicatie

Verantwoordelijke uitgever: Hervé FEUILLIEN

Gedrukt op FSC-papier door IPM Printing

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

IRISteam vzw

Dienst Communicatie

Kunstlaan 21

1000 Brussel

