



JAARVERSLAG 2007









Inhoudstafel

De Ruggegraat van EVA vzw	09
1. Een Turbulent jaar.....	11
1.1. Overgang Stedenfonds I naar Stedenfonds II.....	11
2. Ontwikkelen En Loslaten.....	15
2.1. ELAN verlaat het EVA nest en krijgt een nieuwe thuishaven bij Taverne Groot Eiland.....	15
2.2. Afronden van het voorbije ontwikkelingswerk	15
2.3. Afronden van ondersteuningswerk.....	17
3. De raad van Bestuur van EVA vzw.....	19
4. Nieuwe perspectieven: plannen en voornemens nieuwe project	21
5. Personeelsploeg.....	29
5.1. Samenstelling	29
5.2. Welzijn op het werk	31
5.3. Opleiding en vorming	35
5.4. Het team	37



6. Genderproject: de magie van EVA ontsluit	39
7. Netwerk EVA vzw	43
7.1. Netwerkvergaderingen	43
7.2. Werkgroep Welzijn	43
7.3. Auto delen	45
7.4. Klussenmannen	45
8. Het Brusselse werkveld	47
8.1. Alternatieven voor de opleiding polyvalent verzorgende	47
8.2. Oprichting van FEBIO	47
8.3. Opstart Exertisepunt VOSEC	49
8.4. FLORA	51
8.5. Koepel voor Buurt- en Nabijheidsdiensten in Vlaanderen	51
Slotwoord	53

Missie en Visie

EVA is een netwerkorganisatie in het Brussels Hoofdstedelijk gewest die projecten in het kader van de solidaire economie ontwikkelt en ondersteunt. EVA draagt hiermee actief bij tot het vergroten van de kansen en keuzemogelijkheden van de medewerkers, klanten en buurtbewoners.

Solidaire economie betekent voor EVA:

1. Duurzame, kwaliteitsvolle arbeidsplaatsen voor kansengroepen.
2. Kwaliteitsvolle producten of diensten leveren.
3. Een eerlijke relatie nastreven met de klanten, medewerkers en de omgeving.

EVA ontwikkelt projecten

EVA gaat daarom op zoek naar wat een wijk nodig heeft, naar ongebruikte plaatsen die in een wijk nuttig kunnen zijn, maar ook naar mensen die goede ideeën hebben en die een project verder kunnen uitwerken of het kunnen dragen.

Wanneer beslist wordt een project te ontwikkelen, neemt EVA de verantwoordelijkheid het goed te beheren...

EVA ondersteunt en begeleidt projecten

EVA begeleidt de verantwoordelijke, de medewerkers en EVA biedt in deze praktische hulp en procesmatige begeleiding op maat.

Eva biedt een forum aan

Ervaringen en know-how kunnen uitgewisseld worden.

De Ruggegraat van EVA vzw

EVA is een acroniem voor Emancipatie Via Arbeid. De organisatie startte 12 jaar geleden op. Toen was er een groot tekort aan “ondernemers” om dergelijke initiatieven op te starten ondanks het feit dat er wel middelen voorhanden waren. In het Brusselse werden bovendien zowel op vlak van dienstverlening als op vlak van tewerkstelling, tal van noden niet ingevuld. Ook de dag van vandaag blijven de noden zeer groot en het aantal initiatiefnemers beperkt.

EVA vzw greep actief in door het creëren van diensten in volkswijken en door het creëren van aangepas te duurzame tewerkstelling van kansengroepen.

Projectverantwoordelijken werden aangezocht om deze initiatieven te ontwikkelen, te dragen en tenslotte de eindverantwoordelijkheid op zich te nemen.

De voorbije 12 jaar ontstonden zes organisaties: de bouw coöperatieve **Brenco** cvba; **Elmer** die weldra een vierde kinderdagverblijf opstart; de cafetaria ELAN (in 2007 geïntegreerd binnen vzw Taverne Groot Eiland); het initiatief buitenschoolse kinderopvang **De Buiteling**; het computeratelier **KureghemNET** (In 2007 gefuseerd met Kurasaw. Zij vormen samen MAKS vzw) en het lokale dienstencentrum en de dienst aanvullende thuiszorg **Aksent**. Zo’n 120 medewerkers konden aan het werk in één van deze initiatieven. In 2007 is de verzelfstandiging van al deze verschillende organisaties een feit.

EVA vzw heeft gedurende dit parcours veel geleerd over ondernemerschap en werken. Die ervaringen worden ingezet in het nieuw te ontwikkelen project.



1. Een Turbulent jaar

1.1. Overgang Stedenfonds I naar Stedenfonds II

Eind januari kondigde VGC aan geen enkele waarborg te kunnen bieden voor de continuering van de werkingen die, tot hertoe, via het Stedenfonds gefinancierd werden. VGC vroeg ons maatregelen te treffen en de opzegtermijnen voor het personeel, dat gefinancierd is door het Stedenfonds, te respecteren.

Wij kregen op dat moment geen informatie over de beleidsprioriteiten voor de komende Stedenfonds-programma, noch over de wijze waarop de VGC de lopende initiatieven zou evalueren, noch over het tijdspad voor beslissingen, noch over de verdere financiering van acties.

EVA was er tot hertoe, ondanks het ontwikkelingswerk dat resulteerde in de tewerkstelling van meer dan 120 medewerkers en 6 initiatieven waar Nederlandstalig Brussel prat op gaat, er nog steeds niet in gelukt een structurele erkenning en financiering te verwerven. Een oud zeer waar we nu de rekening voor gepresenteerd kregen. De kernstructuur is voor haar financiering afhankelijk van het Stedenfonds voor een leidinggevende functie en een staffunctie.

Wij erkennen dat VGC beleid moet voeren en keuzes moet maken. We verwachten echter wel dat VGC er niet voor kiest om eerst organisaties te ontmantelen en dan pas de beleidslijnen voor de toekomst duidelijk maakt. Dit lijkt ons een verspilling van energie en een verlies van (menselijk) kapitaal.

Een pleidooi voor een alternatief scenario werd gehouden, doch, VGC bleef bij haar oorspronkelijke idee. In de loop van de maand juni werd EVA de eerste maal uitgenodigd voor een gesprek met VGC. Dit gesprek bracht geen ruimer inzicht in de toekomst van de organisatie. De raad van bestuur kon haar ogen niet sluiten voor het feit dat zowat iedereen wel vindt dat EVA goed werk leverde maar dat er na 10 jaar nog steeds gebakkeleid wordt over wie hiervoor moet betalen?

Noodgedwongen werden alle resterende personeelsleden in opzeg geplaatst, te beginnen met die medewerkers die het langst in dienst waren. EVA gaf zich intussen echter niet gewonnen en koos ervoor om open te communiceren met alle resterende personeelsleden.

Op 31/12/2007 zouden alle opzegperiodes aflopen, het is pas op dat moment dat we enige klaarheid kregen over de verdere toekomst.



