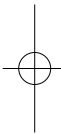




EVA vzw
Liedtsstraat 27 - 29
1000 Brussel
tel. 02 274 01 90
fax. 02 274 01 91

**j
a
a
r
v
e
r
s
l
a
g
2
0
0
6**



Voorwoord

IN HET BEGIN WAS ER NIETS...

Met deze bijbelse woorden begint het jaarverslag 2006 van de vzw Emancipatie Via Arbeid (EVA). Het jaarverslag is meteen een terugblik op een zeer boeiend werkjaar 2006 waarin tal van projecten van de EVA vzw verzelfstandigd werden.

Tezelfdertijd kijkt dit verslag ook vooruit! Kan de kennis en de ervaring van de EVA-kern ook in de toekomst gebruikt worden om nuttige en noodzakelijke initiatieven te ontwikkelen in het kader van de "solidaire economie"? En is de overheid bereid om dat te erkennen?

Soms heb ik de indruk van niet. Ik verklaar mij nader.

Iedereen is ervan overtuigd dat arbeid zeer belangrijk is voor elke mens; ook onze beleidsmensen delen en verkondigen die mening. Sommige mensen hebben minder kansen en minder talenten dan anderen; hen een job aanleren en hen aan het werk krijgen vergt een veel grotere inzet en creativiteit dan voor de anderen. Wij geven dat een naam en spreken dan van tewerkstelling in "sociale economie" of in "solidaire economie", zoals de EVA vzw. Tot daar iedereen akkoord.

Maar dan begint het onbegrijpelijke, en meteen onze eerste zorg. Dat kost geld! Dat geld is er! Maar dan wil elke beleidspartij "leenheer" of "leenvrouw" spelen. Kom naar mij en ik geef u wat, kom naar mij en ik geef u wat meer, voor dit en dat moet ge bij mij zijn, niet bij die ander.

Waarom kan dat in 's hemelsnaam niet eenvoudiger. De noodzaak is er, iedereen erkent die noodzaak, bijgevolg moet de overheid langs één weg financieren en niet via verschillende kapellekes zoals nu het geval is.

Onze tweede zorg ligt in dezelfde lijn. Waarom wil diezelfde overheid om de zoveel jaar weer het warm water uitvinden, waardoor initiatieven zoals EVA gedurende maanden – lees soms een jaar lang – verlamd worden in hun werking. We begrijpen ten volle en gaan akkoord dat er in het werkveld regelmatig moet bijgestuurd en geëvalueerd worden. Maar kan dat echt niet op een vlottere en efficiëntere manier?

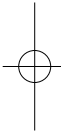
VAN NIETS IETS MAKEN!

Het werd herfst en winter lees je in het jaarverslag. Voor EVA vzw zou die winter niet te lang meer mogen duren. Door de jaren heen is EVA erin geslaagd verschillende projecten te ontwikkelen, deze een eigen invulling te geven om via opleiding en doorstroming uiteindelijk voortdurend meer dan 120 mensen nieuwe mensen kansen te geven op de arbeidsmarkt!

Van niets werd iets gemaakt, gedragen door een enthousiaste groep medewerkers en bestuurders.

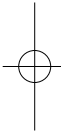
Laat aan EVA vzw de kansen en de middelen om dit werk voort te zetten! Dan komt er een nieuwe lente en een nieuw elan om nog zoveel onontgonnen terrein opnieuw te laten bloeien.

Pierre Vanheghe
lid raad van bestuur EVA vzw
5 maart 2007



INHOUDSOPGAVE

I.	Missie en visie	7
II.	EVA-kern	9
	1. Balans zoeken... én vinden	9
	2. Personeelsequipe	9
	3. EVA-kern: een lerende organisatie	11
	4. Van een complexe organisatie naar vereenvoudigde werksystemen	11
III.	Raad van bestuur	13
IV.	Personeel	15
	1. Samenstelling	15
	2. Welzijn op het werk	17
	3. De loonharmonisering op volle toeren	20
V.	EVA's ontwikkelings- en ondersteuningswerk	21
	1. Personeelsadministratie, boekhouding en financiële rapportage	21
	2. Jobcoaching	21
	3. Klusopdrachten	21
	4. Specifieke begeleidings- en ondersteuningsengagements	22
VI.	EVA en het werkveld	29
VII.	Projectvoorstellingen	31
	Aksent	31
	ELAN	35
	Project inburgering en kinderopvang	39
	KureghemNET	41
VIII.	Lijst van de gebruikte afkortingen	45



I. MISSIE EN VISIE

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

De folder die ontworpen werd naar aanleiding van het tienjarige bestaan van EVA vzw geeft kernachtig weer wat EVA doet: projecten ontwikkelen, zorgen dat die initiatieven voldoende draagkracht hebben en een betekenisvolle rol spelen zowel door hun dienstverlening of producten als door de tewerkstellings- en kwalificatietekansen die zij bieden aan kansengroepen.

*In het begin was er niets.
En het werd dag en nacht en de wereld zag er goed uit.
De volgende morgen ging EVA eens in Brussel kijken.
Kan het niet een beetje beter, vroeg ze zich af.
En besloot er wat aan te doen.¹*

Vanuit een pluralistisch mensbeeld wil EVA vzw bijdragen aan meer sociale gelijkheid. Daarom heeft EVA als ontwikkelingsorganisatie de voorbije jaren een belangrijke rol gespeeld in de opstart van vernieuwende initiatieven en de creatie van tewerkstelling voor prioritaire doelgroepen: het bouwbedrijf cvba Brenco; de kinderdagverblijven van vzw Elmer; de buitenschoolse opvang van vzw De Buiteling; het dienstencentrum van vzw Aksent en de dienst aanvullende thuiszorg; het informatica-atelier KureghemNET, nu opgenomen in vzw MAKS (Media Actie Kuregem-Stad); het horecaproject ELAN en het Café ABC van het Huis van het Nederlands.

*Het werd herfst en winter en lente.
Een klein boompje wordt langzaam een stam met dikke takken,
frisse blaadjes en mooie bloemetjes.²*

EVA vzw droeg in 2006 nog de volle verantwoordelijkheid voor de projecten Aksent, ELAN en KureghemNET (vanaf 1 november 2006 is KureghemNET gefusioneerd met Kurasaw, samen vormen zij MAKS). In de voorbije periode heeft EVA vzw alles gedaan om vzw Taverne Groot Eiland (de dragende structuur voor de geplande horecafusie) van de verdrinkingsdood te redden. Tot aan de komst van de nieuwe projectverantwoordelijke sprong EVA er op alle fronten bij.

*EVA vond een rijke voedingsbodem en stak de handen uit de mouwen.
Ze begon te zaaien, wiedde het onkruid en jonge sprietjes zagen het daglicht.³*

Het voorbije jaar stond de EVA-kern sterk onder druk. De veelheid aan taken die EVA noodgedwongen moest opnemen bij Taverne Groot Eiland, de afwerking van de overdracht van De Buiteling en de voorbereiding van de overdracht van KureghemNET en Aksent slokten (te) veel tijd op. Het ontwikkelingswerk kwam in de verdrukking waardoor we eind 2006 minder ver stonden dan we oorspronkelijk hadden gepland.

*Vogeltjes uit allerlei windstreken nestelen zich in de boom.
Ze bouwen er hun nest en krijgen kleintjes.
Samen is het een vrolijke boel.⁴*

¹ Fragment uit beeldverhaalfolder van EVA vzw

² Fragment uit beeldverhaalfolder van EVA vzw

³ Fragment uit beeldverhaalfolder van EVA vzw

⁴ Fragment uit beeldverhaalfolder van EVA vzw

Samen stellen de projecten binnen het EVA-netwerk meer dan 120 medewerkers te werk; elk van de genoemde organisaties speelt in haar sector een voortrekkersrol. De Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) heeft deze ontwikkeling mee gestimuleerd door via het Stedenfonds sleutelposities in EVA vzw zelf en in de jongste organisaties (De Buiteling, MAKS en Taverne Groot Eiland) te financieren.

*In de zomer is het tijd om te oogsten.
Mooie appeltjes blinken aan de takken van de bomen.⁵*

De ingezette middelen van het Stedenfonds brachten een kettingreactie teweeg: ze maakten de opstart van de EVA-projecten mogelijk en openden de deur naar andere financieringsbronnen. De impuls van de VGC zette andere raderen in beweging en leidde zo tot een heus hefboomeffect.

- Elmer, De Buiteling en Aksent vonden toegang tot de sector die nu voor een belangrijk deel van de inkomsten zorgt.
- Elmer heeft een reguliere erkenning als kinderdagverblijf op zak voor Elmer Zuid en Elmer Noord.
- De Buiteling krijgt zijn financiering via het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD).
- Elmer West is erkend als buurtdienst in de kinderopvang en verkrijgt via dat kanaal financiering.
- Aksent heeft een erkenning als lokaal dienstencentrum.

ELAN vond samen met Taverne Groot Eiland de weg naar financiering door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met PIOW-middelen. Ook MAKS/KureghemNET en Aksent verkregen een erkenning binnen het PIOW-kader. Die erkenning geeft de projecten toegang tot federale tewerkstellingsmaatregelen (art. 60, SINE...).

Op basis van de personeelsomvang verkreeg EVA destijds 2,75 personeelsleden betoelaagd via het Sociaal Fonds Sociale Maribel van de Vlaamse Gemeenschap.⁶

Elmer, KureghemNET en Aksent krijgen beperkte financiering van de gemeente. Aksent kon op de valreep ingeschakeld worden in het wijkcontract Lehon-Kessels.

Het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid (FIM) en de Nationale Loterij financierden de investeringsgoederen na de verbouwingen van ELAN. Die verbouwingen werden grotendeels betaald door de eigenaar. KureghemNET kon jaren een beroep doen op middelen van Doelstelling II.

Het is overduidelijk dat de inzet van middelen in een ontwikkelingsstructuur rendeert en terugverdiend wordt.

Maar EVA kijkt verder dan haar eigen achtertuin.⁷

EVA staat klaar om opnieuw te ontwikkelen. De ontwikkelingsorganisatie EVA is de enige organisatie in Brussel die projecten ontwikkelt met oog voor de specifieke situatie van vrouwen.

De instrumenten (werkervaringscontracten...) die we op dit ogenblik kunnen inzetten voor ontwikkeling zijn schaars.

⁵ Fragment uit beeldverhaalfolder van EVA vzw

⁶ Deze financiering komt op de helling te staan enerzijds omdat het EVA-personeelsbestand verminderd is omwille van de overdrachten en anderzijds omdat de gesco- en DSP-medewerkers niet langer meegeteld worden om het trekingsrecht voor Sociale Maribel te berekenen.

