



# ACTIVITEITENVERSLAG 2014



**IRISteam** asbl-vzw



<b>WOORD VOORAF</b>	<b>5</b>
<b>I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN</b>	<b>7</b>
<b>II. EEN JAAR TEN DIENSTE VAN DE LEDEN</b>	<b>9</b>
1. De catalogus van gewestelijke IT-diensten	9
2. Onze leden en diensten in de kijker	10
3. Gerichte tevredenheidspeiling	12
<b>III. HUMAN RESOURCES</b>	<b>13</b>
1. Rekrutering	15
2. Herziening van de humanresourcesprocessen	18
3. Personeelsevoluties	20
4. Opleidingen en certificeringen	20
5. Invoering van telewerk	23
6. Collectieve arbeidsbetrekkingen	23
<b>IV. FINANCIËLE BALANS</b>	<b>24</b>
1. Analyse van het resultaat	24
2. Balansanalyse	29
<b>VOORUITZICHTEN</b>	<b>31</b>
<b>BIJLAGEN</b>	<b>32</b>
1. De leden van IRISteam vzw	32
2. De leden van de Raad van Bestuur van IRISteam vzw	34



IRISteam heeft het boekjaar 2014 afgesloten met een nieuwe stijging van het aantal leden en personeelsleden. De vzw kreeg er netto respectievelijk 8 leden en 21 medewerkers bij. Het activiteitsvolume steeg met 10,2%.

## Kerncijfers 2014\*

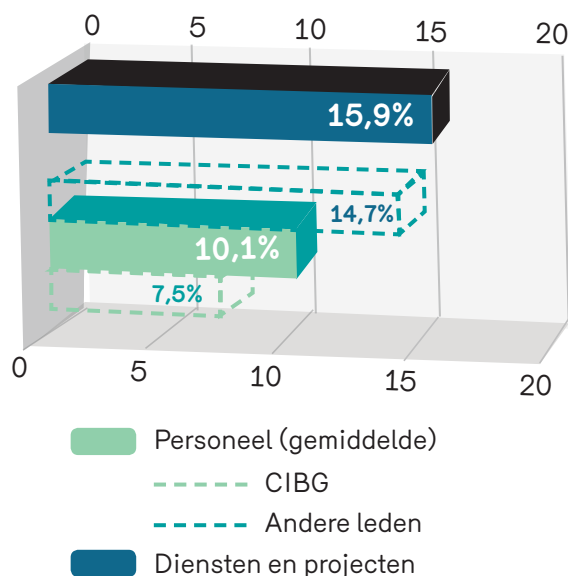
**92**  
leden  
(excl. stichtende leden)

**283**  
medewerkers

**26 298**  
KEUR  
activiteitsvolume

\* Gegevens 31/12/2014

## Stijging van het activiteitsvolume: 10,2%



De digitale transitie staat meer dan ooit op de agenda van de Brusselse openbare sector. De nieuwe gewestregering die in de zomer van 2014 aantrad, heeft een bijzondere nadruk gelegd op deze noodzaak. Het meerderheidsakkoord wil van Brussel een digitale hoofdstad maken en vertrouwt deze opdracht toe aan het Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest.

Door haar leden te ondersteunen met in ICT gespecialiseerde human resources, past IRISteam ten volle in dit opzet. De in 2014 uitgerolde activiteiten kenden een sterke groei bij andere leden dan het CIBG, zowel inzake courant IT-beheer (personeel) als voor specifieke prestaties (diensten en projecten) in opdracht van andere leden.

Voorts werken die activiteiten al mee aan de door de regering gewenste digitale transitie, meer bepaald met hun bijdrage aan de ontzuijing van de instellingen, het delen en de concentratie van middelen, de integratie van ICT in de dagelijkse werking en het aanbod van op de gebruikers gerichte diensten.

**Pieter-Jan Mattheus**, Voorzitter van de Raad van Bestuur

**Hervé Feuillien**, Gedelegeerd bestuurder

**Robert Herzele**, Adjunct-gedelegeerd bestuurder

**Pierre Muylle**, Bestuurder



# I. DE VERENIGING EN HAAR LEDEN

Ongeveer 92 besturen en organisaties die op gewestelijk of lokaal vlak actief zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn lid van IRISteam vzw. Dat is een nettostijging met 8 leden tegenover 2013.

IRISteam blijft dus aan belang winnen als centrale hefboom voor de digitale transitie van de Brusselse openbare sector.

In 2014 noteerde IRISteam de toetreding van negen nieuwe leden en één vertrek. Dit komt overeen met een nettostijging van bijna 10 % tegenover het vorige boekjaar. De nieuwe leden behoren tot de categorieën lokale overheden en administraties en « andere ».

De zes nieuwe leden van IRISteam zijn:

- het Sociaal verhuurkantoor van Sint-Gillis;
- de Werkcentrale van de Stad Brussel;
- het OCMW van Watermaal-Bosvoorde;
- de Zuiderhaard;
- de Schaarbeekse Haard;
- de Elsense Haard
- Everecity (voorheen Sociale Huisvestingsmaatschappij Germinal);
- De Molenketjes;
- Brussels Commissaris voor Europa en de Internationale Organisaties

Parking.brussels heeft de vereniging in de loop van het boekjaar verlaten vanwege zijn btw-belastingplicht.

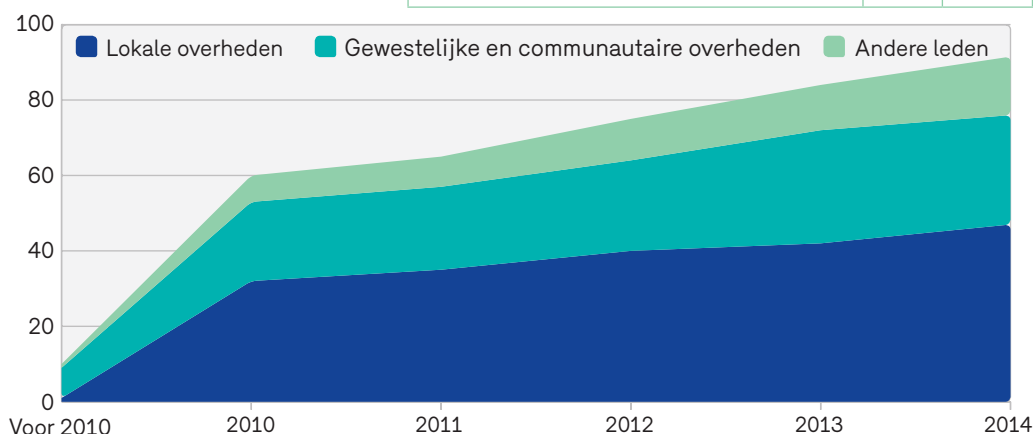
Het boekjaar werd bovendien gekenmerkt door de aflossing van de heer Kristof De Mesmaeker door de heer Pieter-Jan Mattheus als Voorzitter van de Raad van Bestuur.

## KERNCIJFERS VAN DE LEDEN 2014

**92 leden**  
**(excl. stichtende leden)**  
**+ 8 tegenover 2013**  
Gegevens 31/12/2014

### De leden van IRISteam

Per categorie	2013	2014
Lokale overheden	42	47
Gewestelijke en communautaire overheden	30	29
Andere leden	12	16
Totaal	84	92



---

Op het einde van het boekjaar 2014 verzamelde de Vereniging onder meer:

- 18 van de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – alleen Brussel-Stad is nog geen lid van de Vereniging;
- 14 van de 19 OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (+ 1);
- het Gewestparlement, het Franstalig Brussels Parlement, de Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de 3 gemeenschapscommissies van het Gewest;
- 11 instellingen van openbaar nut;
- 5 politiezones – alleen de politiezone 5339 (Brussel-Stad en Elsene) is nog geen lid van de Vereniging;
- 7 sociale huisvestingsmaatschappijen en 1 sociaal verhuurkantoor (+ 6)



## II. EEN JAAR TEN DIENSTE VAN DE LEDEN

IRISteam staat ten dienste van haar leden. De medewerkers dragen bij tot de implementatie van de diensten van de gewestelijke IT-catalogus.

In 2014 hebben deze IT-experts zich onder meer onderscheiden met de IT-installatie van de ministeriële kabinetten van de nieuwe regering, de uitrol van versie 2 van het BOS-platform en de implementatie van een *disaster recovery plan* voor de gemeente en het OCMW van Evere. In Jette hebben de gemeente en het OCMW met de hulp van IRISteam hun informatica samengevoegd.

### 1. DE CATALOGUS VAN GEWESTELIJKE IT-DIENSTEN

De dienstencatalogus is enigszins geëvolueerd tegenover het vorige boekjaar, met onder meer de invoering van het plan Fiber-to-the-School voor de breedbandverbinding van de middelbare scholen van het Gewest via het glasvezelnet van IRISnet.