EVA krijgt de kans om een nieuwe buurtdienst, het Oase-project, binnen de EVA structuur te ontwikkelingsstructuur is nadien niet gegarandeerd. Het Oase-project is opgenomen in de meerjarenprogrammatie van het Stedenfonds II-programma.

Voor M.A.K.S is de situatie echter dramatischer afgelopen. Vanaf 2008 is hun Stedenfonds subsidie herleid tot nul euro. De Buiteling kreeg in januari 2008 het bericht dat ze voortaan nog slechts $\frac{1}{3}$ van de oorspronkelijk toegekende middelen krijgen.



2. Ontwikkelen en Loslaten

2.1. ELAN verlaat het EVA nest en krijgt een nieuwe thuishaven bij Taverne Groot Eiland

In 2006 beschreven we uitvoerig de energie die EVA stak in het opnieuw gezond maken van de organisatie Taverne Groot Eiland. Eind 2006 werd een nieuwe coördinator voor Taverne Groot Eiland aangeworven en maakte de organisatie zich op om ELAN over te nemen. Intussen werden de laatste loodjes gelegd aan de verbouwingen van ELAN. In 2007 verliet Elan het EVA nest.

2.2. Afronden van het voorbije ontwikkelingswerk

Zoals een project niet ontstaat in een dag, zo wordt een project ook niet overgedragen in een dag, ook al zou dit alvast eenvoudiger geweest zijn. Elke projectoverdracht gaat gepaard met officiële aanvragen en het wachten op de officiële goedkeuringen: erkenningen overzetten, opmaak van gedeelde afrekeningsdossiers voor subsidiërende overheden, behoud van de toegestane doelgroepverminderingen,...

Het is geen sinecure om heel de puzzel op het juiste moment in mekaar te laten vallen. Subsidiedossiers zijn immers vaak onderling afhankelijk maar het tijdstip waarbinnen de bevoegde overheid haar fiat geeft ligt voor elk dossier anders.

De eerste overdrachten van ELMER dateren al van eind 2003 en verliepen gefaseerd. De overdracht van De Buiteling kon op 1 januari 2006 geregeld worden. De overdracht van KureghemNET gebeurde in twee fasen, vooreerst werd de goedkeuring verkregen voor de overdracht van de Sociale Maribel werknemer en later op het jaar, in november 2006, werd de integrale werking en de andere medewerker overgezet. Vanaf 1 januari 2007 werd Aksent op eigen benen gezet en Elan werd geïntegreerd bij Taverne Groot Eiland vanaf 1 april 2007. Het Nieuwkomers-project van Elmer werd eveneens in 2007 afgerond. Het duurde echter tot het einde van het jaar vooraleer we erin slaagden om de volledige afrekening te maken en de dadingovereenkomsten op te maken. Voor de buitenwereld is dat onbegrijpelijk. De projecten zijn toch WEG! Niettemin blijft heel wat “afsluiten afrondingswerk” te verrichten.

Het opgebouwde netto eigen vermogen van elk project werd integraal aan de verzelfstandigde projecten overgedragen, dit gebeurde onder het toezicht van de externe boekhouder. De ondertekening van de dadingovereenkomst was voor EVA het sluitstuk en de kers op de taart van het geleverde ontwikkelingswerk. Het vooropgestelde doel werd bereikt.



2.3. Afronden van ondersteuningswerk

Op vraag van de Raad van Bestuur van Taverne Groot Eiland en haar coördinator nam EVA in een overgangsfase nog een aantal ondersteuningsopdrachten op zich. Hiertoe werd een overeenkomst. Het is de coördinator van Taverne Groot Eiland die stuurt en bepaalt op welke terreinen zij coaching verwachtte. In principe werd er een regelmaat van 14-daagse samenkomsten voorzien, doch de frequentie werd verlaagd. Formele afspraken zijn er geweest ivf de begrotingsopmaak, de opmaak van een liquiditeitsplanning, de integratie van de ELAN en de boekhoudkundige en financiële verwerking binnen de gehele organisatie, de organisatie van de personeelsadministratie en het inbouwen van ijkpunten ter controle van bv. RSZ inschalingen, de aanwervingsvoorwaarden en invulling van personeelsstatuten, opmaak afrekeningsdossier VGC – Stedenfonds en de PIOW subsidiëring. De klemtoon werd telkens gelegd op het aanreiken van praktisch en onmiddellijk bruikbare instrumenten. Bijkomend maakte EVA inhoudelijke reflecties bij ondermeer de plannen om een nieuwe locatie te openen, de inhoudelijke koers die Taverne Groot Eiland uitzette voor de toekomst, het opnemen van engagementen binnen het nieuwe Stedenfondsprogramma.

De coördinator van EVA zetelde in de Raad van Bestuur van M.A.K.S. M.A.K.S vernam dat zij niet langer kunnen rekenen op financiering vanuit het Stedenfondsprogramma. De druk op de nieuwe coördinator was uitzonderlijk hoog. Zij was genoodzaakt haar energie te steken in het zoeken van alternatieve financiële middelen dit ten koste van de verdere organisatiebegeleiding. De beginnende bestuursleden van M.A.K.S engageerden zich op basis van een veel hoopvoller toekomstbeeld.

De raad van bestuur komt maandelijks op de laatste woensdag van de maand samen

en is als volgt samengesteld:

Kim Dewitte
Mattie Jacobs
Elke Roex
Julia Rottiers
Marijke Van den dries
Pierre Vanheghe
Veerle Van Kets (Voorzitster)

3. De raad van Bestuur van EVA vzw

EVA vzw heeft een dynamische Raad van Bestuur en is samen gesteld uit mensen die het werkveld grondig kennen en/of deskundig zijn op meerdere terreinen. Het vertrouwen en samenwerking tussen de raad van bestuur en de werkers is groot.

De Raad van Bestuur is zich sterk bewust van de grootse verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid. We hopen alvast dat de overheid in het vervolg de afloop van financieringsprogramma's voorbereidt en situaties zoals deze zich in 2007 voordeden, voortaan uit den boze zijn. Op die manier zou de overheid ook blijk geven van een bijzonder respect voor de vrijwillige inzet en verantwoordelijkheid van de bestuurders. Wij zijn de voorzitter dankbaar voor de vele uren die zij vrij maakte in deze heikele periode.

De algemene vergadering werd in de loop van 2007 uitgebreid. De raad van bestuur koos ervoor om de ex-projectverantwoordelijken op te nemen in de algemene vergadering. De algemene vergadering bestaat dus naast de bestuursleden uit volgende personen: Annalisa Gadaleta, Anne Lambrechts, Eva Cloet, Bie Bosmans, Daisy Scholts en Marie-Jeanne Massaer.