⁷ Fragment uit beeldverhaalfolder EVA vzw

II. EVA-KERN

Naar het einde van 2006 maakte EVA vzw de overstap van een grote naar een kleine organisatie. Vanaf 1 januari 2006 stond het project De Buiteling op eigen benen, in november 2006 maakte KureghemNET de overstap naar MAKS. Op 1 januari 2007 wordt de voltallige personeelsploeg van Aksent overgedragen naar vzw Aksent. De overdracht van ELAN naar Taverne Groot Eiland werd voorbereid. De raad van bestuur van EVA vzw stelde de effectieve overstap tijdelijk uit als bewarende maatregel, in afwachting van meer duidelijkheid over de consequenties van de plots opgedoken huisvestingsperikelen.

Door de overdracht van de projecten, wijzigt de EVA-organisatie.

1. Balans zoeken... én vinden

Eind 2005 hebben we aan een vernieuwde organisatiestructuur gesleuteld. In het voorjaar 2006 werd echter beslist om niet verder te werken in de richting van de vooropgestelde nieuwe organisatiestructuur.

Dit omwille van diverse redenen. De overgang van een 'grote' EVA-organisatie naar een 'kleine' ontwikkelingsstructuur zorgde voor onduidelijkheid en onzekerheid bij de personeelsploeg.

In de loop van het voorjaar nam een stafmedewerker tewerkgesteld binnen een Sociaal Maribel-statuut ontslag uit de organisatie. Meteen verdween onherroepelijk de financiering van één voltijds gesubsidieerde arbeidsplaats. EVA vzw is altijd zorgzaam geweest voor haar projecten. We stonden de projectverantwoordelijken met raad en daad bij, zij konden altijd bij EVA terecht.

Wanneer projecten verzelfstandigen, ontstaat er een nieuwe relatie. De projectverantwoordelijken dragen de volle verantwoordelijkheid van het initiatief. Zij worden daarin, in de allereerste plaats, bijgestaan door hun bestuursleden. Als de nieuwe raad van bestuur de fakkel volledig overneemt, is de taak van EVA volbracht.

Nadat de engagementen uit het verleden afgerond zijn, zal EVA zich terugplooiën tot een kleine equipe. De financiële situatie van EVA vzw is altijd al precair geweest. Mede door deze keuze hopen we alvast de financiering van een kleine structuur beheersbaar te houden

2. Personeelsequipe

De EVA-organisatie beschikt over geen enkele duurzame financiering. Zij moet zich noodgedwongen behelpen met allerlei personeelsstatuten: Sociale Maribel (precair omwille van de keuzes die binnen de sector gemaakt werden en waarvan hoofdzakelijk de Brusselse werkervaringsprojecten het slachtoffer zijn), gescoarbeidsplaatsen en een tewerkstelling via art. 60.

De personeelsequipe **eind december 2006** ziet er als volgt uit:

<i>Toegekende functies</i>	<i>Statuut/financiering</i>	<i>Invulling/ Instapvoorwaarden/ perspectieven</i>
1 VT leidinggevende	VGC Stedenfonds	Coördinator
1 VT stafmedewerker	VGC Stedenfonds	Financieel verantwoordelijke
1 VT Administratief medewerker gesco	1/2 tijdse gesco 1/2 tijdse gesco	A2 gesco - Brussel - opgesteld en ingevuld De secretariaatsmedewerker heeft twee halftijdse contracten (persoon is langdurig ziek)
1/2 VT Sociale Maribel	Secretariaatsmedewerker Ter vervanging van de afwezige persoon werd 1/2 tijdse personeels- medewerker aangeworven	De secretariaatsmedewerker heeft twee halftijdse contracten (persoon is langdurig ziek) (eind 2007 valt toekenning Sociale Maribel voor EVA weg)
1/2 VT Sociale Maribel	Medewerker personeelsadministratie	(eind 2007 valt toekenning Sociale Maribel voor EVA weg)
1/2 VT - via ESF i.s.m. Flora (Netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen)	Jobcoach	Vanaf 2007 wordt het jobcoach- project i.s.m. Flora voortgezet door Aksent vzw
1 VT art. 60	Onthaalmedewerker Vanaf mei 2006 tot oktober 2007	OCMW Tervuren
1,5 VT gesco klusjesman	Klusjesmannen	A3 gesco - Brussel A3 gesco - Brussel Voor beide contracten wachten we op het fiat van BGDA voor de overdracht van telkens 1/2 tijdse functie naar De Buiteling, MAKS en Aksent

De projectontwikkelaar was in dienst tot eind september. Na zijn ontslag besliste EVA hem niet te vervangen. EVA kiest ervoor om onmiddellijk een toekomstige projectdrager aan te werven die haar/zijn project ontwikkelt en hiervoor binnen de EVA-setting de nodige incubatieruimte krijgt. Wij hopen begin 2007 hiervoor de nodige middelen te krijgen.

De EVA-kern heeft binnen personeelskader nog 1,5 VT klusjesmannen in dienst die klusjes uitvoeren bij de EVA-projecten. Om te vermijden dat we in de onwettelijkheid belanden, koos EVA ervoor om de klusjesmannen over te dragen naar de EVA-projecten. Wij wachten nu op het fiat van BGDA om de arbeidscontracten over te dragen. De Buiteling vzw, Aksent vzw en MAKS vzw zullen elk respectievelijk een halftijdse klusjesman tewerkstellen. De tewerkgestelde personeelsleden kunnen uiteraard in dienst blijven en behouden hun rechten bij deze overdracht.

Zowel de onthaalmedewerker als de financieel verantwoordelijke moesten met ziekteverlof gaan. Eind december waren zij nog altijd afwezig. EVA kon de financieel verantwoordelijke gedeeltelijk vervangen. De openstaande halftijdse gesco werd ingevuld. Deze persoon werd aangeworven om vanuit EVA de personeelsadministratie van Aksent mee op gang te trekken.

Een jobcoach was nog tot eind december tewerkgesteld op de EVA-kernstructuur. De jobcoach werkte, in afspraak met de projecten, hoofdzakelijk in functie van de doorstroom van medewerkers van ELAN, KureghemNET en de art. 60-medewerkers van het Café ABC.

3. EVA-kern: een lerende organisatie

Een ontwikkelingsorganisatie verandert voortdurend. Dat veronderstelt dat de organisatie investeert in het team en werkt aan de gelijkgerichtheid van het team met een gemeenschappelijk gedragen betekenis van de missie en visie. Maar dat vraagt tegelijkertijd ook energie en inzet van de personeelsequipe om hun kwaliteiten en capaciteiten te verruimen.

Een lerende houding is een wezenlijk onderdeel van het profiel van elke medewerker van de EVA-kern. In de voorbije periode zorgden we dat de nieuwe medewerkers in eerste instantie de nodige opleiding volgden om hun 'technische' opdracht onder de knie te krijgen.

De ene klusjesman volgde de opleiding basis Elektriciteit, de andere leerde met een pc werken. De onthaalbediende volgde meerdere modules Nederlands en de interne preventieadviseur volgde de opleiding Interne Preventieadviseur. De coördinatrice van EVA vzw volgde verder haar opleiding Leidinggeven en de verantwoordelijke van de personeelsadministratie volgde de opleiding Sociale Wetgeving georganiseerd door het paritair comité 329.

Eind 2006 werd tijd geïnvesteerd in het teamleren, dit krijgt in 2007 zeker verder de nodige aandacht en plaats.

4. Van een complexe organisatie naar vereenvoudigde werksystemen

De voorbije 10 jaar groeide de EVA-organisatie voortdurend. Het werd een complex kluwen om het geheel beheersbaar te houden.

Tal van procedures en werksystemen zijn echter geënt op de 'grote' organisatie en dreigen weldra (na de overdracht van alle projecten) te belastend te zijn voor de kleine EVA-structuur. Daarom zal EVA onder meer haar arbeidsreglement vereenvoudigen. De personeelsadministratie wordt vanaf 1 januari 2007 uitgevoerd via het maatwerk Linx. Zodra ELAN de overstap maakt naar de fusieorganisatie Taverne Groot Eiland is

EVA niet langer een btw-plichtige organisatie. Tegelijkertijd zal EVA ook procedures inlassen waardoor personeelsleden gedeeltelijk mekaars back-up kunnen zijn. Daarnaast is het de bedoeling om de doorzichtigheid van de organisatie te vergroten en voor dubbele controlesystemen te zorgen binnen de organisatie. Dit was trouwens een vraag van de algemene vergadering. Door de langdurige afwezigheid van de financieel verantwoordelijke werd hier onvoldoende werk van gemaakt.

III. RAAD VAN BESTUUR

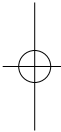
EVA vzw heeft een dynamische raad van bestuur en is samengesteld uit mensen die het werkveld door en door kennen en die deskundig zijn op meerdere terreinen. Een ontwikkelingsorganisatie heeft een raad van bestuur nodig die berekende risico's durft te nemen. De leefbaarheid van de EVA-organisatie was in 2006 meer dan eens een hot item op de vergaderingen.

De coördinator weet dat zij tussentijds voor specifieke vragen bestuursleden kan aanspreken. Zowel de coördinator als de bestuursleden appreciëren dit systeem.

De raad van bestuur van EVA is als volgt samengesteld:

Elke Roex
Julie Rottiers
Kim Dewitte
Marijke Vandendries
Mattie Jacobs
Natalie Deswaef
Pierre Vanheghen
Veerle Van Kets

Natalie Deswaef is ontslagnemend. Zij engageerde zich als voorzitter van vzw Aksent en kan onmogelijk de beide functies combineren.