#### 8 categorieën van diensten

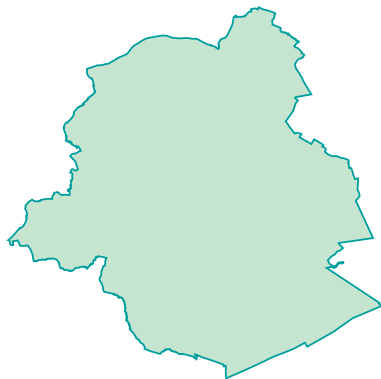
<b>E-Catalogue</b> Online catalogus voor de bestelling van een ruime waaier van informaticaproducten en -diensten.	<b>Software solutions</b> Vakspecifieke platformen of online diensten die de leden van IRISteam gebruiken voor hun interne behoeften of voor de dienstverlening aan derden, meer bepaald de burgers. <ul style="list-style-type: none"><li>• BOS</li><li>• Kanselarij</li><li>• Editoria</li><li>• IRISbox</li><li>• NOVA</li><li>• SInCrHo</li><li>• Trados</li><li>• Share</li></ul>
<b>Internet solutions</b> Diensten verbonden aan het Internet of aan specifieke diensten of platformen, samen met hosting en beheer van domeinnamen. <ul style="list-style-type: none"><li>• DNS (Domain Name System)</li><li>• E-mail</li><li>• Hosting</li><li>• ISP (Internet Service Provider)</li></ul>	<b>Authentieke bronnen</b> Betrouwbare en beveiligde verbinding met de volgende authentieke bronnen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (extranet)</li><li>• Digiflow</li><li>• Biometrisch paspoort</li><li>• Rijbewijs</li><li>• Rijksregister</li></ul>
<b>IT consultancy</b> Specifieke prestaties van de resources van IRISteam.	<b>UrbIS solutions</b> Dataproductie en ontwikkeling van cartografische tools en toepassingen <ul style="list-style-type: none"><li>• UrbIS applications</li><li>• UrbIS data</li><li>• UrbIS tools</li></ul>
<b>Learning solutions</b> Diensten voor de opleiding of bewustmaking van scholieren en het grote publiek rond IT-technologieën. <ul style="list-style-type: none"><li>• OCR (Openbare Computerruimte)</li><li>• Multimediaplan</li><li>• Fiber-to-the-School</li></ul>	
<b>Security solutions</b> Diensten voor de beveiliging van de gegevens of de informaticasystemen van de leden van IRISteam. <ul style="list-style-type: none"><li>• Antivirus</li><li>• Backup online</li><li>• Firewall</li><li>• VPN (Virtual Private Network)</li></ul>	

## 2. ONZE LEDEN EN DIENSTEN IN DE KIJKER

Verscheidene projecten of evoluties van diensten die in 2014 door de medewerkers van IRISteam werden ondersteund, verdienen een bijzondere aandacht.

### Enkele markante feiten van het jaar

#### Uitrol van versie 2 van het BOS-platform



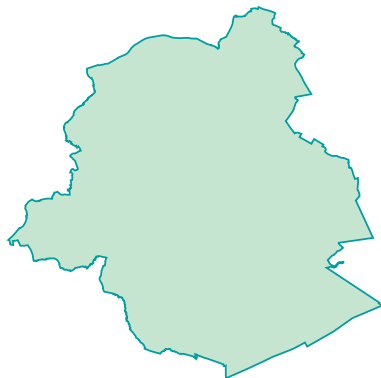
Gewest en lokale overheden

De vakspecifieke toepassing BOS (Back Office Secretariat) maakt een optimaal beheer van het secretariaat van elke vergadering of bijeenkomst mogelijk. Ze wordt door zo uiteenlopende instellingen als de regering, de gemeenten, de OCMW's en de politiezones gebruikt en is een voorbeeld bij uitstek van de door de leden van IRISteam gedeelde oplossingen.

In de loop van het jaar werd een gloednieuwe versie van de software voltooid en in productie genomen.

De technische teams van IRISteam hebben bij vrijwel alle bestaande klanten van het platform een geslaagde migratie verzorgd. Nu dit werk achter de rug is, zullen ze zich in 2015 toeleggen op de analyse en de implementatie van de oplossing bij nieuwe partners.

#### Installatie van de informatica van de gewestelijke kabinetten



Gewest

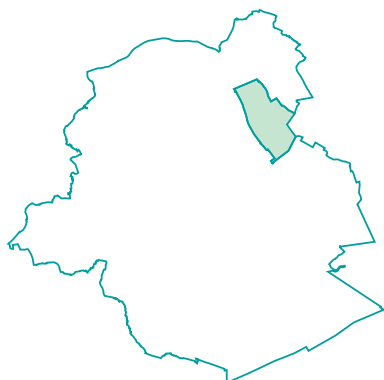
In augustus 2014, een jaar van verkiezingen, trad een nieuwe gewestregering aan. De installatie van de informatica van de nieuwe kabinetten was echter al sinds het begin van het jaar voorbereid, om tijdig te kunnen voldoen aan de behoeften van de teams van de ministers en staatssecretarissen, in totaal 521 gebruikers.

Dertien medewerkers van IRISteam begonnen in december met de installatie van de kabinetten. Ze omvatte de overschakeling van alle kabinetten

naar het e-mailplatform van het Gewest, samen met de implementatie van een hoofddomeincontroller (IRISGOV) in het gewestelijke datacenter, om een doorlopende redundantie van de nieuwe lokale servers te garanderen.

Het meer traditionele gedeelte van de installatie omvatte de uitrol van materieel en randapparatuur (pc's, printers) en van diensten (Trados, antivirus, Backup online en, in drie kabinetten, Notero, een nieuwe oplossing voor de indexering van post).

## Implementatie in enkele dagen van een disaster recovery plan



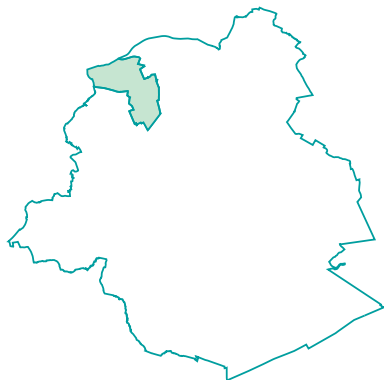
Gemeente en OCMW Evere

Op 19 september brak brand uit op de benedenverdieping van het gemeentehuis van Evere. Hoewel de brand beperkt bleef tot de drukkerij, veroorzaakte de rookontwikkeling veel schade aan de in een belendend lokaal geïnstalleerde IT-infrastructuur. De schade had een ernstige impact op de dienstverlening aan de burgers.

De technische teams van IRISteam boden snel hun bijstand aan om oplossingen te vinden. Men bepaalde prioriteiten om de informatica zo snel mogelijk weer operationeel te maken. De belangrijkste toepassingen konden weer in dienst worden genomen dankzij hun hosting in het Gewestelijke Data Center. Het Gewestelijke Data Center heeft bij deze gelegenheid eens te meer zijn nut bewezen.

Een medewerker van IRISteam trad gedurende verscheidene maanden op als tijdelijk IT Manager, in afwachting van de rekrutering van een persoon die in de eerste maanden van 2015 deze rol zal overnemen.

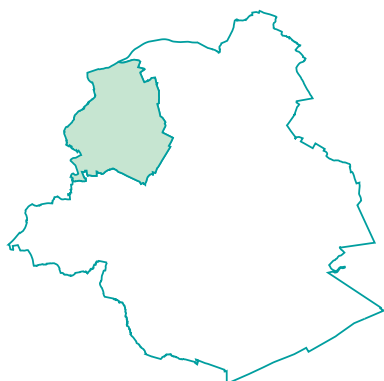
## Een gezamenlijk informaticateam voor gemeente en OCMW



Gemeente en OCMW Jette

Als illustratie van de doeltreffendheid van een informaticasynergie tussen de gemeente en het OCMW werkt Jette nu met één enkel IT-team, samengesteld uit zes medewerkers van IRISteam, dat alle operationele taken en de verschillende informaticaprojecten van de twee entiteiten van begin tot einde beheert.

## Vorbereiding van de test van het gedeelde platform voor videobewaking



Politiezone West

De politiezone West, de eerste die over een medewerker van IRISteam beschikt, is ook een voorloper in het gewestelijke project voor gezamenlijke videobewaking. De zone zal namelijk in het eerste semester van 2015 het platform voor het delen van videobeelden testen.

Ook andere politiezones hebben belangstelling getoond voor de rekrutering van een IT Manager door IRISteam.

### 3. GERICHTE TEVREDENHEID SPEILING

Gerichte tevredenheid speilingen hebben tot doel verbeteringspunten op te sporen in de al geïmplementeerde diensten of missies van onze technische teams. Ze verlopen parallel met de algemene tevredenheid speiling, die om de twee jaar wordt uitgevoerd.

#### Gerichte tevredenheid speiling 2014

De peiling 2014 was uitsluitend op de opdrachten van onze technische teams gericht. De betrokken leden van IRIS team konden hun tevredenheid te kennen geven over de installatie en configuratie van informatica-infrastructuur, de uitrol van vakspecifieke oplossingen, specifieke projecten of audits enzovoort.

De resultaten komen overeen met het gemiddelde van de scores voor elk criterium. Deze scores zijn op hun beurt gewogen volgens het belang dat het lid aan elk criterium hecht. Zowel de weging als de eigenlijke score werken met een schaal van 1 tot 5, die als volgt is opgesteld:

#### Wegingsfactoren:

- 5: de hoogste prioriteit
- 4: zeer belangrijk
- 3: belangrijk
- 2: weinig belangrijk
- 1: onbelangrijk

#### Evaluatiescores:

- 5: uitstekend
- 4: goed
- 3: voldoende
- 2: ontgoochelend
- 1: onvoldoende

#### Gemiddelde 2014



#### Internet solutions



#### Consultancy



#### Security solutions



#### Software solutions



#### UrbIS solutions



### III. HUMAN RESOURCES

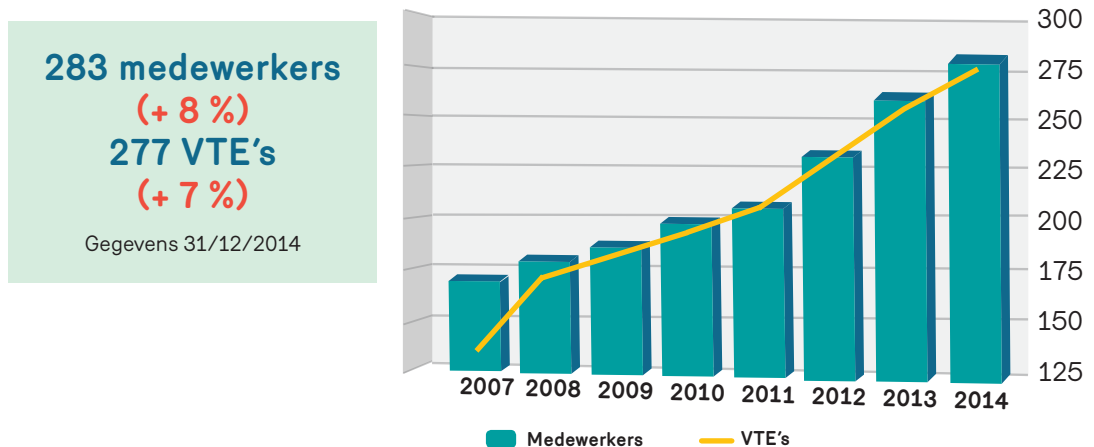
Als IT-competentiecentrum zet IRISteam zijn groei verder door nieuwe medewerkers aan te werven en sommige van zijn humanresourcesprocessen verder te professionaliseren. Op die manier versterkt het zijn positie als favoriete IT-partner van de besturen en overheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het personeelsbestand steeg netto met 21 personen en bereikte 277 voltijdse equivalenten (VTE's).