4. Nieuwe perspectieven: plannen en voornemens nieuwe project

Vorig jaar al besliste EVA om een nieuwe buurtdienst te ontwikkelen vertrekkende van de filosofie van de woonzorgzones. Een woonzorgzone is een deelgebied (wijk, stadsdeel) waarin optimale voorwaarden zijn geschapen voor het wonen met zorg. De doelgroep bestaat uit mensen met een functiebeperking: bejaarden, al dan niet met een behoefte aan verpleging en verzorging, verstandelijk en lichamelijk gehandicapt, permanent zorgbehoevenden en cliënten van de geestelijke gezondheidszorg.

Eind 2006 ging de coördinator en de voorzitter van EVA vzw met het Frieslandcomité op werkbezoek in Friesland. Mooie voorbeelden van (kleinschalige) woonzorginitiatieven kregen we te zien en de goesting om in Brussel met deze ideeën aan de slag te gaan was groot.

De concrete voorbereiding van het nieuwe EVA project verliep in 2007 in verschillende fasen. Vooreerst werden nog verkennende bezoeken agelegd in België. We ontmoetten zeker drie initiatieven die in het kader van onze plannen interessant leken. We brachten een bezoek aan Wervik waar het OCMW een voortrekkersrol speelt in de opbouw van de Wervikse woonzorgzone. Anderzijds liet het initiatief Abbeyfield een heel sterke indruk op ons na. Ook Floordam werd bezocht samen met de woonzorgplanner en medewerkers van het Kabinet Grouwels en

de VGC administratie. Bij Floordam kiezen ze voluit voor kleinschalig wonen en een zorgvisie die vertrekt vanuit de bewoner en niet vanuit de instelling. Floordam riep bovendien een nieuwe functie “woningassistente” in het leven. Het gaat om laaggeschoolde medewerkers die de bewoners assisteren bij de activiteiten van het dagelijkse leven zonder echter verzorgende taken op zich te nemen.

De deelname aan studiedagen, maar bovenal ook de ontmoetingen tijdens zo’n momenten zijn uitermate interessant en leerrijk. De volgende studiemomenten werden gevolgd:

- *Colloquium “Femmes Migrantes et vieillissement”*, georganiseerd door Le centre régional du Libre Examen de Bruxelles.
- *Colloquium “Een maatschappij van alle leeftijden”*, georganiseerd door de Federale overheidsdienst Sociale zekerheid, naar aanleiding van de internationale dag van de ouderen werd bijgewoond.
- *Studienamiddag “Solidair wonen- samenwonen om bestaansonzekerheid te bestrijden”* (dd. 25/06/2007), georganiseerd door de Federale Cel Grootstedenbeleid.
- Deelname aan presentatie van de atlas van de behoeften en actoren in Brussel “*Thuiswonen na je 65ste*”.



We verrichtten studiewerk en verwierven inzicht in de huidige en toekomstige beleidskader die betrekking hebben op het project dat we willen ontwikkelen.

De woonzorgplanner, aangesteld door het Kabinet Anciaux, was op dat moment volop aan de slag om het woonzorg concept op Brussels niveau voor te bereiden. De coördinator van Aksent, opgestart als project van EVA, was hierbij op diverse manieren betrokken. Onze wegen kruisten mekaar meermaals.

We organiseerden samen met Aksent vzw een ruime bevraging in Schaarbeek. Dat gebeurde volgens de DIP methode en werd begeleid door Bob Peeters, werkzaam bij South Research.

Een ruime groep van mensen werd op 14 juni 2007 uitgenodigd om te participeren aan deze DIP. We kwamen samen rond de centrale vraag: "Hoe kan EVA, via het opzetten van een tewerkstellingsproject er mee voor zorgen dat senioren en zorgbehoevenden zo lang mogelijk thuis of in hun vertrouwde omgeving kunnen blijven wonen".

Wij kregen van veel mensen zeer positieve felicitaties en gelukwensen. Uiteindelijk bereikten we meer dan 60 mensen tijdens deze namiddag. De groep aanwezigen was samengesteld met vele buurtbewoners (autochtonen en allochtonen), verenigingen die werken met senioren, afgevaardigden van zelforganisaties, 1^e lijns welzijns- en gezondheidswerkers (dokters, verpleegkundigen maatschappelijk werkers(sters) al of niet werkzaam bij het OCMW, Maison Médicale du Nord), een priester, een medewerkster van de Brusselse Welzijnsraad, een afgevaardigde overlegplatform allochtone ouderen, meerdere werknemers van Aksent vzw, iemand van de huisvestingmaatschappij en het sociaal verhuurkantoor, een aantal beleidsverantwoordelijken van de gemeenten, Vlaamse overheid en Vlaams Brusselse overheid.

De variatie aan kennis, ervaring en mogelijkheden van elke deelnemer is een rijkdom en een vruchtbare bodem. De aanwezigen waren zeer enthousiast en er ontstond een dynamiek om samen een verbeterproces op te starten. Aksent zou de verbetergroep "thuiszorg en thuis hulp" leiden en de verbetergroep "buurt en omgeving". EVA ging verder met de verbetergroep met als invalshoek huisvesting. Het nieuwe EVA project zal zich immers toeleggen op de woonproblematiek van senioren.

DIP

DIP, doelgerichte interventieplanning, is een interactieve, procesmatige en participatieve manier van werken waarbij er heel veel aandacht uitgaat naar de inbreng van elke betrokkene. Het is een methodiek die wordt toegepast om met een groep mensen (bv. buurtbewoners) een plan uit te werken (en te realiseren) om h t probleem dat ze willen aanpakken, op te lossen. De eerste stap is het in kaart brengen van de problemen zoals deze door de verschillende betrokkenen aanvoel worden. DIP laat toe om de problemen en de objectieven beter te definiëren.

Intussen hebben we eveneens contact gehad met:

- Baïta, sociaal verhuurkantoor actief in het Brusselse. Informatie werd ingewonnen over het functioneren van een sociaal verhuurkantoor, de relatie van sociaal verhuurkantoor met bewoners en eigenaar,... de werkbaarheid van het wetgevend kader,...
- Lili Valcke, sociaal werkster van het wijkmaatschappelijk werk werd meermaals bezocht om onze plannen en ideeën af te toetsen. Zij heeft sinds jaren een zeer uitgebreid netwerk aan contacten met bewoners uitgebouwd in de wijk.
- De sociale coördinatrice van Schaarbeek. Onze intenties werden besproken met de sociale werkers werkzaam in Schaarbeek.
- Het Seniorencentrum Brussel werd gecontacteerd in verband met het voorbije denkwerk die zij verrichten omtrent het zorgwonen en de dienst buurtconciërge die zij uitbatan.
- Mijnheer Litt, dokter en antropoloog die in opdracht van Maison Médicale du Nord samen met Micheline Gobert, onderzoekster aan de UCL diepte-interviews voerden met allochtone senioren van Schaarbeek en meer bepaald de Brabantwijk.

- Het Centrum voor maatschappelijke documentatie en coördinatie van het Brussel Hoofdstedelijk gewest. Via hen konden we een selectie (op basis van de atlas Thuis wonen na je 65ste) bekomen van het aanwezige aanbod aan diensten in de woonzorgzone Schaarbeek - St.-Joost en Evere.