IV. PERSONEEL

1. Samenstelling

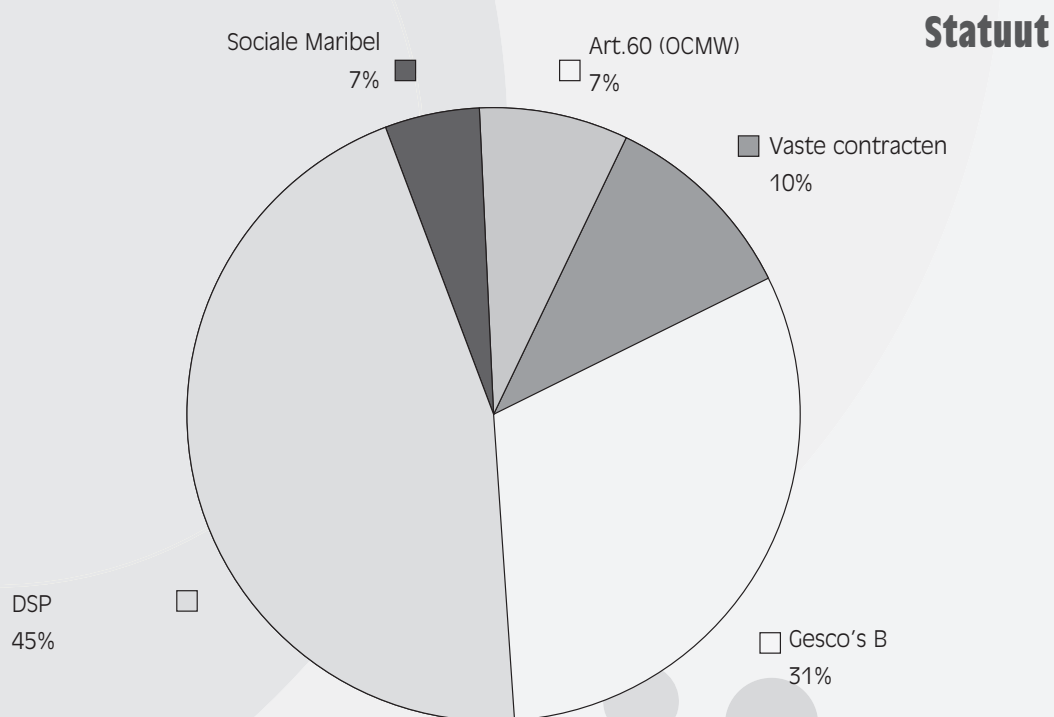
Op 31 december 2005 werkten 82 mensen binnen EVA en haar projecten en een jaar later zijn er nog 29 medewerkers in dienst. Deze terugval van personeel is geen resultaat van een afslankingsoperatie maar heeft alles te maken met de vooraf geplande overdrachten van de projecten. Begin januari 2006 vertrokken 28 personeelsleden naar vzw De Buiteling, op 1 november ging de 12-koppige personeelsploeg van KureghemNET naar vzw MAK. Een personeelslid maakte al de overstap op 1 juli 2006. Samen met de overdracht van de eigen personeelsleden werden telkens ook de overeenkomsten met de respectievelijke OCMW's in het kader van de art. 60-contracten gewijzigd en onmiddellijk opgemaakt met de nieuwe organisatie. Eind 2006 bood EVA zelf nog tewerkstelling aan twee medewerkers in het kader van art. 60: één persoon op het EVA-secretariaat en één persoon bij het project ELAN.

In de onderstaande grafieken meten we de situatie van de personeelsploeg op 31/12/2006.

De medewerkers tewerkgesteld in art. 60 nemen we op in deze cijfergegevens.

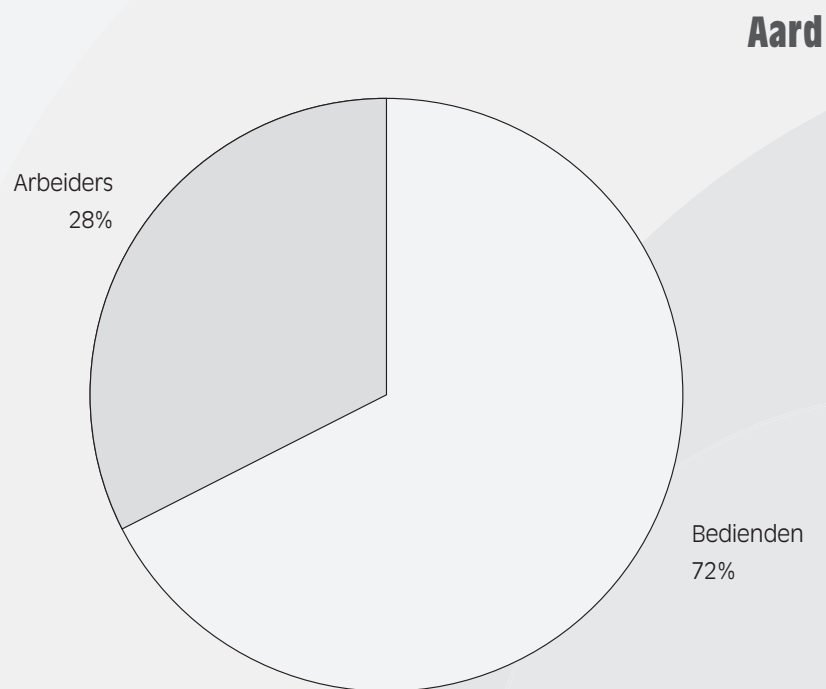
De medewerkers zijn tewerkgesteld via diverse statuten. Onderstaande grafiek geeft de procentuele verdeling van de personeelsgroep weer over de diverse statuten.

1.1. Verdeling personeel over de verschillende statuten

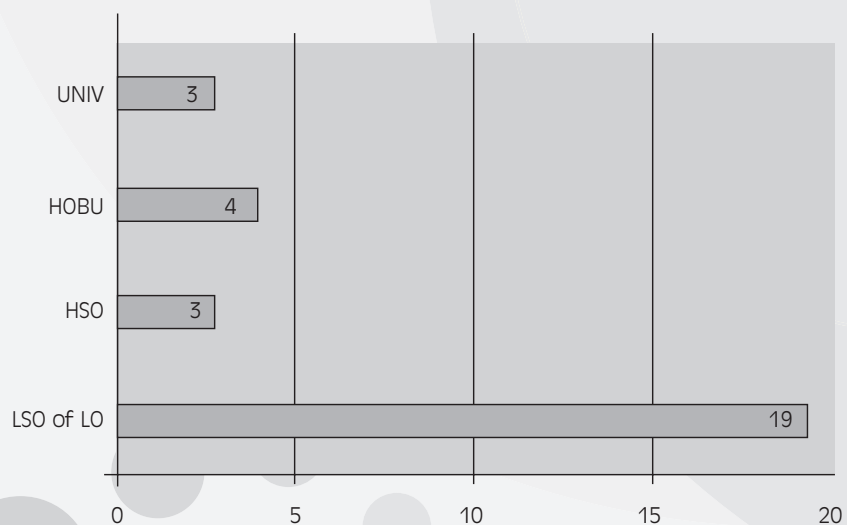


In absolute cijfers betekent dit dat er 13 medewerkers nog tewerkgesteld zijn met een DSP-contract, 9 medewerkers via een gescocontract, 2 medewerkers met een contract Sociale Maribel, 2 medewerkers met een art. 60-overeenkomst en 3 medewerkers met een regulier contract.

1.2. Verhouding bedienden/arbeiders



1.3. Indeling volgens opleidingsniveau



1.4. Varia

41,38% van de personeelsleden is van Belgische origine terwijl 82,76% van de ploeg de Belgische nationaliteit heeft. De landen van herkomst van de medewerkers van vreemde origine zijn onder meer Marokko, Congo, Turkije, Syrië, Iran, Bulgarije, Rusland, Palestina en Mauritanië.

58,62% van de medewerkers heeft kinderen

55,17% van de medewerkers is alleenstaand

44,83% heeft een partner

20,69% draagt de zorg voor de kinderen alleen

2. Welzijn op het werk

2.1 Vertrouwenspersoon

De functie van vertrouwenspersoon werd tot juni 2006 uitgeoefend door Kathleen Van Opstal voor EVA vzw, de vertrouwenspersoon voor de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming is Katty Smeyers.

Bij het vertrek van Kathleen Van Opstal is er overeengekomen dat Linda Struelens de bestaande klachten verder opvolgde. Mochten er nieuwe klachten binnenkomen, dan zouden deze tijdelijk worden opgevolgd door de job-coach. Vanaf 2007 neemt Ingrid Van den Mooter de functie van vertrouwenspersoon voor EVA vzw over.

Dit is goedgekeurd op het CPBW van 15 januari 2007. De vertrouwenspersoon voor de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming blijft Katty Smeyers.

In totaal ging het in 2006 om twee dossiers. Eén dossier had geen binding met de werksituatie, het ging hier om een privéaangelegenheid waarbij de hulp van de vertrouwenspersoon werd ingeroepen. Het andere dossier ging over grensoverschrijdend gedrag. Voor meerdere medewerkers betekent hun huidige werk niet alleen een eerste werkervaring maar vaak ook een eerste samenwerking met mannen. Een professionele relatie met personen van het andere geslacht opbouwen, is niet altijd evident.

2.2 Werking Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Het CPBW kwam in 2006 tien keer samen. De samenstelling van het comité kende door de verzelfstandiging van vzw De Buiteling en de fusie van KureghemNET in MAKS vzw twee wijzigingen. Het CPBW van 10 maart 2006 ging afgeslankt van start.

Werknemersafgevaardigden:

Hayat Dahmani

Marie Jeanne Massaer

Werkgeversafgevaardigden:

Linda Struelens (ook voorzitter)

Daisy Scholts

Eva Cloet (plaatsvervangend lid)

Interne preventieadviseur

Ingrid Van den Mooter

Door de verzelfstandiging van vzw De Buiteling vielen er twee werknemersafgevaardigden weg. Om de pariteit te behouden, viel er ook aan werkgeverskant één afgevaardigde weg. Om alle projecten te vertegenwoordigen in het CPBW van EVA vzw werd er gekozen om Ilse Van der Veken (ELAN) niet meer op te nemen in het comité.

Toen begin november 2006 KureghemNET opgenomen werd in de fusieorganisatie MAKS vzw, viel ook Daisy Scholts als werkgeversafgevaardigde weg. Tegen die tijd kon ook Eva Cloet niet optreden als plaatsvervangend lid voor de werkgeversafvaardiging, wegens overdracht van haar contract naar vzw Aksent. Ilse Van der Veken nam opnieuw de taak van werkgeversafgevaardigde op.

Gezien ook Hayat Dahmani's contract werd overgedragen op 1 januari 2007 naar vzw Aksent, heeft zij haar laatste CPBW bij EVA vzw bijgewoond op 15 december 2006.

Welke onderwerpen werden dit jaar besproken in het CPBW? De evaluatie van het jaaractieplan 2005, het opstellen van het jaaractieplan 2006, budgettering Preventie en Bescherming, de stand van zaken qua fusies en verzelfstandigingen in de respectievelijke projecten, wijzigingen in Sociale Maribel-statuten, evaluatie van het verslag van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming, verslag van de Sociale Inspectie, toelichtingen brandpreventie, toelichting indienststellingsverslagen, voorstelling SOBANE- methode (Screening, Observation, Analysis, Expertise), EHBO-opleiding, opleiding brandveiligheid en HACCP-opleiding.