#### KERNCIJFERS PERSONEEL 2014

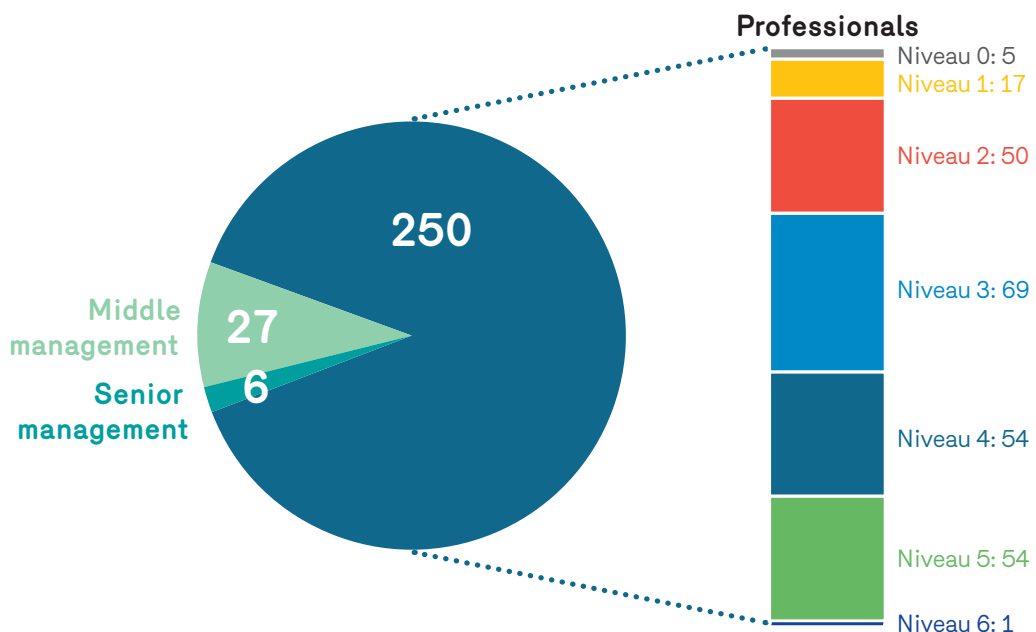
##### Toename van het personeelsbestand

Gegevens op jaarbasis per 31/12



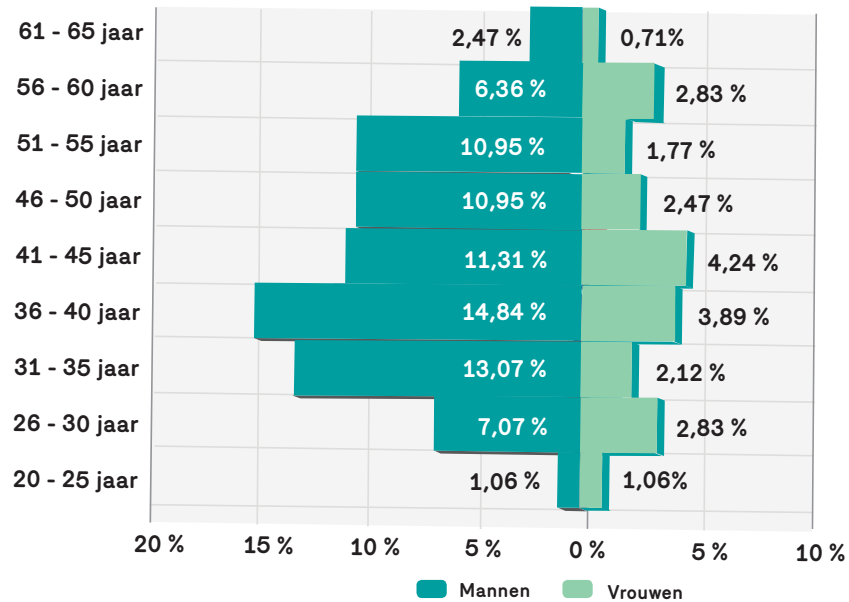
##### Opsplitsing per functieklasse

Aantal personen - Gegevens per 31/12/2014



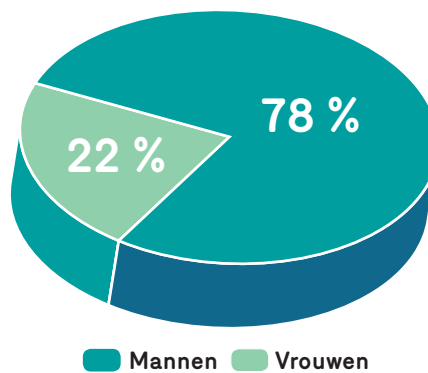
### Leeftijdspiramide

Percentages ten opzichte van het totale aantal medewerkers van IRISteam  
(Gegevens per 31/12/2014)



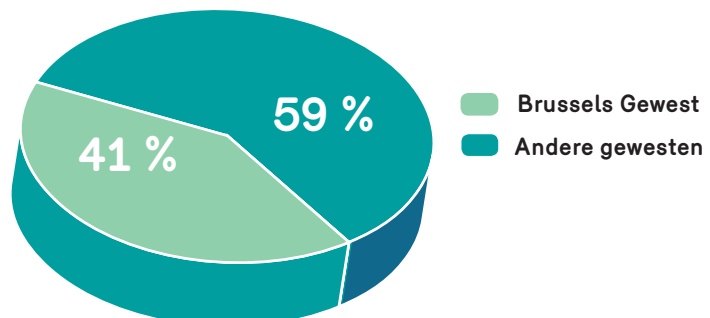
### Verdeling van het personeel volgens geslacht

Gegevens (%) per 31/12/2014



### Verdeling van het personeel volgens woonplaats

Gegevens (%) per 31/12/2014



## Verdeling van het personeel van IRISteam\*

	2013	2014
Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)	156	168,5
Gedelegeerde opdrachten van het CIBG (GOB, gewestelijke organismen...)	38	43
Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	15	15
Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	12	12
Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)	9	9
Specifieke prestaties voor de leden**	8	9
Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	9	7
Gemeentebestuur Schaarbeek	6	6
Gemeentebestuur Jette	1	4,5
Brussels Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	2	2,5
INNOVIRIS	1	2
Gemeentebestuur Sint-Agatha-Berchem	1,5	1,5
Gemeentebestuur Sint-Joost-ten-Node	1	1
BRUGEL	0,5	1
Gemeentebestuur Vorst	0	0,5
Kabinet van de minister van Begroting	0,5	0,5
Kabinet van Staatssecretaris belast met Mobiliteit, Openbaar Ambt en Gelijkekansenbeleid (Regering 2009-2014)	1	0
Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,5	0
<b>TOTAAL</b>	<b>262</b>	<b>283</b>

\* Aantal personen per 31/12/2014

\*\* Aantal personen berekend op basis van de door deze specifieke prestaties gegenereerde omzet (836,7 kEUR) gedeeld door de gemiddelde jaarlijkse kosten van een persoon ( 92,9 kEUR)

## 1. REKRUTERING

IRISteam heeft in 2014 33 personen aangeworven. Het geheel van de rekruteringen is gedaald tegenover de twee vorige jaren, die door een uitzonderlijk hoog niveau van aanwervingen werden gekenmerkt.

### Kerncijfers rekrutering 2014

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

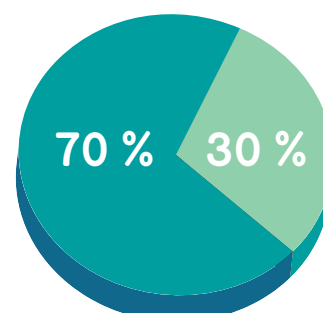
Gegevens op jaarbasis per 31/12/2014

**33 aanwervingen**

Gegevens 31/12/2014

**2014**

■ CIBG  
■ Andere leden

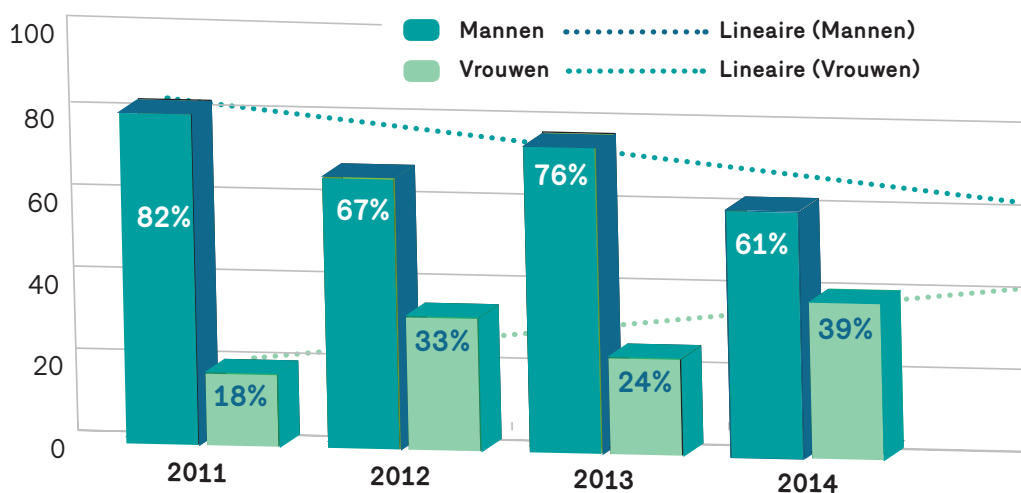


De in 2012 herziene strategie voor employer branding van IRISteam in het Brussels Gewest blijft vrucht afwerpen. IRISteam trekt een groot volume sollicitaties aan, zoals blijkt uit de 3 500 sollicitaties die in 2014 werden ontvangen. Dankzij het grote aantal kandidaten konden wij eens te meer aan onze rekruteringsbehoeften voldoen door 33 personen aan te werven.