De Raad van Bestuur van EVA en Aksent kwamen in het voorbije jaar meermaals samen om overleg te plegen en om ervoor te zorgen dat het project dat EVA zou ontwikkelen complementair zou zijn aan het aanbod van Aksent vzw.

De resultaten van de verbetergroep liggen aan de basis van het nieuwe EVA project, OASE dat in het voorjaar 2008 van start gaat.

Het Oase project stelt drie strategische doelen. Namelijk het ontwikkelen van woonprojecten, het goed beheren van de ontwikkelde woonprojecten en ten slotte er over waken dat de senioren die er wonen de zorg krijgen die ze nodig hebben. Het Oase initiatief zal tewerkstelling en opleidingsmogelijkheden bieden aan kansengroepen onder meer door de opstart van een klussendienst, calldienst en de woning-assistenten die de activiteiten van het dagelijks leven ondersteunen in de woonprojecten.



Eind 2007 werd er eveneens overwogen om het nieuwe project al of niet binnen Aksent van start te laten gaan.

Een eerste woonproject kwam ons in een snel tempo aangeboden. Samen met Maison Médicale zou er mogelijk een pand aangekocht worden van 2000m² midden in de Brabantwijk. Het pand leent zich uitstekend voor woongelegenheden voor senioren. Het lijkt een woonerf met een binnentuintje, een voorbouw en achterbouw. Op dit moment onderhandelen we op niveau van de Raden van Bestuur van de verschillende organisaties om tot een haalbare en realiseerbare constructie te komen.

Chris Lombaert werd op de hoogte gebracht van deze opportuniteit en was meteen enthousiast over de locatie en samenwerkingsmogelijkheid.

Het komt er nu op aan om een goed duidelijk en haalbaar financieel plan voor te leggen, dat rekening houdt met de diverse bevoegdheidsverdelingen tussen gewest (wonen) en gemeenschap (zorg).



5. Personeelsploeg

5.1. Samenstelling

EVA ONTWIKKELINGSSTRUCTUUR

Op 1 januari 2007 beschikte EVA over 4 voltijdse arbeidsplaatsen en 3 halftijdse arbeidsplaatsen. Twee medewerkers waren sinds 2006 met ziekteverlof. In de loop van het jaar werden de beide contracten, omwille van medische redenen, stopgezet.

EVA kreeg in 2007 ook de goedkeuring om de conventies waarin de klussenmannen tewerkgesteld waren over te dragen. De Buiteling, M.A.K.S en Aksent kregen elk een halftijds tewerkgestelde klussenman toebedeeld.

Gedurende 2007 kon EVA rekenen op de inzet van een art. 60 medewerker die ons ter beschikking gesteld werd door het O.C.M.W. van Tervuren. De medewerker nam, onder supervisie, boekhoudkundige taken op zich. Eind januari 2008 zal zij de organisatie verlaten.

Het trekkingsrecht in het kader van Sociale Maribel werd ingekrompen aangezien het te werkstellingsvolume van EVA sterk gedaald was. Het resterende trekkingsrecht dat EVA nog gedurende de komende periode zou krijgen werd overgedragen ten voordele van FEBIO.

De toegekende functies via het Stedenfonds I programma werden in de loop van 2007 niet volledig ingevuld aangezien we geen enkel perspectief konden bieden vanaf 2008.

Net zoals vorig jaar kende EVA dus een drastische afslankingsoperatie. De afslanking had dit jaar te maken met de overdracht van ELAN, de geplande overdracht van de klussenmannen, de vermindering van het trekkingsrecht in het kader van de Sociale Maribel en het volledig vervangen van een personeelslid.

Het globale tewerkstellingsoverzicht binnen de EVA kernstructuur in de loop van 2007 en de situatie eind 2007 wordt in de onderstaande tabel beknopt weergegeven.

Arbeits- plaats	Functie	% Tewerkstelling	Financiering	Bezetting gedurende 2007	Situatie eind 2007
1	Coördinatie	100%	Stedenfonds I	Linda Struelens	Bij EVA vzw
2	Stafmedewerker	100%	Stedenfonds I	Lut Colpaert (langdurig ziek en in het voorjaar uit dienst), vervangen door 2 tijdelijke medewerkers. Sinds 1/07/2007 ingevuld door Ingrid Van de Mooter	Bij EVA vzw
3	Personeelsmedewerker	50%	Sociale Maribel	Ingrid Van den Mooter tot 30/06/2007	Trekkingsrecht organisatie verminderd
4	Administratief medewerker	50%	Actiris, gesco statuut	Medewerker werd in de loop van het jaar vervangen door Feridé Chiblak	Bij EVA vzw
5	Administratief medewerker	50%	Actiris gesco, statuut	Jef Swine (langdurig ziek, sinds half augustus openstaande vacature.)	Bij EVA vzw
6	Medewerker Personeelsadministratie	50%	Sociale Maribel	Bernadette De Bruyn	Trekkingsrecht verminderd. Arbeidsplaats verdwijnt per 1/01/2008
7	Klussenman	100%	Actiris, Gesco,	Korkis Salem	Conventie sinds 1/07/2007 overgedragen
8	Klussenman	50%	Actiris, Gesco	Khajehkiasi Ali Reza	Conventie sinds 1/07/2007 overgedragen
9	Secretariaatsmedewerker	100%	Artikel 60, OCMW Tervuren	Farzia Houseinova	Tot eind januari 2008

**TWERKSTELLING ELAN –
PERIODE 1/01/2007 TOT EN MET 31/03/2008**

Op het moment van de overdracht van ELAN waren alle ter beschikking gestelde personeelsstatuten ingevuld. Het ging om 3 gesco medewerkers (één voltijdse omkaderingsgesco, één voltijdse gesco niveau A3 en een halftijdse gesco A2 niveau).

De medewerkers in het DSP contract zijn $\frac{4}{5}$ tewerkgesteld in een arbeiderscontract.

5.2. Welzijn op het werk

VERTROUWENSPEROON

Vanaf 15 januari 2007 is Ingrid Van den Mooter de vertrouwenspersoon voor EVA vzw. De vertrouwenspersoon voor de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming blijft Katty Smeyers.

COMITÉ PREVENTIE EN BESCHERMING

Door de verschillende verzelfstandigingen is het CPBW in miniformaat aan 2007 begonnen. Doch de CPBW vergaderingen gingen door tot wanneer de laatste vakbondsafgevaardigde de organisatie verliet. In 2007 gingen er slechts 2 comitévergaderingen door.

Het CPBW was in januari 2007 als volgt samengesteld:

Werknemersafgevaardigden: Marie-Jeanne Massaer (Elan)
Werkgeversafgevaardigden: Linda Struelens (tevens voorzitter)
Interne preventieadviseur: Ingrid Van den Mooter
Externe preventieadviseur: Kaat Geeraert

In deze nieuwe samenstelling was Marie-Jeanne Massaer de cruciale sleutel voor het CPBW, tegelijkertijd drong de vraag van de zinvolheid ervan op, aangezien Elan ten laatste in april 2007 zou geïntegreerd worden in Taverne Groot Eiland.