Zoals de wet voorschrijft bij overdracht van organisaties, startten zowel vzw De Buiteling (vanaf 2006) als vzw Aksent (vanaf 2007) met een eigen Comité Preventie en Bescherming op het Werk. Beide CPBW's verwittigden hiervoor de Sociale Inspectie. Bij vzw MAKS is er geen CPBW opgestart; gezien er noch bij Kurasaw, noch bij KureghemNET een vakbondsafgevaardigde was.

2.3 Interne en externe dienst Preventie en Bescherming

Interne Dienst Preventie en Bescherming

Tot maart 2006 werd de interne dienst geleid door Kathleen Van Opstal, daarna nam Ingrid Van den Mooter deze taak over. Er werd geïnvesteerd in een opleiding Preventieadviseur Niveau 3 bij Cresept om beter geïnformeerd aan die taak te beginnen.

De verslagen van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming en de verbeterpunten aangegeven door de Sociale Inspectie vormden in grote lijnen de basis van EVA vzw's Preventiejaar 2006.

De belangrijkste taken van de interne dienst waren in 2006 de evaluatie van het jaaractieplan 2005 en het opstellen van het jaaractieplan 2006. Er werden inspanningen geleverd op het gebied van de brandveiligheid en er werden in samenspraak met ELAN opleidingen en vormingsmomenten georganiseerd over veilige en hygiënische werkprocedures in de nieuwe keuken.

De opleidingen binnen ELAN worden verder afgerond in 2007. De verantwoordelijken van ELAN, Taverne Groot Eiland en Café ABC, onder leiding van hun nieuwe coördinatrice, onderzoeken hoe momenten voor vorming en opleiding simultaan georganiseerd kunnen worden in de drie locaties van de aanstaande horecafusie.

Externe Dienst Preventie en Bescherming

In april 2006 is er overleg geweest tussen de interne preventieadviseur en dokter Kaat Geeraert als vertegenwoordiger van APRIM. Opnieuw werd de opvolging van het inentingsschema besproken, werd er gepraat over brandveiligheid en HACCP en werd de communicatie tussen EVA vzw, de projecten en APRIM besproken. Enkele maanden later ging APRIM zelf op in een fusie met Mensura. Die fusie had als ongewenste bijwerking dat EVA vzw op bepaalde momenten zelf de interne communicatie tussen de verschillende adviseurs van Mensura moest initiëren.

Er is een duidelijk wederzijds engagement van EVA vzw en APRIM/Mensura en dokter Kaat Geeraert om tot een meer efficiënte samenwerking te komen. In de lijn van de verzelfstandigingen werd per project het inentingsschema doorgegeven en verder opgevolgd door de preventiemedewerker binnen de afzonderlijke projecten. Daardoor kon één en ander nauwgezet en stipt worden gecontroleerd.

In het najaar van 2006 is de externe dienst voornamelijk een opleidingspartner geweest. De HACCP-opleiding, met als gedefinieerd einddoel de ontwikkeling van een HACCP-handboek, zou maatwerk voor ELAN worden. Tot op dit moment is nog niet voldaan aan de vooraf gestelde verwachtingen. Dit moet verder goed worden opgevolgd. Wel heeft de externe dienst advies gegeven over de plannen van de verbouwing van ELAN.

2.4 Jaaractieplan Preventie en Bescherming 2006

Alle projecten hebben grote inspanningen geleverd om hun acties op gebied van preventie en bescherming uit te voeren. De basis van het jaaractieplan 2006 werd, zoals reeds aangehaald, gelegd door de bedrijfsbezoeken van APRIM en aangevuld met de opmerkingen van de Sociale Inspectie.

Belangrijkste verwezenlijkingen zijn de inspanningen op gebied van brandpreventie van alle projecten en de controle van de laagspanningsinstallaties bij ELAN. Maar er valt ook nog veel te doen, zoals een evacuatieoefening organiseren, indienststellingsverslagen en instructies bij ELAN opstellen, de laagspanning bij vzw Aksent controleren en per verzelfstandigd of gefuseerd project nieuwe globale preventieplannen en de daaruit voortvloeiende actieplannen opstellen.

Het allerbelangrijkste is de blijvende alertheid voor veiligheid en welzijn op het werk. Een belangrijk instrument daarvoor is de werkgroep Welzijn.

2.5 Introductie nieuwe medewerkers

Door de afslanking van de kernploeg is de introductie van nieuwe medewerkers vanuit EVA vzw een tijdlang stilgevalen. In mei 2006 heeft de pedagogisch begeleider van vzw Aksent, in samenwerking met de verantwoordelijke voor de personeelsadministratie van EVA vzw en de interne preventieadviseur, een introductievoormiddag georganiseerd. In september is hetzelfde gebeurd bij ELAN, waarbij de projectverantwoordelijke de projecteigen accenten aangaf.

Het organiseren van een goed en persoonlijk onthaal voor nieuwkomers in de ondernemingen en het idee van meter- en peterschap vormen in 2007 een verplicht element binnen het FARAO-plan (Federaal Actieplan ter Reducering van de Arbeidsongevallen) en verdienen alle aandacht in de verzelfstandigde projecten en zeker in toekomstige projecten van EVA vzw.

Ook is er nood aan een nieuwe en 'levende' introductiebrochure inclusief een concrete 'handleiding' over de verwachtingen, verantwoordelijkheden en de aanspreekpunten binnen EVA vzw en het project ELAN. Op

dit moment staat het ontwerp van een dergelijke brochure op een heel laag pitje, maar kan deel uitmaken van het actieplan van de horecafusie.

2.6 Werkgroep Welzijn

In juni 2006 hebben we de draad opnieuw opgepikt met de werkgroep Welzijn. Deze werkgroep is samengesteld uit preventiemedewerkers uit het EVA vzw-netwerk en wordt geleid door de interne preventieadviseur van EVA vzw. In deze werkgroep zitten: Marie-Jeanne Massaer (ELAN), Geert Meys (vzw De Buiteling), David Boets (vzw Elmer), Vincent Verreydt (MAKS vzw), Hayat Dahmani (vzw Aksent) en Ingrid Van den Mooter (EVA vzw). In 2007 wordt de uitnodiging ook gericht aan Taverne Groot Eiland, Café ABC en de interne preventieadviseur van vzw Aksent, Bjorn Meyers.

Concreet zijn we opnieuw gestart met het opstellen van de voorwaarden waaraan een leerrijke werkgroep Welzijn moet voldoen, en van hieruit werden mogelijke onderwerpen opgesomd.

De werkgroep Welzijn vandaag is een lerende vergadering waarvan de leden in overleg de inhoud bepalen en afwisselend voorbereiden. Via de werkgroep Welzijn kan knowhow aan elkaar doorgegeven worden. Het is fijn om samen te komen met zo'n gemotiveerde groep mensen en het belooft voor de toekomst.

3. De loonharmonisering op volle toeren

Naar aanleiding van de CAO omtrent de loonharmonisering werden de lonen van de medewerkers begin 2006 aangepast. In alle projecten werd uitvoerig toelichting gegeven over de reden van deze wijziging en de baremastructuur die bij EVA gebruikt wordt. Eind december 2006 kregen alle medewerkers van EVA vzw een eindejaarspremie berekend volgens de regels vastgelegd voor de Brusselse sector van socio-professionele inschakeling. Eind december 2006 was het nog niet duidelijk of BGDA voor de berekening van de loonpremies rekening zal houden met de verhoogde berekening van de eindejaarspremie. Het gaat dus om meer uitgaven zonder dat we hier enige financiering tegenover kunnen plaatsen.

V. EVA'S ONTWIKKELINGS- EN ONDERSTEUNINGSWERK

1. Personeelsadministratie, boekhouding en financiële rapportage

Zolang de projecten onder dezelfde juridische structuur ressorteren als EVA vzw, zorgt de kernstructuur minimaal voor de personeelsadministratie, de boekhouding en de financiële rapportage. In dat geval voert EVA de financiële verantwoording van alle subsidiedossiers uit en volgt die op. Aangezien deze taken als basisdienstverlening beschouwd kunnen worden, vermelden we deze niet altijd expliciet bij elk project.

2. Jobcoaching

In 2006 werkte EVA verder mee aan het project jobcoaching van vzw Flora.

Een jobcoach situeert zich in een systeem waarin vier hoofdactoren op elkaar inspelen (persoon die zich wil inschakelen, werkgever, inschakelingsorganisatie, vakbond). Het systeem past zelf in een globale context waarin ook andere actoren meespelen (overheden, werkgelegenheidsdiensten, sociale diensten, sociale bewegingen...).

De jobcoach concentreerde zich in 2006 grotendeels op de uitstroombegeleiding van medewerkers. In afspraak met ELAN en KureghemNET werd vooral gewerkt aan de uitstroom van de medewerkers in het doorstroomprogramma van die twee projecten. In de loop van 2006 werd bovendien ook gewerkt aan de uitstroombegeleiding van de art. 60-medewerkers ingezet in het Café ABC.

De jobcoach was halftijds in dienst tijdens de periode april – december 2006. Zij had dertien mensen toegevoegd gekregen voor wie zij een begeleiding moest opstarten. Twee mensen hebben zich, ondanks herhaalde pogingen, nooit aangemeld voor begeleiding. Twee mensen zijn zeer onregelmatig ingegaan op het begeleidingsvoorstel. En voor zes mensen was de begeleiding nog bezig eind 2006. Voor één iemand is de begeleiding zeer intensief geweest. Twee mensen kozen ervoor om na hun tewerkstelling geen verdere afspraken meer te maken met de jobcoach.

Dankzij de begeleiding van de jobcoach konden vier mensen aan het werk gezet worden.

EVA zal vanaf 2007 zelf geen jobcoach meer in dienst hebben. Wij geloven immers dat jobcoaching best zo dicht mogelijk bij de 'inschakelingsorganisatie' georganiseerd wordt. Voor KureghemNET zal Kurasaw Tewerkstelling onder meer deze opdracht op zich nemen. En voor de horecafusie wordt verder onderzocht hoe zij die opdracht in de toekomst zullen opnemen.

Aksent vzw zal vanaf 2007 verder intensief samenwerken met het jobcoachproject van vzw Flora.