Het is bemoedigend dat de verhouding aangeworven vrouwen in 2014 39 % bedroeg. Dit bevestigt de tendens van een elk jaar grotere vrouwelijke vertegenwoordiging bij de nieuwe medewerkers van IRISteam.

### Verdeling van de rekrutering volgens geslacht in percentage van de aanwervingen

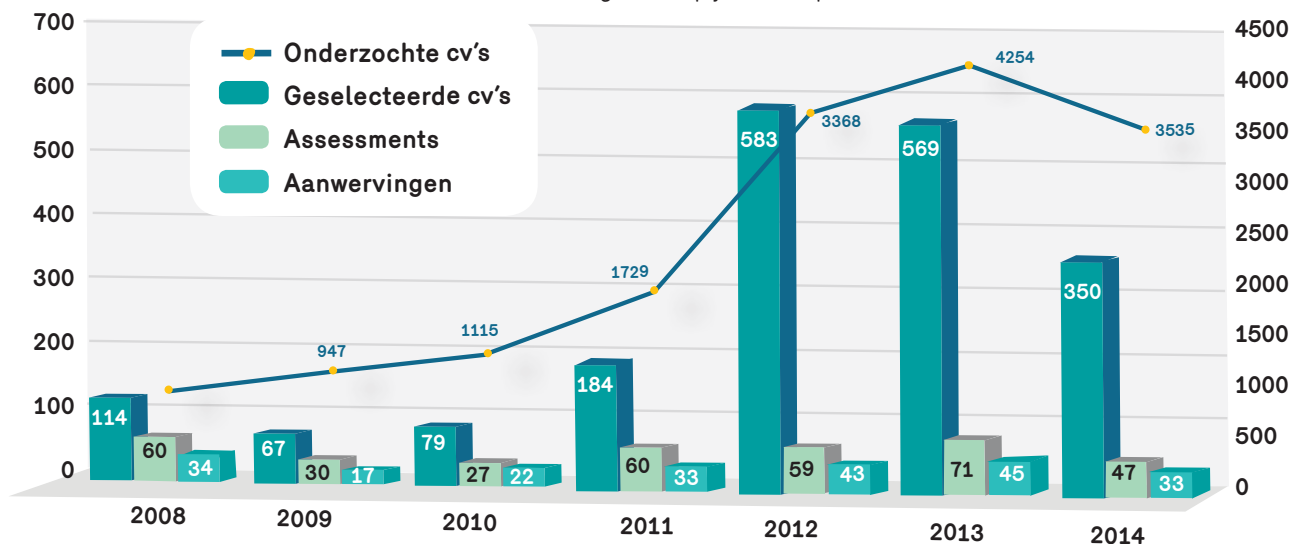
Gegevens op jaarbasis per 31/12



Het personeelsbestand van IRISteam is stabiel gebleven tegenover 2013. De turnover<sup>1</sup> daalde van 13,4 % in 2013 naar 8,13 % in 2014. Deze grotere trouw van het personeel is de vrucht van, intern, de invoering van een nieuw humanresourcesmodel in 2013 (met inbegrip van de toepassing van nieuwe loonschalen) en, extern het slechte economische klimaat.

### Evolutie van de rekrutering

Gegevens op jaarbasis per 31/12



<sup>1</sup> De turnover is het personeelsverloop binnen een onderneming. Bij IRISteam wordt hij met de volgende formule berekend:  $((\text{In} + \text{Uit}) / 2) / \text{Aantal medewerkers op 1 januari van het betreffende jaar}$ .

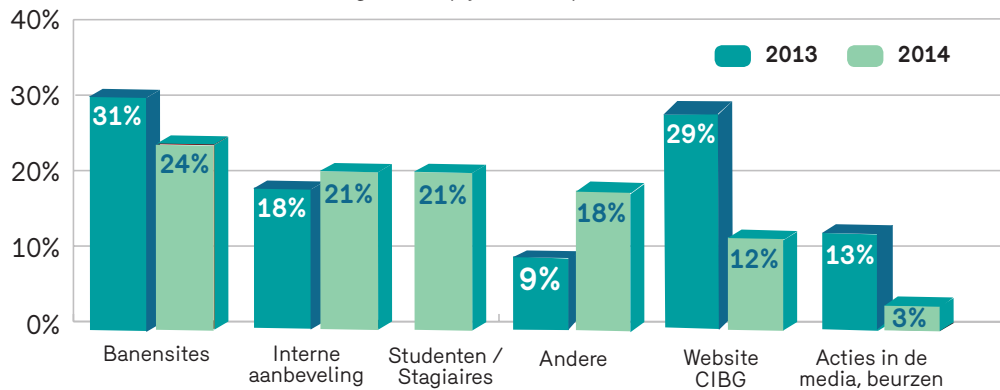


De waargenomen daling van de aanwervingen tussen 2013 en 2014 is te verklaren door een daling van de vacante betrekkingen.

	2013	2014
<b>Onderzochte cv's</b>	4 254	<b>3 535</b>
<b>Geselecteerde cv's</b>	569	<b>350</b>
<b>Assessments</b>	71	<b>47</b>
<b>Aanwervingen</b>	45	<b>33</b>
<b>Gemiddelde duur (kalenderdagen)</b>	85	<b>80</b>

### Rekruteringsbronnen

Als percentage van de aanwervingen  
Gegevens op jaarbasis per 31/12



De hiërarchie van de rekruteringskanalen waaruit sollicitaties worden ontvangen, is in 2014 beduidend veranderd. Enkele van de markante evoluties van het jaar:

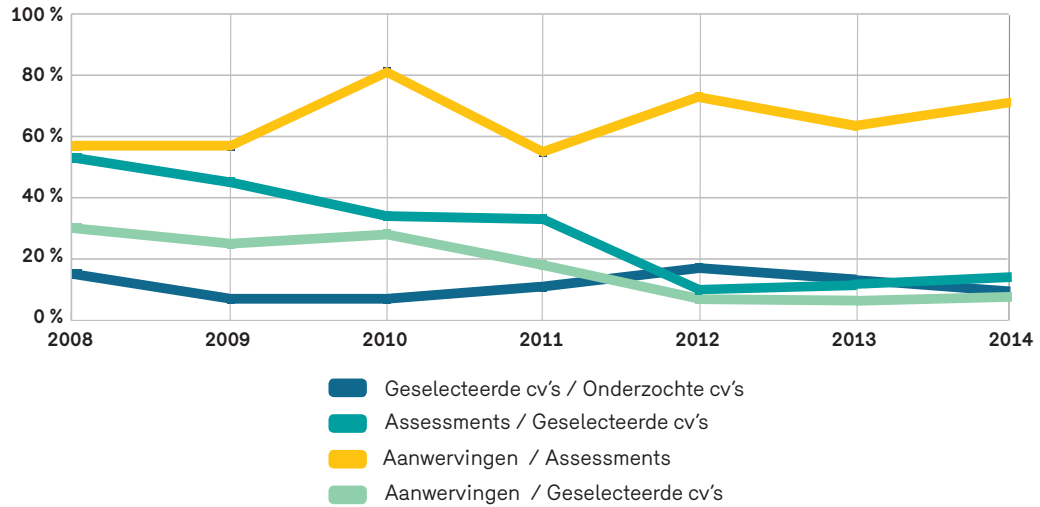
- de banensites blijven in 2014 nog net de belangrijkste rekruteringsbronnen en leveren 24 % van de nieuwe aanwervingen (31 % in 2013);
- de stages rukken sterk op en leiden tot 21 % van de aanwervingen in 2014, terwijl ze in 2013 geen enkele aanwerving opleverden;
- de verdubbelde invloed van «andere bronnen» in 2014 (van 9 % naar 18 %).

Het valt ook op te merken dat meer dan een vijfde van de aanwervingen betrekking had op een kandidaat die intern door een personeelslid was aanbevolen. Hiermee bewijzen de medewerkers van IRISteam hoeveel waarde zij hechten aan hun onderneming en aan de kwaliteit van de banen die ze aanbiedt.

Ten slotte is het volume van de sollicitaties zeer hoog maar blijft hun kwaliteit stabiel. In 2014 werd slechts 10 % van de ontvangen sollicitaties door onze wervers voor verdere behandeling geselecteerd (tegenover 13 % in 2013). Dit lage percentage wijst op het grote verschil tussen aanbod en vraag op een nog altijd moeilijke informaticamarkt. Onze eisen ten aanzien van de competenties van de kandidaten blijven in het geheel van de selectieprocedure behouden, zoals blijkt uit het percentage van de kandidaten dat de fase van het assessment bereikt, dit jaar 13 %. Op het einde van de selectieprocedure leidde 9 % van de ontvangen sollicitaties tot een effectieve aanwerving (tegenover 8 % in 2013).

## Rekrutering blijft moeilijk

Gegevens op jaarbasis per 31/12



Gerekruteerde functies	
Analyst programmer	5
Logistic assistant	4
Business consultant	1
Helpdesk operator	2
Implementation manager	2
IS engineer	4
IT technician	6
Officer	2
Project analyst	3
Project manager	2
Service manager	1
Support implementation	1

## 2. HERZIENING VAN DE HUMANRESOURCEPROCESSEN

De dienst Human Resources heeft in 2014 vier processen herzien:

- de interne promotie;
- de verandering van graad;
- de generieke opleidingen;
- de integratie van nieuwe medewerkers.