De onderwerpen van de twee CPBW's gingen daarom enerzijds over de toekomst; met name de rol van de werknemersafgevaardigde voor Elan binnen de horecafusie en de verplichtingen van de fusie in verband met een CPBW. Hierin werd besproken dat de werknemersafgevaardigde haar bescherming als vakbondsafgevaardigde behoudt, maar niet haar mandaat (dat vervalt omdat het hier gaat over een overname). Een CPBW is maar verplicht vanaf 50 werknemers. Vanaf 50 werknemers is de horecafusie welverplicht om sociale verkiezingen te organiseren. De interne preventieadviseur lichtte de vakbondsafgevaardigde in van het feit dat overleg op het werk kan via het systeem van syndicale afvaardiging (vanaf 20 werknemers). De CAO van het PC 329 aangaande deze procedure en mogelijkheden van de syndicale afvaardiging werd overlopen en doorgegeven aan de werknemersafgevaardigde.



Anderzijds werd het jaaractieplan 2006 geëvalueerd en suggesties gedaan voor het jaaractieplan van 2007. Het CPBW kwam voor het laatst samen op 16 maart 2007. De feitelijke stopzetting van het CPBW werd gemeld aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

INTERNE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING

De nieuwe inrichting en keuken van ELAN kwamen in de eindfase terecht. Als prioriteit voor het jaar 2007 werden dus gefocust op het maken van verstaanbare gebruiksaanwijzingen voor het gebruik en onderhoud van de gevaarlijkste machines en indienststellingsverslagen, het houden van een evacuatieoefening en de aankoop van persoonlijke beschermingsmaatregelen. Bij de overdracht van Elan heeft de interne preventieadviseur dit niet verder opgevolgd. Dit viel voortaan onder de verantwoordelijkheid van Taverne Groot Eiland.

De verzelfstandiging van Aksent en later Elan hadden uiteindelijk een weerslag op de taken van de Interne Dienst Preventie en Bescherming. Na april 2007 vonden er geen CPBW's meer plaats en zag de interne preventieadviseur het actieterrein beperkt tot een kleine equipe kantoormedewerkers en twee klusmedewerkers.

Het jaaractieplan Preventie en Bescherming is voor het jaar 2007 niet volledig afgewerkt. De evaluatie van het jaaractieplan 2006 is gebeurd en aangepast voor Elan en Aksent door de interne preventieadviseur. Het geen restte was het opstellen van een jaaractieplan voor de kantooromgeving EVA vzw. Gezien dit zo goed als op punt stond, is er verder geen prioriteit meer aan gegeven.

Het organiseren van een goed en persoonlijk onthaal voor nieuwkomers en het idee van meterpeterschap vormden in 2007 een verplicht element in het FARAO-plan (Federaal Actieplan ter Reducering van de Arbeidsgevallen). Ook in de Werkgroep Welzijn hebben we in 2006 gereflecteerd over de elementen die in een goed onthaalbeleid moeten zitten.

Een nieuwe halftijdse onthaalmedewerkster (gesco) werd in dienst genomen begin september 2007. De medewerker personeelsadministratie introduceerde haar in het arbeidsreglement, de missie en visie van EVA vzw. De secretariaatsmedewerker heeft zich in belangrijke mate ontfemd over deze nieuwe medewerker en haar wegwijs gemaakt. Het feit dat we met een zeer kleine equipe zijn vergemakkelijkt de integratie, maar betekent ook dat de introductie in schokjes verloopt al naargelang de aanwezigheid op kantoor.



In het kader van de voorziene opstart van het nieuwe initiatief werd alvast gestart met de risicoanalyse van een klussendienst in samenwerking met Dr. Kaat Geeraert van Mensura. Het opstellen van een nieuw globaal preventieplan heeft daarmee een start genomen, maar is nog niet afgewerkt. Het continueren van de Werkgroep Welzijn is een succes en wordt toegelicht in punt 7.2.

EXTERNE DIENST PREVENTIE EN BESCHERMING

De oorspronkelijk op maat van Elan voorziene HACCP-opleiding door Mensura voldeed niet aan de hooggespannen verwachtingen. We hebben echter wel goede ervaringen met Mensura, als opleidingspartner op gebied van Hygiëne en EHBO.

Verder mochten we vernemen dat Mensura ging samenwerken met Encare. Concreet hebben we geen gevolgen gehad van deze samenwerking. Wat betreft de facturering waren er enkele problemen. Mensura ondervond grote moeilijkheden in de integratie van de kruispuntbank.

De samenwerking met Dr. Kaat Geeraert verliep vlot. Zij heeft het oorspronkelijke risico-analyse schema aangeleverd, waarop de interne preventieadviseur verder werkte.

EVA vzw heeft dit jaar de kernstructuur de mogelijkheid geboden een griepvaccinatie te halen. In totaal gingen 2 medewerkers hier op in.

5.3. Opleiding en vorming

Dit jaar volgde een van de klusjesmannen de opleiding tot 'elektrotechnisch installateur' en hij continueerde die opleiding bij zijn overdracht naar Aksent vzw. De andere klusjesman volgde een korte dagopleiding ivm de meest voorkomende problemen met elektriciteit en volgde een basisopleiding werken met de computer

De coördinator nam deel aan een leergroep van leidinggeven in de sociale sector. Zij volgde eveneens een studiedag over "BTW reglementering en sociale organisaties". De verantwoordelijke van de personeelsadministratie vervolgde de opleiding 'Sociale Wetgeving' georganiseerd door het Paritair Comité 329. Daarnaast volgde ze een vierdaagse opleiding 'Dubbele Boekhouding voor vzw's' die georganiseerd werd door Procura. De medewerkerster tewerkgesteld in art. 60 volgde eveneens deze opleiding. Zij pikte bovendien opnieuw aan bij de opleiding Nederlands. De nieuwe onthaalmedewerker en de medewerker tewerkgesteld in artikel 60 namen deel aan de "Introductie in het Brussels werkveld van Opleiding en Tewerkstelling", georganiseerd door Tracé Brussel.



De onthaalmedewerker zal ook nog een Excel-cursus volgen in 2008.

Tenslotte volgt de personeelsmedewerker een jaaropleiding 'Frans'.