3. Klusopdrachten

De klusjesmannen van EVA vzw zijn druk gevraagd om allerlei klussen uit te voeren. 64,10% van de klusopdrachten zijn klussen in de projecten. EVA vzw coördineert de klusopdrachten, wat onder meer inhoudt dat de stafmedewerker de aanspreekpersoon is en alle klusopdrachten centraliseert, zij stelt de agenda op voor de klusjesmannen, zij bespreekt met de klusjesmannen hun werkopdrachten en de uitvoering ervan. De klusjesmannen beschikken over een kleine camionette die eigendom is van EVA vzw. EVA vzw investeert in de technische vorming van de klusjesmannen.

4. Specifieke begeleidings- en ondersteuningsengagements

De begeleiding van de horecafusie sloopte heel veel tijd op omdat we, zolang de nieuwe coördinator er nog niet was, alle taken op ons namen die in principe voor de coördinator bestemd waren.

4.1 Horecafusie

In het afgelopen jaar heeft het horecafusieproject veel meer tijd opgeslorpt dan we ooit hadden gedacht. Meermaals werd de kernstructuur door deze situatie zwaar onder druk gezet en kwam het toekomstige ontwikkelingswerk in de verdrinking.

De ondersteuning betrof niet louter de begeleiding van de verschillende entiteiten richting fusie. Evenzeer werd de verantwoordelijke van het Café ABC ondersteund of zelf vervangen op momenten van afwezigheid en werd de nieuwe verantwoordelijke van de entiteit Taverne ingewerkt. Bovendien zorgde de ontwikkelaar van EVA vzw voor een aangepast zomerprogramma. Het werd niet alleen door hem uitgedacht, maar ook voorbereid en mee georganiseerd.

De begeleiding van de horecafusie kunnen we opdelen in drie grote perioden:

Periode voor de start van de algemeen coördinator

In de periode voor de start van de algemeen coördinator nam EVA vzw zo veel mogelijk de taken over die een algemeen coördinator zou opnemen. Dit met de bedoeling om de organisatie draaiende te houden en zo goed mogelijk voor te bereiden op de komende fusie. De ondersteuning van EVA was oplossingsgericht.

EVA vzw was in die periode ook de schakel tussen het beleidsniveau en het operationele niveau. EVA was het aanspreekpunt voor de eenheidsverantwoordelijken en stond hen bij bij allerlei vragen en problemen. Daarnaast nam EVA op diverse terreinen zeer concrete initiatieven:

Bestuurlijk niveau

Enkele bestuurders die EVA in de loop van 2005 gezocht had, waren spijtig genoeg wegens onvoorziene ernstige familiale omstandigheden niet meer in staat om de raad van bestuur op regelmatige basis te volgen. Daarom ging EVA op zoek naar bijkomende nieuwe bestuurders. Tijdens de algemene vergadering namen Maarten Kras en Ivan De Naeyer ontslag. De fakkel van voorzitter werd overgedragen aan Leen Avermaete. Bijkomende bestuurders werden verwelkomd. EVA vzw zorgde tot aan de komst van de nieuwe coördinator voor de inhoudelijke voorbereiding, de verslaggeving, de opvolging van de besluiten en de implementatie ervan naar het operationele niveau. In afspraak met de raad van bestuur werd telkens na een raad van bestuur een schriftelijke briefing georganiseerd naar de respectievelijke eenheidsverantwoordelijken.

Administratieve organisatie

Er werd een overzichtelijk systeem uitgewerkt en ingevoerd waarbij administratieve taken voorlopig verdeeld werden. EVA werkte een systeem van kantoororganisatie uit en bood assistentie toen de administratief medewerkster in augustus aan de slag ging. Ze werd door EVA ingewijd in haar takenpakket. Controlesystemen voor de opvolging van de loonkost en de loonpremies werden op maat van de organisatie gemaakt en aangeleerd aan de administratief medewerkster.

Financieel-boekhoudkundig

EVA vzw maakte de begroting voor 2006 op. Zij assisteerde de externe boekhouder met het oog op een correcte financiële verslaggeving voor de algemene vergadering. De vele onduidelijkheden uit het verleden werden tegen die tijd ofwel opgehelderd ofwel in de uitzonderlijke kosten of inkomsten opgenomen. EVA maakte samen met de externe boekhouder afspraken om vanaf 2006 een minimale analytische verslaggeving mogelijk te maken. EVA vzw vroeg een overbruggingskrediet aan en bleef het sociaal secretariaat verder bestoken met de bedoeling om de teveel betaalde RSZ-bijdragen uit het verleden te kunnen recupereren. Deze inspanningen brachten duidelijk resultaat op.

Personeel

EVA vzw ging in dialoog met de personeelsploeg van Taverne Groot Eiland. Het waarom van de fusie en de te zetten stappen werden uitvoerig toegelicht. Nadat de operationeel verantwoordelijke begin januari 2006 niet meer kwam werken omwille van langdurige ziekte, ebde de weerstand bij de personeelsploeg geleidelijk weg. In de loop van 2006 moesten meerdere vacatures ingevuld worden. Taak- en functieprofielen werden opgesteld. Na ernstig zoekwerk kon de nieuwe verantwoordelijke voor Taverne aan de slag. Zodra er een bevestiging was over de financiering door het Stedenfonds, zocht EVA vzw een algemeen coördinator. Die persoon kon pas aan de slag op 10 oktober 2006. Er moest heel wat werk verzet worden om de situatie van de VDAB-gesco's opnieuw uit te klaren. We verkregen een schriftelijk akkoord om medewerkers uit het Brusselse aan te werven binnen de aan Taverne Groot Eiland toegekende Vlaamse gesco's. Een halftijdse functie keukenhulp werd omgezet in een halftijdse administratief medewerker. Vacatures voor 'doelgroepwerknemers' moesten opnieuw ingevuld worden. We bundelden alle krachten om te zoeken naar kandidaten die ervoor kozen om zich in de horeca verder te bekwamen. Met enige vertraging slaagden we erin om de nodige mensen aan te werven. De vrijgekomen personeelsstatuten werden ingezet op de diverse uitvoeringsplaatsen, dit volgens het vooropgestelde organogram. De kost die vroeger uitsluitend bij Taverne lag, wordt op die manier voor een deel dus ook naar de andere entiteit verlegd.

Om misverstanden over de openstelling en aanwerving van de Vlaamse gesco's in de toekomst te vermijden, stelde EVA een draaiboek op. EVA, in overleg met de raad van bestuur, vroeg een inspectiebezoek aan bij het Toezicht op de Sociale Wetten. Het was de bedoeling klaarheid te krijgen over het paritair comité waartoe Taverne Groot Eiland behoort. EVA vzw bracht de hangende personeelsvraagstukken in kaart en zocht juridische informatie op.

Subsidiëring

In 2006 moest EVA nog volledig instaan voor het PIOW-dossier. Dit betekende dat EVA zorgde voor de aangepaste begroting die begin 2006 moest ingediend worden en de verantwoording van 2005. Ook zorgde EVA voor de verslaggeving naar VGC en de opmaak van de actualisatiefiche met het oog op de aanvraag voor het Stedenfonds voor 2007. Diverse afspraken met de projectinspecteur en de Vlaamse administratie waren nodig om tot goede en duidelijke afspraken te komen over de Vlaamse gesco's. Bijkomend vroeg EVA een Plus Premie aan en maakte ze een (investerings)aanvraagdossier op voor de Nationale Loterij. Beide dossiers werden goedgekeurd.

Opleiding

EVA legde de contacten en zorgde ervoor dat de medewerkers van Taverne tijdens de paasvakantie een, voor hen, gratis opleiding konden volgen. Samen met de eenheidsverantwoordelijken werd een algemeen opleidingskader opgemaakt. De verantwoordelijken pakken de implementatie van dit opleidingsplan en de concrete afspraken verder op.

Actieplanning

Ter voorbereiding van de overdracht van EVA naar de nieuwe projectverantwoordelijke werd een actieplanning opgemaakt met de uitdagingen voor de toekomst.

Inwerking van de nieuwe algemeen coördinator

EVA engageerde zich om de nieuwe algemeen coördinator in te werken in de verschillende aspecten van de organisatie en het Brusselse werkveld van socio-professionele inschakeling.

EVA lichtte de diverse subsidie- en erkenningsdossiers uitvoerig toe en verduidelijkte de te ondernemen stappen.

EVA zorgde ervoor dat de algemeen coördinator werd voorgesteld aan de verschillende administraties/beleidsinstanties waarmee frequent gewerkt wordt.

Vanaf de indienstneming van de nieuwe coördinator is zij de sturende kracht. Na de inwerking van de coördinator zal EVA de ondersteuning aan Taverne Groot Eiland afbouwen.

Periode na overdracht naar de algemeen coördinator

EVA is bereid om in een eerste periode beperkte ondersteuning te bieden, onder meer voor de realisatie van het actieplan. Het is de algemeen coördinator die op dat moment bepaalt op welke terreinen de ondersteuning van EVA nog wenselijk is.

De ondersteuning van EVA wordt berekend op basis van effectieve prestaties. Deze prestaties bestaan enerzijds uit een nettopersoneelskost (na aftrek van de verkregen subsidiëring) en anderzijds een werkingskost. Het is uitgesloten om de restkost op lonen die door EVA gefactureerd wordt, ter subsidiëring voor te leggen bij VGC.

4.2 ELAN

Het jaar 2006 stond in het teken van de geplande verbouwingswerken van ELAN. Bovenop de gewone werkzaamheden moest een heus verbouwingsproject voorbereid worden. Naast de administratieve dienstverlening stond de begeleiding van ELAN haast hoofdzakelijk in het teken van de geplande verbouwingen.

Assistentie bouw in functie van veiligheid

Toen de projectverantwoordelijke van ELAN en haar ploeg in november de feestelijke heropening van ELAN vierden, was het grote verbouwings- en verfraaiingsproject quasi achter de rug. Dit verbouwingsproject nam een groot deel van het voorjaar en de zomer 2006 in beslag. Aan de hand van de HACCP-regelgeving en het bezoek van APRIM in het begin van het jaar, ontwierp Ilse de nieuwe keuken, toiletten en personeelsruimte samen met Pieter Bogaert, de projectontwikkelaar van EVA vzw.

Door de opvolging van de werf, de zomerplanning van de medewerkers en de zorgen in verband met de financiële consequenties van de verbouwing, werd het een zeer zware zomer 2006 voor de projectverantwoordelijke.

De ondersteuning door EVA vzw gebeurde grotendeels door Pieter Bogaert, die in hechte samenwerking met Ilse mee instond voor de opvolging van de werf tot september 2006, daarna nam Griet Lagrou die opvolging verder op. De interne preventieadviseur leidde praktische stappen in rond brandveiligheid en opleiding. Het opstellen van indienststellingsverslagen behoort ook tot de ondersteuningstaak van EVA, maar daar zijn tot nu toe nog te weinig stappen in gezet.