Deze herzieningen bevorderen het personeelsbehoud en geven elke medewerker de mogelijkheid om zijn competenties te verdiepen en te verruimen en zijn loopbaankansen te verbeteren.

## a. Interne promotie

Dit proces voor de interne evolutie van het personeel veronderstelt de medewerking van de hogere hiërarchische niveaus en van de dienst Human Resources. Het berust op:

- de strenge en systematische analyse van de activiteiten van de medewerker die wordt voorgedragen voor een promotie, en hun relevantie voor een functie van een hoger niveau in het humanresourcesmodel;
- het gebruik van een evaluatie van het type '*Development Center*', die zich van de (voor de rekrutering en selectie gebruikte) '*Assessment Center*'-evaluatie onderscheidt door de nadruk te leggen op de troeven en de ontwikkelingspunten van de medewerker en op de aanbevelingen om het succes in de nieuwe functie te bevorderen;
- het opstellen van een ontwikkelingsprogramma voor de medewerker, met opleiding, coaching en andere middelen die hem in de nieuwe functie zullen begeleiden.

Dit ontwikkelingsprogramma bestrijkt een periode van drie tot zes jaar. Deze realistische timing stelt de medewerker in staat om in de nieuwe functie het verwachte competentieniveau te bereiken.

Ten slotte is een maximaal quota van 5 % van het totale personeel op jaarbasis bepaald, om het personeel een evolutiemogelijkheid aan te bieden en tegelijkertijd de consolidatie van ons humanresourcesmodel en de beheersing van de aangroei van de loonmassa te garanderen.

Dit herziene proces is op 1 januari 2015 van start gegaan.

## b. Verandering van graad

De herziening van dit proces wil de managers meer verantwoordelijkheid geven in de keuze van de medewerkers die zij voor een hogere graad willen voordragen. Uit dit oogpunt zijn de vaste criteria van de anciënniteit in de functie en de evaluatiescores die toegang gaven tot een hogere graad afgeschaft.

Vanaf 2015 zullen de dossiers voor de aanvraag van een verandering van graad door elke departementsdirecteur worden verdedigd in een evaluatiecomité. Het comité, samengesteld uit de algemene directie, de directeuren en de dienst Human Resources, onderzoekt en valideert de jaarlijkse evaluaties van het voltallige personeel. De dossiers moeten voor elke betrokken medewerker met argumenten worden gestaafd. Het evaluatiecomité zal elk dossier analyseren en erover beslissen, rekening houdend met de vooraf bepaalde quota.

## c. Generieke opleidingen

Wij hebben een proces voor generieke opleidingen ingevoerd om een gemeenschappelijke competentiebasis te ontwikkelen voor medewerkers die dezelfde functies uitoefenen. Dit zijn onmisbare en verplichte opleidingen.

Nieuwe medewerkers zullen al deze opleidingen volgen. Bestaande medewerkers zullen bijscholingen volgen, afhankelijk van hun functietype en hun certificeringen.

Wij hebben in dit kader een matrix opgesteld die voor elke typefunctie het volledige traject beschrijft van de generieke opleidingen die elke nieuwe medewerker moet volgen. De matrix vermeldt ook de opleidingen die de medewerkers moeten volgen in het kader van specifieke bijscholingen volgens de typefunctie.

De invoering van dit nieuwe proces zal over twee jaar worden gespreid. Ze begint in januari 2015 voor elke nieuwe medewerker en in februari 2015 voor de bijscholingen van de bestaande medewerkers.

#### **d. Integratie van nieuwe medewerkers**

In het begin van 2014 werd de proefperiode voor nieuwe medewerkers door de wet afgeschaft. De dienst Human Resources wil nieuwe medewerkers op een geformaliseerde manier blijven volgen, door middel van een integratieprocedure met twee functioneringsgesprekken als mijlpalen. Een nieuw formulier voor de follow-up in de integratieperiode vraagt de manager om de nieuwe medewerker tweemaal te interviewen, eenmaal in de helft van de integratieperiode (3 maanden) en eenmaal op haar einde (6 maanden).

### **3. PERSONEELSEVOLUTIES**

Na de evaluaties voor het jaar 2014:

- hebben 221 medewerkers hun doelstellingen bereikt (onder wie 57 medewerkers voor 100 %);
- zijn 7 medewerkers geëvolueerd van de graad medior naar de graad senior, en 2 naar de graad expert.

### **4. OPLEIDINGEN EN CERTIFICERINGEN**

Voor elke medewerker wordt een jaarlijks competentieontwikkelingsplan opgesteld. Het kan de behoeften op het technische vlak en op dat van de 'soft skills' dekken.

Het is bedoeld om de sterke punten verder te versterken en de zwakke punten te verbeteren die werden vastgesteld in de wervings- en selectieprocedure of in de jaarlijkse evaluaties. Deze evaluaties zijn voor de medewerker een gelegenheid om zijn eigen suggesties op het vlak van persoonlijke ontwikkeling kenbaar te maken. Het ontwikkelingsplan maakt het ook mogelijk de competenties uit te breiden door nieuwe kennis te verwerven.

## Kerncijfers opleidingen 2014

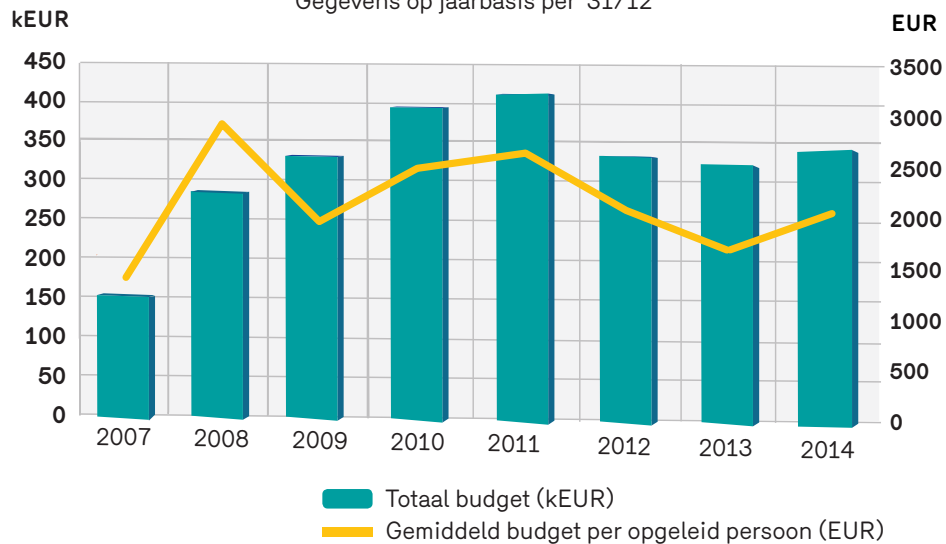
**169 medewerkers** volgden opleidingen,  
voor een totaal van **920 dagen**

Totaal budget 2014: **343 kEUR**  
**(+ 5 % tegenover 2013)**

**5,44**  
gemiddeld aantal  
opleidingsdagen per  
opgeleid persoon

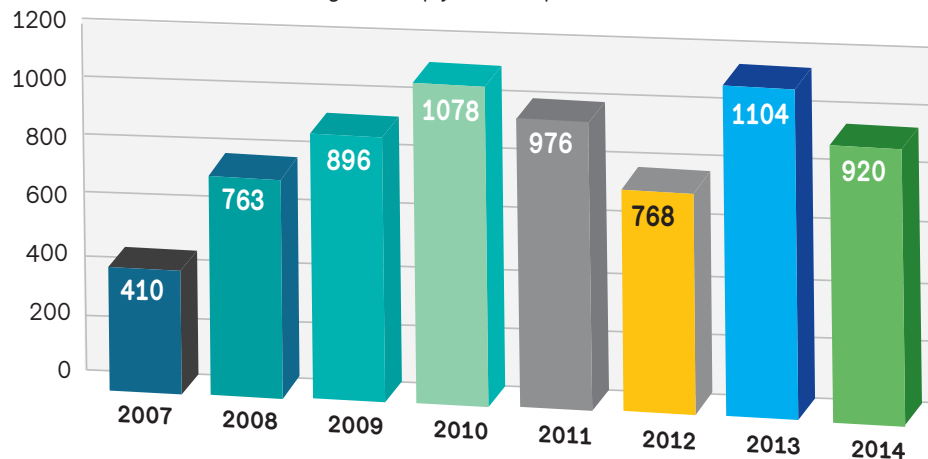
### Evolutie van het jaarbudget voor opleidingen