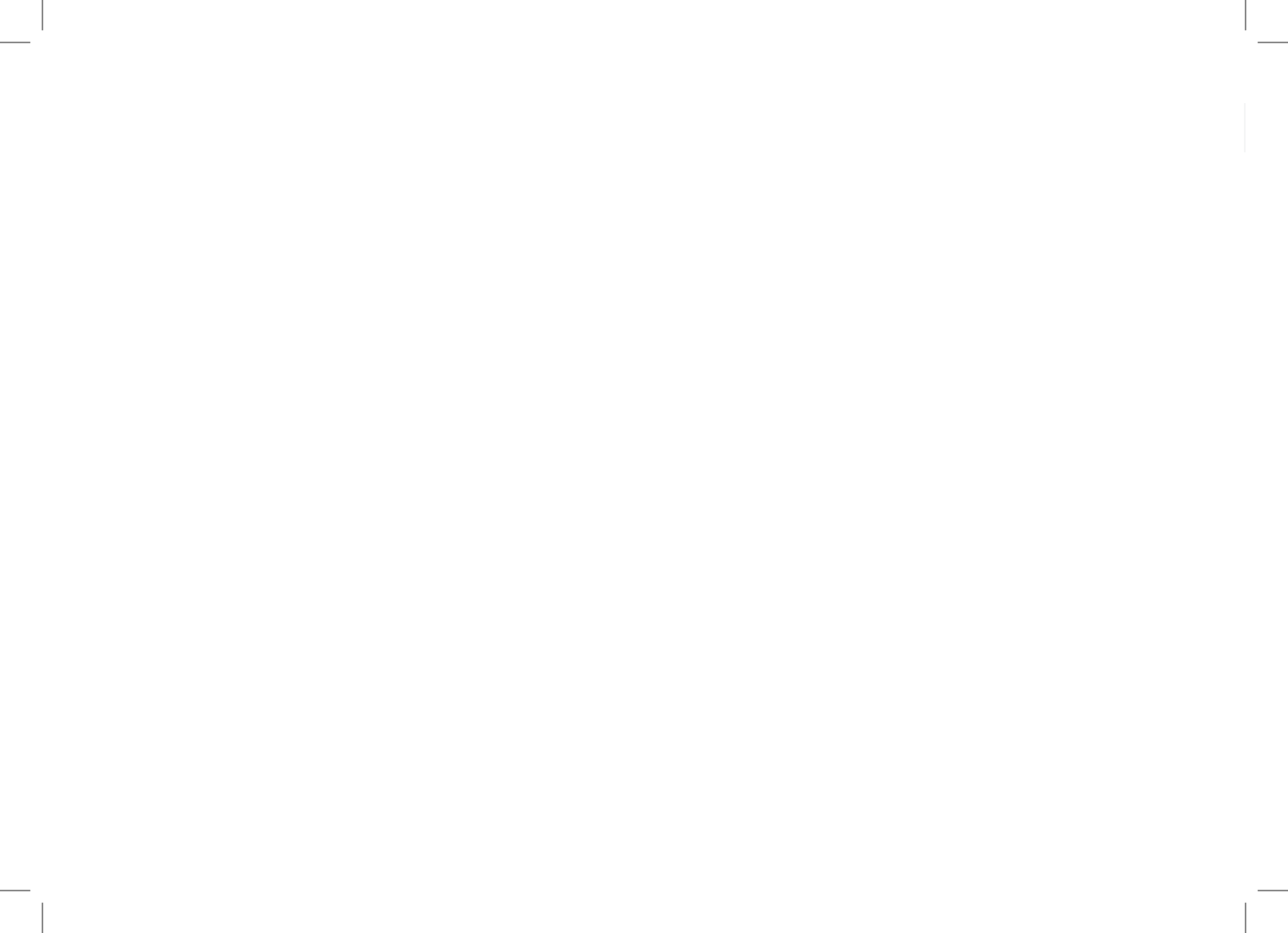
5.4. Het team

Hetgeen een lerende organisatie bijzonder maakt is de ruimte die geboden wordt aan overleg en dialoog, het bespreekbaar maken van knelpunten en conflicten. Dit gaat eerder over een cultuur van openheid en ondersteuning, van stimuleren en inspireren en is niet zomaar te vatten in een instrument of stappenplan.

Met het oog op de ontwikkeling van een nieuw EVA-initiatief, met een kleine personeelsequipe, heeft EVA vzw geïnvesteerd in een tweedaagse teamvergadering met een externe procesbegeleider. De centrale vraag van deze tweedaagse was: 'Welke organisatie willen we zijn en hoe gaan wij ons daarop organiseren?'.

Deze tweedaagse heeft de EVA-kern als team zeker versterkt. Bovendien zijn er duidelijke leerpunten naar voren gekomen. We hebben lang stil gestaan bij de huidige engagementen en toekomstige uitdagingen.

De teamvergaderingen vervullen een rol binnen de lerende organisatie waarvan EVA zich meer en meer bewust wordt. De teamvergaderingen hebben een rol in de doorstroming van de informatie binnen de kern, het moment om mekaars agenda door te geven en de verschillende taken voor de nabije toekomst op te lijsten en te delegeren, maar bovenal was het teamoverleg een moment van reflectie en brainstorm op basis waarvan vorm geven werd aan het nieuwe project. We willen in 2008 efficiënter vergaderen en zorgvuldig omspringen met de beperkte tijd van de kleine equipe.



6. Genderproject: de magie van EVA ontsluit

2007 was het jaar van de “gender” doorlichting van EVA vzw. Dit gebeurde in samenwerking met FLORA en werd gefinancierd via het Gelijke kansenbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De doelstelling van het project was: “Het ontwikkelen van een concept van mentorship dat ervoor zorgt dat vrouwen en mannen gelijke kansen hebben in het opnemen van managementfuncties in de sociale economie.”

Het is niet de bedoeling in dit jaarverslag van EVA vzw, de volledige doorlichting te willen samenvatten. Toch vormen een aantal van de conclusies van het onderzoek belangrijke leerpunten. Door het interviewen van de ex-projectverantwoordelijken van EVA vzw en een aantal leden van haar Raad van Bestuur, is er een reflectie gekomen over de beslissingen en keuzes uit het verleden en zijn een aantal tendenzen binnende EVA-biotop duidelijker geworden.

Zoals de zaken er nu schijnen voor te staan, heeft EVA en FLORA vzw met dit genderrapport een testament van EVA gemaakt. De sterktes en de verbeterpunten zijn geformuleerd.

Op basis van dit rapport nemen we belangrijke aandachtspunten mee voor het toekomstig project, noteren we alvast:

- het behouden van de huidige maatregelen binnen het domein van de flexibele werkregelingen.
- het experimenteren met nieuwe vormen van gedeelde verantwoordelijkheid.
- gender van bij het begin vertalen in de missie en doelstellingen van het nieuw project.
- een sterke praktische en procesmatige ondersteuning voorzien.
- de deskundigheid van de medewerkers, zeker op gebied van didactische en coachende vaardigheden, permanent versterken.
- van bij het begin zorgen voor duidelijke functie en competentieprofielen en vast leggen van de resultaatdomeinen.
- een realistische taakbelasting van de coördinator.