ELAN is heel mooi geworden. Dat is te danken aan de enorme inzet van de volledige ELAN-ploeg, Pieter Bogaert, Griet Lagrou en de vele vrienden van Ilse die het laatste weekend voor de opening geweldig veel werk hebben verzet.

HACCP-opleiding

Om te vermijden dat de projectverantwoordelijke overbelast zou worden, en om toe te laten dat de operationeel verantwoordelijke haar verlof zou kunnen opnemen, werd de interne preventieadviseur van EVA gevraagd bijstand te verlenen op enkele terreinen.

Met de verbouwingen bij ELAN in het achterhoofd en rekening houdend met het feit dat op een gegeven moment de ELAN-medewerkers tijdelijk niet aan de slag konden in de keuken, werkten we een opleidingsplan uit om de ELAN-ploeg bij te scholen in nieuwe werkprocedures.

In de nieuwe keuken op een veilige, efficiënte en HACCP-conforme manier werken, dat was het doel van het opleidingsplan.

We spraken Mensura aan om een volledig traject rond HACCP te begeleiden. Dit zou in vijf fases gebeuren. Momenteel heeft ELAN een standaard hygiëneopleiding gekregen. Het opstellen van instructies, de begeleiding van de verantwoordelijken, de audit van de keuken en het schrijven van een HACCP-handboek is een project voor 2007.

Ondertussen hebben de ELAN-medewerkers een EHBO-opleiding achter de rug en hebben zij drie dagen interne opleiding gekregen over het gebruik van de kassa, hoofdrekenen, onderhoud en gebruik van de nieuwe machines, veilige werkmethodes, stockopvolging en inventaris, snij- en zaaltechnieken. Bij deze interne opleiding waren ook deelnemers van Taverne Groot Eiland en Café ABC. In de toekomst zal dat meer gebeuren en zoeken we naar vormen waarbij dit voor alle drie de vestigingen zo zinvol mogelijk wordt ingevuld.

Eind december 2006 is er ook een brandopleiding georganiseerd, verzorgd door het opleidingscentrum van de Brusselse brandweer.

ES-Change

EVA ondersteunde het ES-Change-project dat ELAN aanvroeg. Via dit initiatief wilde ELAN nagaan welke samenwerkingsformules er mogelijk zijn met reguliere horeca-initiatieven. We vroegen Hefboom om de hiaten en grenzen in de wetgeving in kaart te brengen. In de loop van het jaar werden al deze items besproken met de projectinspecteur van BGDA. Er zijn echter nog geen oplossingen in het vooruitzicht: het is wachten geblazen op beleidsbeslissingen.

4.3 Aksent

De ondersteuningsvragen van de projectverantwoordelijke van Aksent waren in 2006 beperkt. Via het dagelijks bestuur werd de werking opgevolgd en Eva Cloet kon met allerlei vragen terecht bij EVA vzw. EVA vzw engageerde zich om de personeelsadministratie van Aksent mee op gang te trekken, zo boden we assistentie bij een zorgvuldige opbouw van personeelsklassement, de inwerking in de maandelijkse personeelsadministratie en de diverse sociale documenten... De verantwoordelijke van de personeelsadministratie werkte eveneens een voorbeeld van arbeidsreglement uit dat Aksent vzw nog verder aanpaste. Voor de aanwerving en selectie van de diverse stafmedewerkers, werd een beroep gedaan op EVA vzw. De coördinator van EVA vzw is actief bestuurslid van Aksent vzw.

4.4 Elmer-Nieuwkomersproject

EVA zorgde nog voor het beheer van het Nieuwkomersproject, wat betekent dat EVA nog instaat voor de financiële verslaggeving naar VGC.

Tot eind juni hadden de coördinator van EVA vzw en de verantwoordelijke van Elmer een maandelijks dagelijks bestuur. De coördinator van EVA werd tijdens de algemene vergadering als voorzitter van Elmer vervan-

gen. Mattie Jacobs volgde haar op. Tot eind december 2006 zetelde de coördinator van EVA vzw in de raad van bestuur van vzw Elmer. De verantwoordelijke van Elmer kon, indien zij vragen had, terecht bij EVA vzw. De preventiemedewerker van Elmer volgde de werkgroep Welzijn.

4.5 De Buiteling

Vanaf 1 januari 2006 maakt De Buiteling officieel geen deel meer uit van EVA vzw. In het voorjaar werd wel nog naarstig gewerkt om de volledige financiële overdracht rond te krijgen. De voorzitter en de coördinator werden uitgenodigd op de raad van bestuur van EVA vzw. Norbert Vandeneede, extern boekhouder, lichtte de balans-overdracht en de betekenis van de opgestelde dadingovereenkomst toe. De dadingovereenkomst werd officieel ondertekend en tijdens een hapje en een drankje werd teruggeblikt op de voorbije samenwerking. De preventiemedewerker van De Buiteling neemt verder deel aan de werkgroep Welzijn.

4.6 KureghemNET en MAKS

Tot eind oktober 2006 maakte KureghemNET officieel deel uit van EVA vzw. De periode vooraf stond in het teken van de voorbereiding van de overstap naar MAKS. Na de vakantie werd op operationeel vlak gewerkt alsof de fusie al een feit was. De coördinator volgde de strategische overlegvergaderingen tussen de twee verantwoordelijken, Daisy (KureghemNET) en Veronique (Kurasaw) en gaf een aanzet voor de opmaak van een strategisch plan voor de toekomst van de fusieorganisatie. De coördinator assisteerde bij de opmaak van de samengevoegde begroting voor de fusieorganisatie en had op regelmatige basis overleg met Veronique die de eindverantwoordelijke werd van MAKS. De coördinator van EVA vzw neemt ook hier een bestuursmandaat op.

Eind van het jaar is de feitelijke overdracht rond maar de balansoverdracht kan maar in een later stadium gebeuren. Norbert Vandeneede (Eurocef) wordt ook hiervoor ingeschakeld. Het EVA-secretariaat volgde het Doelstelling II-dossier verder op. De Doelstelling II-financiering stopt eind 2006.

4.7 Nieuwe projectmogelijkheden

Woon-zorg

Zowel in Vlaanderen als in (Nederlandstalig) Brussel zal de zorg voor senioren en andere zorgbehoevenden in de nabije toekomst georganiseerd worden vanuit een woon- en zorgzone.

Een woonzorgzone wordt als volgt gedefinieerd: 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 gehandicapten, permanent zorgbehoevenden en cliënten van de geestelijke gezondheidszorg.⁸

Mensen kiezen er meer en meer voor om zolang mogelijk thuis te blijven wonen. De gemiddelde leeftijd in een rustoord is nu rond de 83 jaar. Het komt er dus op aan om de senioren op een kwaliteitsvolle manier thuis te laten wonen. Zo lang mogelijk kwaliteitsvol thuis blijven wonen, veronderstelt onder meer: een voldoende ruim aanbod aan thuishulpdiensten, aangepaste woningen, diverse voorzieningen die toegankelijk en vlot bereikbaar zijn...

⁸ C. Lombaert, 2006. Strategische planning woonzorgzones te Brussel, Brussel, 8p.

Het Nederlandstalige werkveld in Brussel rekent dat 30% van de Brusselaars behoort tot zijn opdrachtengebied. Binnen de 30% Brusselaars is er een kleine groep Nederlandstaligen en andere diverse etnisch-culturele minderheden.

De diensten binnen een woonzorgzone moeten sowieso toegankelijk zijn voor de Brusselse Vlamingen en andere diverse etnisch-culturele minderheden.

De toegankelijkheid is geen evidentie en vraagt bijzondere aandacht. Bovendien bestaat de kunst erin om om te gaan met meertaligheid zonder daarbij de eigen identiteit te verliezen. We moeten dus doelbewust aan de slag gaan met de diverse etnisch-culturele eigenheden. Het volstaat niet om uitsluitend met enkele, intussen haast evidente, aspecten rekening te houden zoals respect voor eetgewoonten, inkleding, godsdienstige gewoonten... Onze ambitie moet verder reiken.

EVA zal in 2007 bij de ontwikkeling van het nieuwe project inspelen op de dynamiek van de woonzorgzone. EVA kiest ervoor om prioritair te werken binnen de woonzorgzone Schaarbeek omdat we daar al het lokaal dienstencentrum Aksent op gang trokken. Aksent vzw heeft intussen een gebouw verworven dat dienst doet als lokaal dienstencentrum. En Aksent vzw heeft bovendien plannen om op die plaats ook een dagverzorgingscentrum op te starten.

EVA zal zelf initiatief nemen en de opstart van diverse initiatieven van zorg en hulp ondersteunen die de bedoeling hebben om de levenskwaliteit van de senior of andere zorgbehoevende die thuis leeft, te vergroten of te stabiliseren. Hiertoe zal begin 2007 verder afgesproken worden met Aksent vzw, om tot een goede afstemming te komen en aanvullend te werken bij wat er nu al bestaat. Eens dit duidelijk is, gaat EVA op zoek naar een geschikte projectdrager die het initiatief in al zijn aspecten kan uitwerken en in de praktijk realiseren. EVA zal zich sowieso concentreren op die initiatieven die ook resulteren in bijkomende tewerkstellingscreatie.

EVA zorgt voor de doorstroming van de opgebouwde knowhow van haar ontwikkelingswerk. De kennis, ervaring en knowhow worden gericht inzetbaar gemaakt voor de nieuw op te starten initiatieven. Op die manier kunnen de initiatieven ook 'gewapend' van start gaan. EVA biedt de nodige incubatieruimte voor de projectdrager. Die kan terugvallen op de, weliswaar beperkte, EVA-equipe. De projectdrager wordt opgenomen in de EVA-netwerkorganisatie.

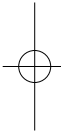
EVA initiatiefnemer in het kader van het actieplan occasionele kinderopvang?

EVA vzw werd gevraagd of zij, in het kader van het Actieplan Flexibele en Occasionele Kinderopvang, initiatiefnemer wenst te zijn voor de ontwikkeling van een buurt- en nabijheidsdienst in de kinderopvang. Als EVA initiatief neemt, betekent dit dat EVA naast de ontwikkeling van een bijkomende kwaliteitsvolle occasionele opvangvoorziening tegelijkertijd ook de ambitie heeft te werken aan duurzame opleidings- en kwalificatietrajecten voor de medewerkers die in het initiatief worden tewerkgesteld.