Gegevens op jaarbasis per 31/12

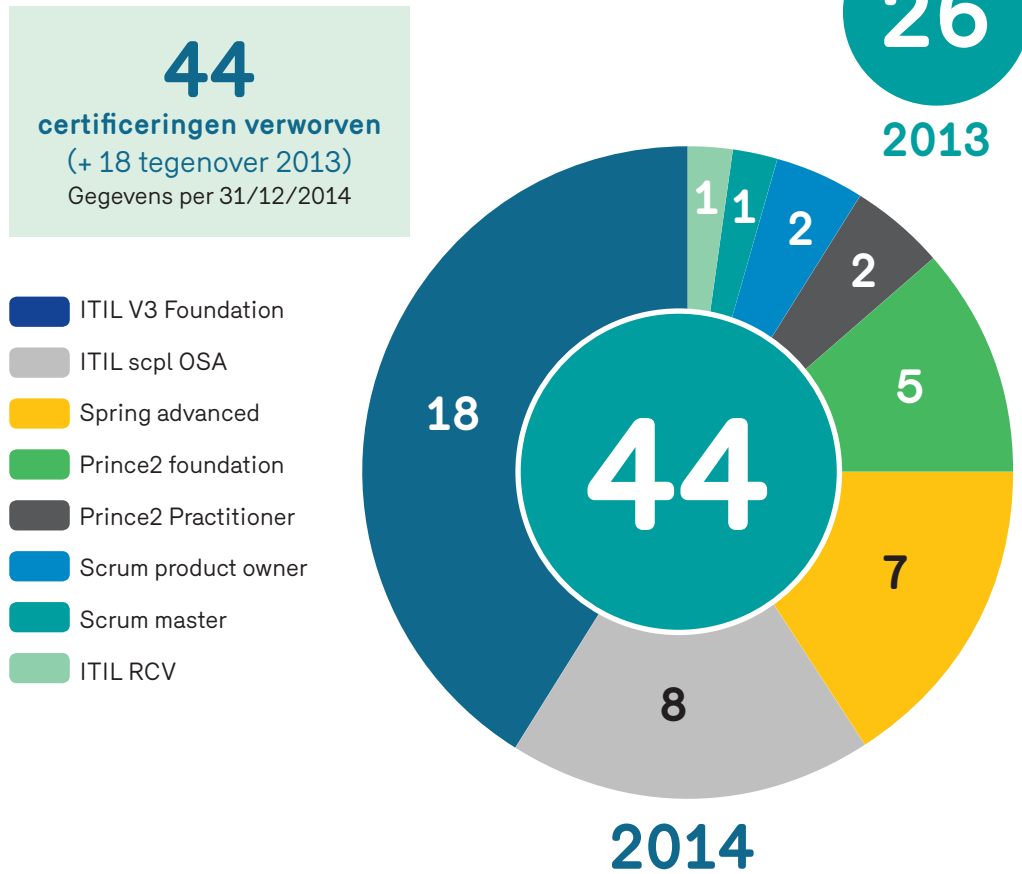


### Evolutie van het aantal opleidingsdagen

Gegevens op jaarbasis per 31/12



## Certificeringen<sup>2</sup>



**2013**  
Uitgezonderd  
Libre Office-  
opleidingen



**63%**  
medewerkers  
heeft een  
opleiding gevolgd

**5,03**  
dagen/  
per opgeleid  
persoon

**2014**



**60%**  
medewerkers  
heeft een  
opleiding gevolgd

**5,44**  
dagen/per opgeleid  
persoon

De daling van het aantal opleidingsdagen in 2014 tegenover 2013 moet worden gerelativeerd.

In 2013 volgden immers 168 medewerkers over een periode van 268 dagen een uitzonderlijk opleidingsprogramma in het gebruik van Libre Office. Wanneer men dit programma buiten beschouwing laat, komen de cijfers van de opleidingen in 2014 dicht in de buurt van

<sup>2</sup> ITIL: Information Technology Infrastructure Library - ITIL RCV: ITIL Release Control & Validation - ITIL scpl OSA: ITIL Operational Support & Analysis - Prince 2: methodologie voor projectbeheer (Projects in controlled environments) - Scrum: methode voor flexibel projectbeheer - Spring: kader voor de constructie en infrastructuurdefinitie van een Java-toepassing.

die van 2013.

Voor de **generieke opleidingen** hebben wij in 2015 opleidingsessies gepland voor de bijscholing in de regels voor IT-beveiliging van de onderneming, de Mission Life Cycle<sup>3</sup> en de modules ITIL Foundation en PRINCE2 Foundation.

2016 zal worden gewijd aan bijscholingen in de Agile/Scrum-methodologie en aan geavanceerde modules voor de ITIL- en PRINCE2-methodologie.

## 5. INVOERING VAN TELEWERK

De diensten Human Resources en Personeelsadministratie hebben in 2014 een proefproject voor telewerk voorbereid en voltooid. Een zestigtal kandidaturen van medewerkers werden geïdentificeerd.

Het proefproject is uitsluitend bedoeld voor medewerkers van klasse 4 en 5 die voltijds werken en op 1 januari 2015 ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming. Het telewerk gebeurt op vrijwillige basis. De aanvraag van de kandidaten voor telewerk moet worden goedgekeurd door hun lijnmanager en door de directie van de onderneming. Als de beslissing positief is, wordt een aanhangsel aan de arbeidsovereenkomst van de telewerker toegevoegd.

Kort samengevat:

- het telewerk gebeurt op de in het aanhangsel bij de overeenkomst van de telewerker bepaalde plaats;
- het wordt opgenomen in volledige dagen, met een maximum van drie dagen per maand en een dag per week en volgens de basis-uurregeling van het arbeidsreglement (de werkdag begint tussen 8 en 9 uur en eindigt tussen 17 en 19 uur).

Dit proefproject, dat in overleg met de directie en de vertegenwoordigers van het personeel in de Ondernemingsraad werd uitgewerkt, zal het volledige boekjaar 2015 bestrijken en na negen maanden worden geëvalueerd.

## 6. COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

In de loop van het jaar 2014 vergaderden de directie en de vertegenwoordigers van het personeel:

- 12 maal in de Ondernemingsraad;
- 10 maal in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
- 11 maal in het kader van de vakbondsafvaardiging.

Op het einde van 2014 werd een proces voor de herziening van het arbeidsreglement begonnen om er de nieuwe wetgeving inzake psychosociale risico's in op te nemen; het herziene arbeidsreglement zal in het eerste trimester van 2015 van kracht worden.

---

3 De Mission Life Cycle is een proces dat het afgelegde traject beschrijft van een missie (project/dienst) binnen de onderneming.

Als kostendelende vereniging verhaalt IRISteam al haar kosten op haar leden, in verhouding tot het gebruik van de resources die hen ter beschikking worden gesteld. Haar kosten zijn dus gelijk aan haar opbrengsten en bedroegen aan het eind van het boekjaar<sup>4</sup> 26 298 kEUR, 10,2 % meer dan in 2013.

### 1. ANALYSE VAN HET RESULTAAT

#### 1.1. De opbrengsten

De totale opbrengsten zijn als volgt verdeeld:

Totale opbrengsten			
<b>Totaal 2014</b>	(kEUR)	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	Bedrijfsopbrengsten	23 853	<b>26 290</b>
<b>26 290</b>	Andere opbrengsten	3	<b>8</b>
<b>+ 10,2 %</b>	TOTAAL	23 856	<b>26 298</b>
	Evolutie	12,8 %	<b>10,2 %</b>

#### A. Totale opbrengsten

De bedrijfsopbrengsten zijn de financiële bijdragen van de leden van IRISteam. Ze worden anders berekend naar gelang het gaat om prestaties in het kader van het dagelijkse IT-beheer of om prestaties verbonden aan het verlenen van een specifieke IT-dienst of het beheer van een specifiek IT-project.

Bedrijfsopbrengsten (kEUR)				
<b>Totaal 2014</b>		<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>Evolutie</b>
	Dagelijks IT-beheer	23 100	<b>25 443</b>	<b>10,1%</b>
<b>26 290</b>	Specifieke prestaties	722	<b>837</b>	<b>15,9%</b>
	Andere bedrijfsopbrengsten	31	<b>10</b>	<b>-67,7%</b>
<b>+ 10,2 %</b>	TOTAAL	23 853	<b>26 290</b>	
	Evolutie	12,9 %	<b>10,2 %</b>	

#### A.1. Dagelijks IT-beheer

De prestaties in het kader van het dagelijkse IT-beheer van de leden, worden geleverd door een of meer IT-medewerkers die rechtstreeks voor een lid IT-taken uitvoeren.

Voor 2014 bedraagt de totale bijdrage 25 443 kEUR, tegenover 23 100 kEUR in 2013 (d.i. een stijging met 10,1 %).

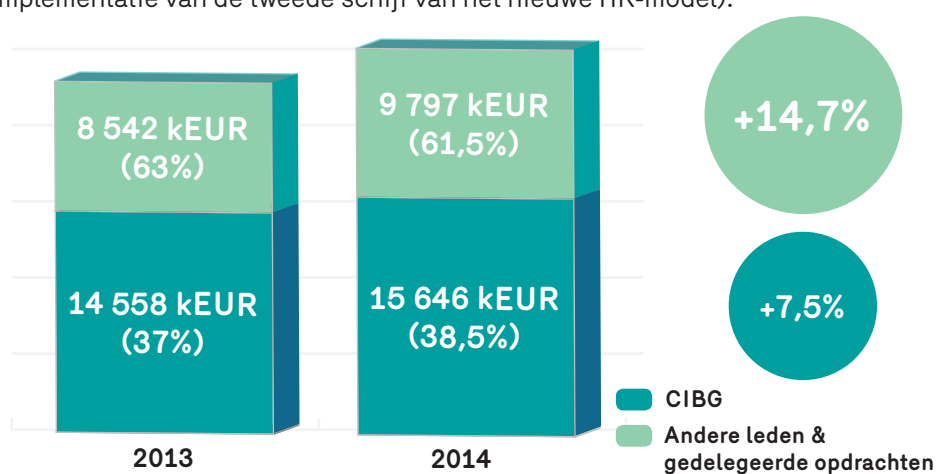
<sup>4</sup> Pro memorie, IRISteam is onderworpen aan de boekhoudkundige regels van vzw's (wet van 17 juli 1975 en het Koninklijk Besluit van 19 december 2003). De vereniging voert een dubbele boekhouding volgens volledig schema. De jaarrekeningen worden na controle door de bedrijfsrevisoren, door de raad van bestuur bekrachtigd. IRISteam heeft geen eigen vermogen. De vzw is gevestigd in de lokalen van het CIBG en maakt gebruik van de materiële infrastructuur van het Centrum (lokalen, hardware, producten...). De balans bestaat voornamelijk uit vorderingen en schulden ten opzichte van leveranciers. Het bureau Mazars is de revisor van de rekeningen van IRISteam.



Dit bedrag is het resultaat van de optelling van:

- de reële kostprijs van de persoon berekend door het sociaal secretariaat: vast en variabel loon, vakantiegeld, eindejaarspremie, kosten eigen aan de werkgever... ;
- de extralegale voordelen: maaltijdcheques, verzekeringen, vervoer... ;
- alle andere kosten die rechtstreeks verbonden zijn aan de persoon: opleidingen, corporate verzekeringen...