Er zijn ook bedenkingen van meer filosofische aard:

Missie bepaalt de identiteit. Voor de goede verstaander zou het dus erg duidelijk moeten zijn wat de bestaansreden van een organisatie is. Het wijzigen of preciseren van de missie, hoe begrijpelijk ook in de context van de voortdurende zoektocht naar subsidies, kan voor misverstanden zorgen.

Als gender voor ons geen "fait divers" is moet dit ingebakken zitten in de missie en visie van de organisatie. En moet de organisatie de inspanningen en resultaten op dat terrein durven in kaart brengen.

Ondanks het feit dat dit onderzoek zich beperkt heeft tot de managementondersteuning die Eva heeft gegeven aan haar projectverantwoordelijken (allen hoogopgeleide autochtone vrouwen), stellen we vast dat ze die ondersteuning effectief hebben nodig gehad.

Misschien kan je hier de voor de hand liggende conclusie aan hechten dat eindverantwoordelijkheid dragen heden ten dage een hele opdracht is. De complexiteit van het ondernemerschap in de sociale economie is groot en de middelen schaars. Het vergt een grote polyvalentie en draagkracht.

Hier kunnen een aantal bedenkingen bij gemaakt worden:

Ten eerste: het is zeker niet zo dat vooral vrouwelijke leidinggevendenden die ondersteuning nodig hebben, evengoed hebben mannen baat bij managementondersteunende maatregelen.

En ten tweede: is het wenselijk dat we leidinggevendenden zo'n uitgebreid takenpakket toeschuiven? Is het wenselijk dat we zo'n scala van dikwijls tegengestelde competenties van hen verwachten? Is het ook niet de taak van de sociale economie om te experimenteren en naar alternatieven uit te kijken?



7. Netwerk EVA vzw

Via het EVA netwerk blijft er een band bestaan tussen de EVA projecten. Dit betekent echter niet dat die band zeer intens is en permanent op de voorgrond staat.

De initiatieven die mee vorm gaven aan het netwerkwerk waren ondermeer:

7.1. Netwerkvergaderingen

EVA vzw wil een netwerkorganisatie zijn. Het samenbrengen van projectverantwoordelijken in de stafvergaderingen was daartoe een middel in de periode vóór de verzelfstandiging. Recent zijn er stappen gezet om de voordelen van de vroegere stafvergaderingen opnieuw op te zoeken, doorbijeenkomsten te organiseren, eventueel uit te breiden met externen en er een (intervisie) leergroep van te maken. De planning van zulke vergaderingen kunnen zeker de netwerkvorming onder de leidinggevenden kracht bijzetten.

In maart 2007 werd een eerste netwerkvergadering georganiseerd om het idee te lanceren en mogelijke interessant agendapunten te inventariseren. In totaal zijn er 3 netwerkvergaderingen effectief gehouden. De eerste in maart als opstartvergadering, de tweede netwerkvergadering werd vervangen door een crisisberaad in verband met de moeilijkheden met het

Stedenfonds, de derde werd gehouden samen met een externe begeleider om de mogelijke opties en werkwijzen voor netwerkvergaderingen te verhelderen. Een vierde netwerkvergadering werd geannuleerd door EVA vzw aangezien we zelf geen enkel perspectief op de toekomst hadden.

De omstandigheden waarbinnen de coördinatoren dit jaar moesten werken, lieten de investering in een vergadering waarvan de return niet onmiddellijk tastbaar is misschien niet toe. Anderzijds blijft er zeker een band bestaan en blijven we met mekaar in verbinding en konden we bij mekaar terecht voor concrete vragen, suggesties,...

7.2. Werkgroep Welzijn

De Werkgroep Welzijn is een lerende vergadering waarbij de leden in overleg de inhoud bepalen en afwisselend voorbereiden. Het is een motiverende en inspirerende samenwerking. De Werkgroep geeft know how aan elkaar door en is een element in het EVA-netwerk.

Deze Werkgroep is samengesteld uit preventiemedewerkers uit het EVA vzw-netwerk: Marie-Jeanne Massaer (Elan), Geert Meys (vzw De Buiteling), David Boets (vzw Elmer), Hayat Dahmani (vzw Aksent), Bjorn Meyers (vzw Aksent), Ingrid Van den Mooter (EVA vzw).



Vincent Verreydt (MAKS vzw) is omwille van zijn vertrek bij MAKS niet meer betrokken bij de Werkgroep Welzijn. MAKS vzw heeft een uitnodiging ontvangen om alsnog een afvaardiging te sturen naar de vergadering, maar ging daar tot dusver niet op in. Er was eveneens beslist om in 2007 de uitnodiging voor de Werkgroep uit te breiden met medewerkers van de horecafusie, maar ook op die uitnodiging werd niet ingegaan.

Na een evaluatie in juni 2007 spraken de leden zich uit om zich verder te engageren in deze werkgroep. In totaal werd er driemaal vergaderd. De onderwerpen van 2007 gingen over de Sobane-methode, verzuim en hoe ermee omgaan en milieu of milieuvriendelijk ondernemen en de rol van de preventieadviseur terzake.

Er moet worden gewaakt over de blijvende relevantie van de agenda voor alle deelnemers, zodat deze werkgroep een effectieve intervisie kan blijven. Deze werkgroep is alvast een unicum als netwerkorganisatie.

7.3. Auto delen

EVA kocht in het verleden een camionette aan die door de klussenmannen en de projecten gebruikt werden. De camionette staat nog ter beschikking van die projecten die erom vragen. Een heldere aanvraagprocedure en opvolging is verzekerd. De afspraken op dit terrein worden goed gerespecteerd. De kosten voor het gebruik worden aangerekend en verrekend per kilometer.

7.4. Klussenmannen

Tot eind juni 2007 voerden de klussenmannen tal van klussen uit in de projecten. De personeelsmedewerker stond in voor de begeleiding van de klusmannen en was het aanspreekpunt als een klus moest uitgevoerd worden. Het atelier van de klusmannen bevond zich in de kelder van Aksent waar ook de klusjesman van ELMER zijn atelier heeft. We zien dat de klussenmannen onderling spontaan heel wat ervaringen uitwisselen en kennis delen. Ook dat is onderdeel van het EVA netwerk.



8. Het Brusselse werkveld

8.1. Alternatieven voor de opleiding polyvalent verzorgende

We wisten al eerder dat de deeltijdse opleiding polyvalent verzorgende voor haar verderzetting bedreigd was. EVA had al eerder duidelijk gemaakt dat zij in het kader van woonzorg verder ontwikkelingswerk zou verrichten. Het bestaan van een degelijke opleiding polyvalent verzorgende in combinatie met een werkervaringstraject was vanuit dit perspectief voor ons een kopzorg. In het najaar van 2006 was het EVA die eerste contact op nam met het CVO te Anderlecht om via dit kanaal naar een alternatief te zoeken. Het CVO reageerde van bij het begin zeer positief.