De uitvoering van het Actieplan Flexibele en Occasionele Kinderopvang botst echter op typisch Brusselse problemen die eerst uitgeklaard moeten zijn. Zodra dit gebeurd is, zou EVA een initiatief kunnen nemen. Van Elmer weten we dat, indien nodig, zij bereid zijn om een samenwerkingsovereenkomst te maken, aangezien het actieplan bepaalt dat een buurt- en nabijheidsdienst moet gelinkt zijn aan een bestaande reguliere opvangvoorziening. En De Buiteling koos ervoor om zich verder toe te leggen op 1000 Brussel.

EVA kan echter maar initiatief nemen als zij een projectverantwoordelijke (bijkomende functie) gefinancierd krijgt die alle noodzakelijke voorbereidingen kan treffen. Die persoon zal in een volgende fase ook de projectverantwoordelijke zijn van de nieuwe buurtdienst occasionele opvang.

EVA vzw engageert zich in dat geval om de nieuwe projectverantwoordelijke zorgvuldig te omkaderen en te ondersteunen bij de realisatie van het nieuwe initiatief. De opgebouwde knowhow zal dus zeker ten dienste gesteld worden van dit nieuwe initiatief. De opstart van een bijkomende occasionele opvangvoorziening mag o.i. echter in geen geval ten koste gaan van de uitbouw van de reeds geplande bijkomende kinderopvanginitiatieven.



VI. EVA EN HET WERKVELD

EVA vzw maakt deel uit van het Flora Netwerk. De coördinator van EVA zetelt in de raad van bestuur en algemene vergadering van Flora. De jobcoach en pedagogisch verantwoordelijke van Aksent volgden de vorming voor jobcoachen nauwgezet op.

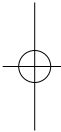
Flora, Vokans (Vormings- en Opleidingskansen, een initiatief van ACV en ACW), ACFI (Action Coordonnée Formation Insertion, een Franstalige vzw), Tracé Brussel en EVA ijveren voor een gewestelijke erkenning van de functie van jobcoaching.

In 2005 ging het overleg 'Brusselse initiatieven beroepsopleiding' van start. Samen met andere organisaties werden we lid van Sociare (Werkgeversfederatie van het PC 329 - Sociaal Cultureel Werk, waar de deelsector beroepsopleiding deel van uitmaakt). Na de fusie tussen Tracé en OOTB die in 2006 samen Tracé Brussel vormden, is dit overleg meer dan nodig. In de nieuwe Tracé Brussel-organisatie, is de belangenverdediging van de sector geen kernopdracht meer. Dit betekent dat de sector zich hoe langer hoe meer zelf moet organiseren in functie van die belangenverdediging.

De coördinator van EVA vzw is bestuurslid van Tracé Brussel. De werking van de raad van bestuur van Tracé Brussel werd echter om diverse redenen op een zeer laag pitje gezet.

In 2006 koos de werkgeversfederatie Sociare ervoor om, naar aanleiding van de gewijzigde RSZ-bijdrage-inning in het kader van de Sociale Maribel, de Sociale Maribel-verdeling binnen de sector om te vormen. Voortaan wordt voor de berekening van de Sociale Maribel alleen rekening gehouden met die werknemers waarvoor ook een RSZ-bijdrage in het kader van Sociale Maribel betaald werd. Aangezien de Brusselse werker-varingssector, meer dan wie ook, aangewezen is om te werken met gesco-omkaderend personeel, zullen zij als eerste delen in de klappen als gevolg van deze beslissing. Daardoor zal EVA vanaf januari 2008 haar twee halftijdse arbeidsplaatsen in het kader van Sociale Maribel zien afslanken.

Eind 2006 vernemen we dat er voor de Brusselse 'beroepsopleidingssector' in het kader van VIA3-uitbreidingsbeleid bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd kunnen worden in Brussel. Waarvoor deze extra arbeidsplaatsen ingezet kunnen worden, moet begin 2007 geconcretiseerd worden.





VII. PROJECTVOORSTELLINGEN

Aksent

1. Voorstelling

Aksent wil er mee voor zorgen dat de senioren en zorgbehoevenden langer en kwaliteitsvoller zelfstandig thuis kunnen blijven wonen, dat hun isolement doorbroken wordt en dat zij (opnieuw) sociale contacten kunnen hebben met andere bewoners uit de buurt. Hiertoe baten we enerzijds een dienstencentrum uit en leveren we anderzijds aanvullende thuiszorgdiensten bij ouderen en hulpbehoevenden.

Het lokaal dienstencentrum (LDC) is een onthaal- en ontmoetingsplaats voor buurtbewoners, met prioriteit voor senioren en zorgbehoevenden, uit de Brabantwijk en Sint-Joost-ten-Node.

De aanvullende thuiszorgdiensten kunnen geleverd worden in alle gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, mits de locatie bereikbaar is met het openbaar vervoer. Aksent levert de hulp aan huis zowel aan sociale tarieven als via dienstencheques.

Aksent biedt eveneens opleiding en werkervaring aan laaggeschoolde, langdurig werkzoekenden. Na een periode van sociale tewerkstelling en opleiding, worden zij begeleid bij de doorstroom naar een regulier contract in het kader van de dienstencheques of naar een andere thuiszorgorganisatie.

In de toekomst zal Aksent zich ontwikkelen tot een zorgkruispunt voor Schaarbeek, met bijzondere aandacht voor de sociale tewerkstelling.

2. EVA vzw – Aksent versus Aksent vzw

De verzelfstandiging van Aksent vzw uit EVA vzw - Aksent gebeurde in drie fasen.

Begin 2006 was de werking actief onder twee vzw's: een deel onder EVA vzw – Aksent (alle sociale tewerkstellingscontracten, het lokaal dienstencentrum en de dienst aanvullende thuishulp aan sociale tarieven) en een deel onder Aksent vzw (het gebouw, de beheerder van het gebouw, de dienst dienstencheques en de erkenning in het kader van het wijkcontract Lehon-Kessels).

Op 1 juni 2006 gingen de erkenning van het dienstencentrum (met het contract van de centrumleider) en de beide operationele werkingen (dienstencentrum en dienst aanvullende thuishulp) over naar Aksent vzw. Vanaf dan bleven alleen nog de DSP- en gesococontracten en de daaraan verbonden kosten onder EVA vzw. Naar aanleiding hiervan werd ook de samenstelling van de raad van bestuur vernieuwd (voorheen was deze dezelfde als de raad van bestuur van EVA vzw).

Op deze manier werd de volledige verzelfstandiging voorbereid, die ingaat op 1 januari 2007.

3. Personeel

Tewerkstelling

Wat betreft tewerkstelling, kende Aksent in 2006 een lichte stijging.

Op 31 december 2006 ziet het personeelskader er als volgt uit: 1 coördinator, 5 stafleden (= 3 VTE, 2 HTE – 2,5 VTE leidinggevend en 1,5 VTE ondersteunend), 1 HTE onthaalbediende en 13 doelgroepmedewerkers (8 DSP, 2 artikel 60, 3 SINE-contract onbepaalde duur).

Opleiding

Aksent werkte mee aan de opzet van een deeltijdse opleiding logistiek assistent, in samenwerking met de andere Brusselse thuiszorgorganisaties, de Brusselse Welzijnsraad en Tracé Brussel. Deze opleiding vindt plaats bij Aksent, twee halve dagen per week. Deze opleiding ging van start in september 2006 en vier van

onze werknemers nemen hieraan deel.

Aanvullend hieraan startte ook de opleiding 'coachen op de werkvloer', waaraan vier stafleden deelnemen.

Op 31 oktober liep ook de opleiding polyvalent verzorgende (i.s.m. Familiehulp) ten einde, die drie van onze medewerksters succesvol beëindigden.

De andere helpsters volgden een intensieve opleiding Nederlands, om hun niveau te verbeteren zodat zij probleemloos kunnen participeren binnen de werking. Zij waren ook allen geslaagd!

Onze onthaalbediende volgde in 2006 een opleiding onthaal en communicatie bij de VDAB en een opleiding EHBO bij het Rode Kruis.

De boekhouder-beheerder gebouw volgde een basisopleiding dubbel boekhouden bij de VDAB, één van de stafleden volgde een opleiding 'communicatie' bij Impuls, een andere de opleiding 'introductie in het Brussels landschap van opleiding en tewerkstelling voor nieuwkomers in de sector', ingelegd door OOTB en de coördinator een opleiding 'sociale wetgeving paritair comité 329' georganiseerd door Sociare.

4. Dienstverlening

Lokaal dienstencentrum

In het centrum worden dagelijks activiteiten van recreatieve (bv. maaltijden, knutselen, uitstap), educatieve (bv. kook- of schilderles) en informatieve (bv. rond grieppreventie, beveiliging tegen inbraak) aard aangeboden. Er is ook een ontmoetingsruimte ter beschikking en we fungeren als doorverwijzer en informatie-verlener voor inwoners van de wijk. De activiteitenkalender wordt participatief opgesteld, samen met gebruikers en personeel.

Het bestand van gebruikers breidde zich in 2006 uit tot 146 (geregistreerde) buurtbewoners, d.i. meer dan een verdubbeling tegenover 2005.

Samen met de helpsters van het dienstencentrum hebben we het kwaliteitshandboek van het LDC afgewerkt en ons aanbod uitgebreid en gestructureerd.

5. Aanvullende thuiszorg

Via de dienst aanvullende thuishulp bieden we hulp bij de boodschappen, huishoudelijke hulp en oppas aan ouderen en hulpbehoevenden uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit enerzijds via sociale tarieven en anderzijds via dienstencheques.

Wat betreft de dienstverlening aan sociale tarieven, bleef de personeelsploeg constant en eindigen we het jaar met 250 uur gepresteerde diensten op maandbasis. Het aantal gebruikers nam lichtjes toe tot 122 geregistreerde klanten. In praktijk kunnen we vaststellen dat de vraag naar aanvullende thuishulp via sociale tarifiering blijft toenemen, maar dat onze capaciteit aan aantal te presteren uren niet uitbreidt, waardoor we verschillende klanten niet of slechts beperkt kunnen helpen bij hun hulpvraag. Sommige mensen kunnen opgevangen worden via de dienstencheques, maar voor anderen is dit om financiële redenen niet mogelijk.

Wat betreft de werking via dienstencheques, vonden in 2006 38 intakegesprekken plaats, waarvan 21 gezinnen ook effectief klant werden. We begonnen het jaar met één personeelslid, in oktober kwam er één bij en in november nog één. In totaal werden er 293 diensten verleend voor een totaal van 906 uur.