De stijging van 2014 wordt verklaard door het hogere aantal medewerkers van IRISteam dat voor deze opdrachten wordt ingezet en door de stijging van de loonmassa (door de automatische loonindexering, het eigen loonschaalmechanisme van IRISteam en de implementatie van de tweede schijf van het nieuwe HR-model).



Dagelijks IT-beheer				
	(kEUR)*	2013	2014	Evolutie
<b>Totaal 2014</b>				
<b>25 443</b>				
<b>+ 10,1 %</b>				
	Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG)	14 558	<b>15 646</b>	7,5%
	Gedelegeerde opdrachten van het CIBG (GOB, gewestelijke organismen...)	3 740	<b>4 257</b>	13,8%
	Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)	1 139	<b>1 338</b>	17,5%
	Brussels Instituut voor Milieubeheer (BIM)	997	<b>1 102</b>	10,5%
	Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)	732	<b>806</b>	10,1%
	Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp (DBDMH)	785	<b>736</b>	-6,2%
	Gemeentebestuur Schaarbeek	472	<b>505</b>	7,0%
	Gemeentebestuur Jette	13	<b>272</b>	1992,3%
	Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)	193	<b>225</b>	16,6%
	INNOVIRIS	87	<b>116</b>	33,3%
	Gemeentebestuur Sint-Agatha-Berchem	97	<b>115</b>	18,6%
	Gemeentebestuur Sint-Joost-ten-Node	122	<b>93</b>	-23,8%
	Gemeentebestuur Vorst	0	<b>73</b>	-
	BRUGEL	18	<b>69</b>	283,3%
	Kabinet van de minister van Begroting (Regering 2009-2014 + 2014-2019)	32	<b>39</b>	21,9%
	Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	52	<b>26</b>	-50,0%
	Kabinet van Staatssecretaris belast met Mobiliteit, Openbaar Ambt en Gelijkekansenbeleid (Regering 2009-2014)	63	<b>25</b>	-60,3%
	<b>TOTAL</b>	<b>23 100</b>	<b>25 443</b>	<b>10,1 %</b>

\* Afgeronde bedragen

## A.2. Specifieke prestaties

Voor 2014 bedraagt de bijdrage voor menselijke prestaties verbonden aan het verlenen van een specifieke IT-dienst of het leveren van een specifiek IT-project 836,7 kEUR, dat is 15,9 % meer dan de 722 kEUR in 2013.

De gemiddelde kostprijs van de resources van IRISteam is verdeeld per productieactiviteit om een gemiddeld tarief tegen kostprijs per dag te bepalen met 2 profieltypes:

- T2: functieklassen van niveau 4 of 5 (productiepersoneel: analisten, projectleiders...);
- T1: functieklassen van niveau 0 tot 3 (technici, programmeurs...).

De gemiddelde kostprijs van de resources omvat alle kosten verbonden aan het personeel. Elke resource registreert zijn prestaties in het Time Tracking-systeem om te bepalen hoeveel uren prestaties per dag aan een gegeven project of dienst moeten worden aangerekend. Het resultaat is de kost die ten laste is van het lid.

In 2014 werden deze prestaties aan de leden van IRISteam gefactureerd tegen de volgende tarieven:

- T2: 711 euro/dag;
- T1: 532 euro/dag;

## A.3. Andere bedrijfsopbrengsten

De andere bedrijfsopbrengsten, voor een bedrag van 10 kEUR, hebben betrekking op:

- creditnota's van leveranciers voor prestaties geleverd in 2014;
- een subsidie van het Gewest voor efficiënt thesauriebeheer.

## B. Andere opbrengsten

Deze bedragen 8 kEUR en omvatten terugbetalingen van verzekeringen en een terugbetaling van loon na de deelname van een personeelslid aan een assisenjury.

## 1.2. Bedrijfskosten

De gemiddelde kostprijs van een voltijds equivalent (VTE) is met 2,5 % gestegen en bedraagt in 2014 94,84 kEUR, tegenover 92,54 kEUR in 2013. Deze gemiddelde kostprijs is gelijk aan de totale opbrengst (26 298 kEUR) gedeeld door het aantal VTE's (277,3). De gemiddelde jaarlijkse kostprijs per persoon bedraagt 92,9 kEUR.

**26 928 kEUR**

**+ 10,2 % tegenover 2013**

Gegevens per 31/12/2014



**+ 2,5 %**

**2013 : kEUR 92,54**

**2014 : kEUR 94,84**

Bedrijfskosten				
	(kEUR)	2013	2014	Evolutie
<b>Totaal 2014</b> <b>26 298</b> <b>+ 10,2 %</b>	Loonkosten	23 081	<b>25 662</b>	11,2 %
	Diverse goederen en diensten	763	<b>624</b>	-18,2 %
	Andere kosten	12	<b>12</b>	0 %
	TOTAAL	23 856	<b>26 298</b>	10,2 %
	Aantal VTE's		<b>258</b>	<b>277</b>

### A. Loonkosten

De lonen en directe sociale voordelen bedragen in 2014 25 622 kEUR. De stijging tegenover 2013 is het gevolg van:

- de toename van het aantal VTE's tussen de twee boekjaren;
- de toepassing van een loonschaalverhoging en loonindexering op 01/01/2014, overeenkomstig het Paritair Comité 218;
- de tweede fase van de over 3 jaar gespreide tenuitvoerlegging van het nieuwe HR-model.

### B. Diverse goederen en diensten

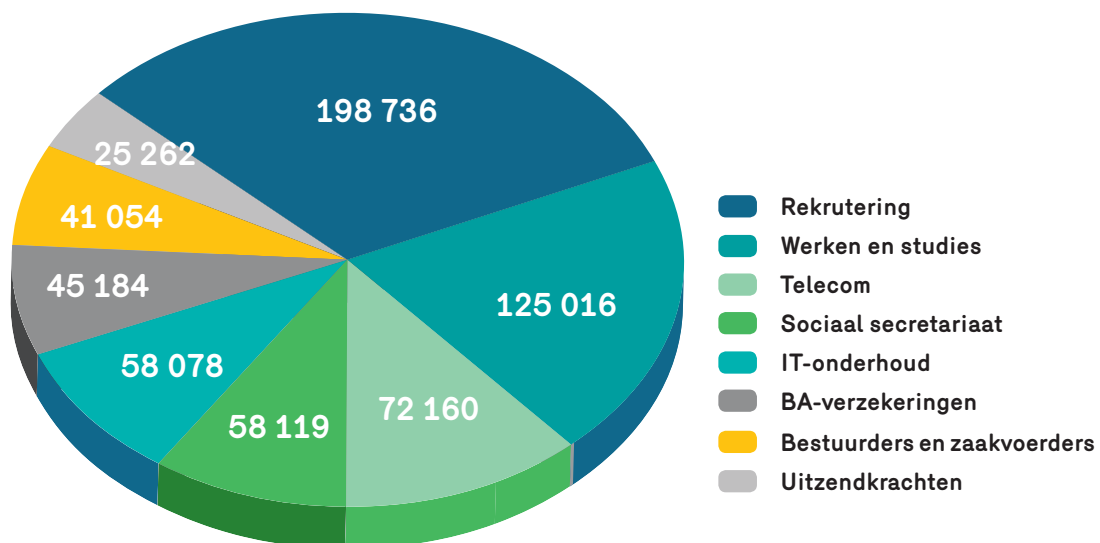
De kosten verbonden aan diverse goederen en diensten zijn met -18,2% gedaald tegenover het voorgaande boekjaar. Deze daling kan worden verklaard door de daling van de rekruteringskosten en de kosten voor uitzendkrachten.

**Kosten: diverse goederen en diensten**

EUR*	2013	2014	Evolutie
<b>624 kEUR</b> <b>- 18,2 %</b>			
Rekrutering	296 343	<b>198 736</b>	- 33 %
Werken en studies	138 120	<b>125 016</b>	- 9 %
Telecom	60 300	<b>72 160</b>	20 %
Sociaal secretariaat	60 794	<b>58 119</b>	- 4 %
Uitzendkrachten	111 580	<b>58 078</b>	- 48 %
IT-onderhoud	30 116	<b>45 184</b>	50 %
BA-verzekeringen	39 647	<b>41 054</b>	4 %
Bestuurders en zaakvoerders	26 066	<b>25 262</b>	- 3 %
<b>TOTAAL</b>	<b>762 966</b>	<b>623 609</b>	<b>- 18 %</b>

\* Afgeronde bedragen

De daling van de rekruteringskosten wordt verklaard:



- door de overdracht naar 2014 van de publicatie van advertenties voor vacatures die in 2013 werden gereserveerd en betaald;
- door een minder frequent beroep op onze externe rekruteringspartner en door het minder hoge gemiddelde loon van de in 2014 gezochte profielen.

De stijging van het bedrag voor IT-onderhoud is het gevolg van de verplaatsing van de kosten voor de tool Attentia van het sociaal secretariaat van de rubriek "Werken en studies" naar deze nieuwe rubriek.

### C. Andere kosten

De andere kosten bedragen 12 kEUR en hebben betrekking op afschrijvingen op de aankoop van HR-software.

## 2. BALANSANALYSE

Bij de afsluiting van de rekeningen van 2013, bedraagt het balanstotaal 4 963,1 kEUR.

### **1.1 Immateriële vaste activa**

De immateriële vaste activa bedragen 7,3 kEUR.

Dit bedrag vertegenwoordigt de boekhoudkundige waarde na afschrijving van de toepassing HR BOX.

### **1.2 Financiële vaste activa**

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

### **1.3 Handelsvorderingen**

De handelsvorderingen bedragen 813,3 kEUR. De vorderingen van IRISteam tegenover haar leden is gedaald, vooral als gevolg van de invorderingsprocedure die in 2011 werd ingevoerd. Het saldo stemt hoofdzakelijk overeen met de doorfacturering van het laatste kwartaal 2014.

### **1.4 Zichtrekening**

De zichtrekening vertoont een positief saldo van 4 137,1 kEUR.