Het Centrum voor Volwassenen Onderwijs had net op dat moment een surplus aan uren dat kon ingezet worden voor de creatie van een nieuwe richting. De opleidingen in het CVO zijn modulair samengesteld wat zeker de toegankelijkheid en de haalbaarheid voor vrouwen verhoogd. Bovendien laat een modulair systeem toe dat deelnemers, voor wie de opleiding tot polyvalent verzorgende te zwaar zou zijn, minder modules kunnen volgen en het attest van logistiek medewerker behalen, terwijl anderen dus verder kunnen gaan tot verzorgende.

Een aantal overlegmomenten werd georganiseerd samen met EVA, Tracé Brussel, Aksent en CVO.

Alle hens werd aan dek gezet opdat ten minste nog één module van start zou kunnen gaan ten laatste in februari 2007. De stafmedewerker van EVA engageerde zich actief en nam telefonisch contact op met werkgevers uit rust- en verzorgingsinstellingen, de lokale dienstencentra en de thuiszorgdiensten. Zij werden geïnformeerd over dit opleidingsaanbod en gestimuleerd om personeelsleden de opleiding te laten volgen.

8.2. Oprichting van FEBIO

In het jaarverslag van EVA van 2006 stond te lezen dat de fusieorganisatie Tracé Brussel de belangenverdediging niet meer als een kernopdracht beschouwde.

Intussen kwamen de werkervaring- en de opleidingspartners samen in het Brusselse Overleg Beroepsopleiding.

De belangenverdediging van de sector van opleiding en tewerkstelling in Brussel is complex. We worden hier geconfronteerd met een typisch Brusselse situatie waarbij de bevoegdheden verdeeld zitten over het gewesten de gemeenschap. Om de belangen van de werkervaringsprojecten ten volle te kunnen opnemen werd een afzonderlijke federatie overwogen.

De Raad van Bestuur van EVA was voortrekker om FEBIO op te starten. FEBIO staat voor de Brusselse initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid. Na een eerste samenkomst met de voorzit(st)ers van diverse Brusselse werkervaringsorganisaties, werd het licht op groen gezet en



spraken een aantal voorzitters van organisaties af met de voorzitter van Tracé Brussel.

Achteraf werden de werkervaringsprojecten samengeroepen en werden de statuten voor de federatie voorbereid. Op 5 december 2008 werd FEBIO boven de doopvont gehouden. De coördinator van EVA is tevens bestuurslid van FEBIO.

Intussen engageerden meerdere werkervaringsprojecten zich om hun beperkt trekkingsrecht in het kader van de Sociale Maribel af te staan ten voordele van FEBIO.

FEBIO zal functioneren als een ledenorganisatie, waarbij de algemene vergadering de beslissende rol speelt bij de standpuntbepalingen. FEBIO zal de vertegenwoordiging van haar leden bij de overheid of elke andere gesprekspartner opnemen, maar verdedigt daar de standpunten zoals deze uitgezet werden door de algemene vergadering.

De bekendmaking van de federatie, de leden en de sector in het algemeen staan bovenaan het prioriteitenlijstje. Daarnaast wil FEBIO een uitbreiding van samenwerking en uitwisseling tussen de leden stimuleren en dienstverlening organiseren ten behoeve van haar leden.

In het voorjaar 2008 zal het eerste personeelslid in dienst komen. Op dat moment kan de organisatie op volle toeren draaien.

De opstart van FEBIO doet echter geen afbreuk aan de onderlinge samenwerking tussen opleidings- en tewerkstellingspartner op het terrein en de rol van Tracé Brussel.

8.3. Opstart Expertisepunt VOSEC

VOSEC en SAWB werkten gezamenlijk aan de opstart van een expertisepunt voor de sociale economie. Dit expertisepunt heeft als bedoeling om de professionalisering in de te bestendigen en te versterken. Het expertisepunt is een website die bestaat uit een Franstalige en een Nederlandstalige deelsite waarin het aanbod aan expertise uit beide landsdelen wordt gebundeld en vertaald.

Op 12 december 2007 werd het expertisepunt aan het ruime publiek gepresenteerd.

EVA werd gevraagd om een workshop te verzorgen rond het thema “Managen van groeiende sociale ondernemingen: verzelfstandigen, fusioneren,...”. De opgebouwde praktijkervaring mbt dit thema werd uitvoerig toegelicht en bruikbaar materiaal werd ter beschikking gesteld. EVA bracht tijdens deze workshop haar ervaringen in als organisatie die het initiatief overdraagt, Vic Theuns van Natuurwerk belichtte hetzelfde thema vanuit het oogpunt van de organisatie die overgedragen werd. Het expertisepunt is terug te vinden op de website van VOSEC of SAWB.



8.4. FLORA

EVA is lid en bestuurslid van het Flora netwerk. De inhoud van de netwerkvergaderingen waren sterk, de onderlinge discussie en gedachtewisseling helpen ons om de dagelijkse praktijkervaringen in een ruimer perspectief en denkkader te plaatsen. Flora is het enige netwerk waar een federale uitwisseling tussen gelijkaardige initiatieven mogelijk is, dit maakt Flora bijzonder en interessant.

Twee netwerkvergaderingen gingen door. Tijdens de ene netwerkvergadering reflecteerden we over de verschillende soorten arbeid die mensen gedurende hun loopbaan verrichten en waar iedereen mee te maken heeft. De verschillende soorten arbeid waarover we het hadden waren de productieve arbeid (productie van goederen en diensten), de zorgarbeid (zorg voor de kinderen, ouderen,...), sociale arbeid (vrijwilligerswerk, engagementen,...) en ten slotte de zelfarbeid (de tijd die we spenderen in het eigen welzijn, gezondheid, ontplooiën van talenten).

Opvallend daarbij is uiteraard de ongelijke valorisering en de ongelijke verdeling van de verschillende soorten arbeid over de seksen. In het huidig economisch denken, maar ook in de politiek en in de ruimere samenleving wordt arbeid gereduceerd tot de louter productieve arbeid. Die enge benadering is zeer nadelig, in het bijzonder voor vrouwen.

Bovenal is deze benadering zeer nefast voor de pensioenopbouw van vrouwen en in hoofdzaak voor laaggeschoolde, kansarme vrouwen. Dit was eveneens het onderwerp van de tweede netwerkvergadering.

8.5. Koepel voor Buurt- en Nabijheidsdiensten in Vlaanderen

In Vlaanderen kwam het decreet op de lokale diensteneconomie tot stand. Dit decreet regelt gewestmaterie en is dus niet van toepassing op Brussel. Maar dit decreet is gebaseerd op de zogenaamde klaverbladfinanciering. Een klaverbladfinanciering moet er in principe voor zorgen dat een buurtdienst vanuit verschillende hoeken financiering ontvangt. Zo kan een buurtdienst financiering krijgen via het federale niveau voor wat betreft de “doelgroepverminderingen”, inkomsten via de bijdragen van de klanten, tussenkomsten van het gewest om de tewerkstelling aan te moedigen en mede te financiering en anderzijds sectormiddelen (welzijn, milieu,...)



Slotwoord