### **1.5 Regularisatierekeringen**

De over te dragen kosten, voor een bedrag van 5,3 kEUR, hebben betrekking op bedragen die in 2014 werden gefactureerd voor prestaties in 2015.

### **1.6 Overgedragen winst**

Als kostendelende vereniging die volledig wordt gefinancierd door haar leden, is IRISteam nooit begunstigde, behalve in het uitzonderlijke afsluitingsjaar 2007. De overgedragen winst vertegenwoordigt de creditrentes van het laatste kwartaal van 2007, voor een totaal van 0,2 kEUR. Er is geen specifieke bestemming voorzien voor deze winst.

### **1.7 Voorzieningen voor pensioenen en sociaal passief**

De voorzieningen voor een bedrag van 145,4 kEUR hebben betrekking op een voorziening aan pensioenen en gelijksoortige verplichtingen voor vijf personen.

De daling van deze post tegenover 31/12/2013 komt voort uit de schrapping van de volledige voorziening voor sociaal passief, na een aanbeveling van de bedrijfsrevisor om uitsluitend voorzieningen aan te leggen voor bedragen gerelateerd aan afvloeiingen die zeker zullen worden uitgevoerd.

### **1.8 Handelsschulden**

Deze post bedraagt bij de afsluiting 2014 1 064 kEUR, tegenover slechts 443 kEUR bij de afsluiting 2013.

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

De betalingstermijnen zijn bijzonder kort. Het betreft immers de uitbetaling van lonen (nettolonen voor de medewerkers, RSZ, bedrijfsvoorheffing) en opleidingen die uiterlijk op de dag van de opleiding betaald moeten zijn.

De stijging van deze post houdt verband met een voorschot vanwege het CIBG om de prestaties van december te dekken.

De post van de te ontvangen facturen betreft de kosten van december 2014 die in 2015 worden gefactureerd.

## **1.9 Fiscale schulden, lonen en sociale lasten**

Deze post, voor een bedrag van 3 752,7 kEUR, bestaat uit verplichtingen tegenover de RSZ en de belastingadministratie, en uit de voorziening voor vakantiegeld dat in mei 2015 moet worden betaald vanwege de tewerkstelling van personeel in 2014.

De Gewestelijke IT zetten 2015 in met een rist nieuwe uitdagingen. Het succes hiervan zal vooral afhangen van de hervorming van hun financiële model, via het CIBG en IRISteam, met het oog op een correcte bijdrage van de begunstigden aan de kosten van de IT-diensten, -platformen en -infrastructuur.

## DE GEWESTELIJKE IT OP EEN KRUISPUNT

In het huidige model betalen de leden van IRISteam uitsluitend de kostprijs van de prestaties van het IT-personeel die zij genieten voor het gebruik van de diensten, platformen en infrastructuur van de Gewestelijke IT-catalogus. Ze nemen niet deel in de kosten van ontwikkeling en onderhoud, die door de jaarlijkse dotatie van het CIBG worden gedragen. Het succes van de Gewestelijke IT-catalogus bij de leden van IRISteam vervormt dit model echter: de aanzienlijke groei van het aantal gebruikers en van het volume van de uitgewisselde of opgeslagen gegevens mobiliseert een steeds groter deel van de financiële middelen van het CIBG, ten koste van de lancering van de nieuwe projecten die onmisbaar zijn om de Gewestelijke IT-catalogus te verrijken en de dynamiek van de digitalisering in het Gewest in stand te houden. Deze evolutie en haar bijsturing zullen tijdens het boekjaar 2015 moeten worden besproken.

### Delen van middelen en synergie

Het delen van middelen en projecten blijft zijn waarde bewijzen, zowel op het vlak van de openbare financiën als op dat van de verwezenlijking van een coherente IT-visie op het gewestelijke en lokale niveau. Deze aanpak kan echter verder worden verdiept door meer richtschemas voor de informatica te definiëren.

### Diensten aan de leden

De Gewestelijke catalogus van IT-diensten zal via het Internet toegankelijk worden gemaakt via de e-catalogue van het CIBG. De leden zullen ook worden uitgenodigd om deel te nemen aan de tweejarige tevredenheidspeiling. Wij danken hen bij voorbaat voor de enkele minuten die zij zullen uittrekken om ons hun mening te geven, die essentieel is voor onze kwalitatieve opvolging. Ook willen wij verdergaan met het aantrekken van onze vertrouwensrelatie met onze leden en dat willen wij doen door een permanent streven naar verbetering en een blijvend, sterk partnership.

### Op het niveau van de medewerkers

De vorig jaar herziene humanresourcesprocessen zullen in 2015 worden toegepast om de loopbaan-evolutie van de medewerkers en hun trouw aan de onderneming te bevorderen. Het boekjaar zal ook worden gekenmerkt door de toepassing van het proefproject voor telewerk. Aangezien 1 medewerker op 5 zal deelnemen aan het experiment, zal IRISteam over een voldoende ruime basis beschikken om de voordelen voor de onderneming en voor de medewerkers te beoordelen. Het zal er uiteraard ook op toezien dat het telewerk de kwaliteit van de dienstverlening aan de leden niet aantast.

Het personeel van IRISteam zal eveneens worden uitgenodigd om deel te nemen aan een tevredenheidspeiling voor de medewerkers.

## 1. DE LEDEN VAN IRISTEAM VZW

Lijsten per 31/12/2014

Lokale besturen en overheden	
	BRULABO
	De Brusselse Haard
*	De Schaarbeekse Haard
*	De Zuiderhaard
	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-Node
	Gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe
	Gemeente Sint-Pieters-Woluwe
	Gemeente Ukkel
	Gemeente Vorst
	Gemeente Watermaal-Bosvoorde
	Molenbeekse Huisvesting
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Anderlecht
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel-Stad
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Elsene
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Etterbeek
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Evere
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Ganshoren
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Jette
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Oudergem
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Agatha-Berchem
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Gillis
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Jans-Molenbeek
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Sint-Joost-ten-Node
	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Vorst
*	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Watermaal-Bosvoorde
	Plaatselijk werkgelegenheidskantoor van Elsene
	Plaatselijk werkgelegenheidskantoor van Evere
	Plaatselijke Missie van Etterbeek
	Politiezone 5340 - Brussel-West
	Politiezone 5341 - Zuid



<b>Lokale besturen en overheden</b>	
	Politiezone 5342 - Ukkel / Watermaal-Bosvoorde / Oudergem
	Politiezone 5343 - Montgomery
	Politiezone 5344 - Schaarbeek / Sint-Joost-ten-Node / Evere
*	Sociaal verhuurkantoor van Sint-Gillis
*	Werkcentrale van de Stad Brussel
<b>Totaal 47</b>	

\* Nieuw lid 2014

<b>Gewestelijke en communautaire besturen en overheden</b>	
	Actiris
	Administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad
	Agentschap voor Territoriale Ontwikkeling (ATO)
	Atrium.brussels (Brussels Agentschap voor Stadsontwikkeling)
	Brussel Gas Elektriciteit (BRUGEL)
	Brussels Info Place (BIP)
	Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM)
	Brusselse Raad voor Sociopolitieke Coördinatie (BRSC)
	Brusselse Welzijns- en Gezondheidsraad (BWR)
	Bruxelles Formation
	CAW-Mozaïek vzw
	Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG)
	Centrum voor Maatschappelijke Documentatie en Coördinatie (CMDC)
	Dienst Maatschappelijke Begeleiding voor Sociale Huurders (DMBSH)
	Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (DBDMH)
	Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG)
	Europe.brussels liaison office
	Fonds.brussels (Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest)
	Franse Gemeenschapscommissie (COCOF)
	Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad (GGC)
	Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB)
	Impulse.brussels
	INNOVIRIS (Brussels Instituut voor Onderzoek en Innovatie)
	Leefmilieu Brussel (BIM)
	Parlement van de Franstalige Brusselaars (het vroegere ACCF)
	Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (de diensten)
	Programma Preventie Schoolverzuim van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (PSV)
	Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)
	Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC)
<b>Totaal 29</b>	

Andere leden	
	Abaka vzw
	Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV - Intergewestelijke van Brussel)
	Brussel & Ik (BRIK - het vroegere Quartier latin)
*	Brussels Commissaris voor Europa en de Internationale Organisaties
	Centre de l'école ouvrière supérieure
	Commissie voor Studiebeurzenstichtingen van Brabant
	Conectar vzw
*	De Elsense Haard
*	De Molenketjes
	Europees Instituut voor de Arabische Cultuur
*	Everecity (voorheen Sociale Huisvestingsmaatschappij Germinal)
	Indutec
	Koninklijk Atheneum van Koekelberg
	Orde van Architecten (Franstalige en Duitstalige Raad)
	Play
	Seniorencentrum Brussel
<b>Totaal 16</b>	

\* Nieuw lid 2014

Stichtende leden
Kabinet van minister-president Rudi Vervoort
Kabinet van minister Céline Fremault
Kabinet van minister Didier Gosuin
Kabinet van minister Pascal Smet
Kabinet van minister Guy Vanhengel
Kabinet van staatssecretaris Bianca Debaets
Kabinet van staatssecretaris Cécile Jodogne
Kabinet van staatssecretaris Fadila Laanan

## 2. DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR VAN IRISTEAM VZW

Lijst per 31/12/2014

<b>Voorzitter:</b>
De heer Pieter-Jan Mattheus (vertegenwoordiger van de gewestminister belast met informatica)
<b>Gedelegeerde bestuurders:</b>
De heer Hervé Feuillien (Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)
De heer Robert Herzeele (Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest)
<b>Bestuurder</b>
De heer Pierre Muylle (wnd. burgemeester van Evere)





©2015 IRIS<sup>t</sup>eam vzw

Redactie en ontwerp: Dienst Communicatie

**Verantwoordelijke uitgever: Hervé Feuillien**

Geprint met behulp van vegetale inkt

op ecologisch papier door REPLAY Studio

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

**IRIS<sup>t</sup>eam vzw**

Dienst Communicatie

Kunstlaan 21 1000 Brussel



**IRIS<sup>t</sup>eam** asbl-vzw