In het kader van onze erkenning in het wijkcontract Lehon-Kessels in Schaarbeek, investeerden we in deze wijk zeer veel energie in bekendmaking en klantenwerving. We kunnen echter vaststellen dat het geen evidente zaak is om ook effectief ons klantenbestand in deze wijk exponentieel te doen toenemen.

6. Gebouw

Aksent verhuurt lokalen aan Citizenne vzw, De Wakkere Burger vzw, EVA vzw en GAFFI vzw. Bijkomend is er de verhuur van de vergaderzaal en op zaterdag de verhuur aan Tifawin, een Berberkoor uit de Brabantwijk.



In 2006 gingen we actief van start met het opstellen van het technisch-financiële plan voor het Vlaams Investeringsfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden (VIPA) (voor de verbouwing van het lokaal dienstencentrum), maar ten gevolge van de evoluties in het kader van het woonzorgdecreet, het afbakenen van woonzorgzones en de opportuniteiten die dit onder andere voor Aksent met zich meebrengt (inhoudelijk en infrastructureel), werden de plannen nog niet afgewerkt.

7. Financieel

Wat betreft het personeel, hebben we acht DSP-contracten, gesubsidieerd vanuit BGDA, met daarbij twee gescococontracten op A1-niveau, voor de omkadering van deze DSP'ers. Vanuit het OCMW van Halle hebben we twee artikel 60-contracten ter beschikking.

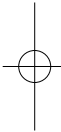
De dienst aanvullende huishulp wordt gefinancierd via de erkenning als Plaatselijk Initiatief voor Ontwikkeling van Werkgelegenheid (PIOW, gewestelijk), via het wijkcontract Lehon-Kessels en via de inkomsten van dienstcheques en de SINE-tewerkstelling.

De Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) financieren de werking van het lokaal dienstencentrum.

Van de gemeente Schaarbeek krijgen we ook jaarlijks een werkingssubsidie.

Een gedeelte van het opleidingsluik wordt gefinancierd via het Fonds voor Sociaal-Cultureel Werk.

Van ZONTA Club Zavel kregen we middelen voor een basisinformaticaopleiding voor het personeel en via de Koning Boudewijnstichting werd ons project 'DIGISAURUS' goedgekeurd, waardoor we een computeratelier konden inrichten om de bezoekers van het dienstencentrum pc-initiatie te kunnen aanbieden.





ELAN

1. Voorstelling

ELAN werd opgestart in 1995 en begeleidt permanent zes langdurig werklozen en laaggeschoolden bij hun doorstroom naar de reguliere horecasector.

Tijdens hun tweejarige contract worden, op de werkvloer van een cafetaria, de nodige attitudes en kennis voor een vacature zaal- en keukenhulp bijgebracht.

Sinds enkele jaren realiseert ELAN ook succesvolle cateringactiviteiten. Zij zijn het uitgangspunt voor de gemeenschappelijke opleiding die tot stand zal komen na de fusie met Taverne Groot Eiland.

Naast de ruime praktijkervaring, organiseert ELAN voor zijn mensen ook taal- en andere opleidingen.

Ook in het kader van de opleiding, werd in 2006 de cafetaria verbouwd tot een zelfbedieningsrestaurant. De werkvloer werd op een realistische schaal vergroot en voldoet sindsdien aan de vooropgestelde normen van hygiëne, veiligheid en preventie.

2. Concreet in 2006

Begin 2006 stelde ELAN twee grote uitdagingen voorop: enerzijds de verbouwingen die uiteindelijk vier maanden in beslag namen (juli – oktober) en anderzijds de onderhandelingen rond de fusie met Taverne Groot Eiland. Wat de verbouwingen betreft, vroeg ELAN in zijn jaarplan ondersteuning aan EVA voor de organisatie van uitwijkmogelijkheden voor zowel de doelgroepmedewerkers als voor de administratief medewerker.

De interne preventieadviseur van EVA waakte over de wettelijke normen van veiligheid en preventie en verzorgde de contacten met de brandweer.

Zij ondersteunde de projectverantwoordelijke in haar zoektocht naar financiering en organisatie van verschillende opleidingen zoals EHBO, brandveiligheid en HACCP.

Bovendien gaf zij de aanzet voor het opstellen van de indienststellingsfiches van de nieuw aangekochte en bestaande machines en apparaten.

Omdat er zonder architect werd gewerkt, kreeg ELAN ondersteuning van de ontwikkelaar van EVA bij het uittekenen van het nieuwe concept in de ruimte en bij de werfopvolging.

Deze diende ook met succes een financieringsaanvraag in bij de Nationale Loterij en het Federaal Impulsfonds. Mede dankzij deze zorgzame steun, opende ELAN op 30/10/06 met zichtbare trots het vernieuwde zelfbedieningsrestaurant.

De werkvloer voldoet sindsdien aan de huidige EU-wetgeving wat betreft hygiëne en veiligheid. De oppervlakte aan werkruimte is vergroot waardoor de opleidingsstructuur nu ook meer zichtbaar en beter afgebakend is. De klanten worden vlotter bediend en genieten van een aangenamer kader.

Ook voor de fusie vroeg ELAN in zijn jaarplan ondersteuning aan EVA op verschillende domeinen.

Op het gebied van strategisch-financieel en arbeidswettelijk beleid onderzocht EVA de mogelijke contouren waarbinnen de verschillende vestigingen samen zouden kunnen evolueren.

Via gesprekken met alle verantwoordelijken en raden van bestuur kwam de coördinator van EVA tot een duidelijk en volledig overzicht van het gewenste operationele management.

Ten slotte was het ook EVA die het initiatief nam om, op het domein van opleiding en taalbeleid, de centrumverantwoordelijken van de verschillende vestigingen bewust te maken van het belang van een gemeenschappelijke aanpak.

Tot vandaag is de fusie officieel nog altijd geen feit. Dit neemt echter niet weg dat, op operationeel niveau, de verschillende vestigingen samenwerken en uitwisselen alsof zij al één geheel vormen.

3. Dienstverlening

Een belangrijk uitgangspunt voor de verbouwing van ELAN, was de uitbreiding van de keuken. Ondanks het feit dat deze plek de kern is van het opleidingstraject, was zij al van bij aanvang te klein. Om haar oppervlakte meer dan te verdubbelen, schaften we de bestaande vergaderzalen af.

Een realistische prijsverhoging en de groeiende vraag naar catering zullen het inkomstenverlies van dit verdwenen aanbod opheffen.

Uit de budgetcontrole tot voor de zomer, het moment waarop ook de verbouwingen van start gingen, bleek nogmaals dat de klanten de weg naar levering op maat hadden gevonden.

Wekelijks wordt het aanbod doorgemailed naar een 70-tal geïnteresseerden, waarvan sommigen het document gebruiken om bestellingen te plaatsten voor evenementen die niet doorgaan in ELAN zelf.

Het inkomstenverlies ten gevolge van de verbouwingen werd gedeeltelijk opgevangen door de gemeenschappelijke zomeractiviteiten van de fusiepartners. Er werden zoetigheden verkocht op de markt van Klinkende Munt, scampibereidingen op Brussel Bad en het personeel van ELAN werd ingezet in Taverne Groot Eiland. Hierdoor konden de mensen daar vakantie nemen zonder dat de avondopeningen in het gedrang kwamen.

Vanaf de heropening heeft de ploeg van ELAN alles op alles gezet om aan de vele vragen van de klanten tegemoet te komen. De levering van broodjes zit nog altijd in de lift. Dankzij de espressomachine, de bierpomp en de koeltoog voor dranken wordt er meer drank verbruikt. Door de verdubbeling van het aantal zitplaatsen kunnen we zonder al te veel poespas groepen ontvangen.

Door de aankoop van enkele nieuwe apparaten en de overgang naar zelfbediening, kunnen de klanten sneller bediend worden en verloopt het productieproces vlotter. Dit heeft als voordeel dat er tijd vrijkomt om in te gaan op de vraag naar catering.

De cafetaria bevindt zich in een gebouwencomplex dat heel wat organisaties uit de sector huisvest maar dankzij de goede contacten met de wijkagenten en de samenwerking met enkele handelaars uit de buurt, is ELAN niet langer enkel een bedrijfsrestaurant. Naast het vertrouwde klantenbestand, duiken meer en meer onbekende nieuwsgierigen op die terugkomen.

Het is de bedoeling om in de toekomst nog meer aan de zichtbaarheid van buitenaf te werken.

4. Personeel

ELAN wordt gedragen door:

- 1 VTE projectverantwoordelijke
- 1 VTE eenheidsverantwoordelijke
- ½ VTE administratief medewerker

De ploeg van doelgroepmedewerkers bestaat uit:

- 5 DSP-statuten met een 4/5 werkervaringscontract van 2 jaar
- 1 art. 60-statuut met een voltijds werkervaringscontract van 1 tot 2 jaar

4/5 van de werkervaring gebeurt vooral op basis van een takenpakket gelinkt aan een doorschuifstelsel. Menu's en offertes zijn gebaseerd op herhaling van basiskeukentechnieken en -ingrediënten. In de loop der jaren werd een assortiment van broodjes, snacks, pasta's en dagschotels opgebouwd dat regelmatig terugkomt in het aanbod. Dit geeft zelfvertrouwen en zekerheid aan de doelgroepmedewerkers die vanuit hun functie al heel wat uitdagingen moeten aangaan.

Arbeidslust en attitudes zijn een belangrijk aandachtspunt.

Al van bij de aanwerving wordt doorverwezen naar een externe opleiding Nederlands.

Flexibiliteit en de combinatie werk-gezin worden op dat moment ook besproken.

Tijdens de verbouwingen werden collectieve opleidingen georganiseerd rond EHBO, HACCP en brandveiligheid.



Na de aanpassing van de takenlijsten en procedures werd een interne opleiding op maat van de nieuwe infrastructuur en machines samengesteld.

Vier mensen stroomden uit in 2006. Een van hen stroomde van een DSP-contract naar een gescocontract van onbepaalde duur. Een tweede bekwam een regulier contract in de onderhoudssector. De twee anderen werden door de jobcoach van EVA actief begeleid in hun zoektocht naar werk maar haakten af.

Een vijfde doelgroepmedewerker werd kort na haar proefperiode ziek en deed een beroep op de jobcoach om haar te begeleiden in een heroriëntering op maat van haar competenties.

5. Samenwerkingsverbanden/netwerken

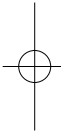
In 2005 kreeg ELAN in het kader van ES-Change middelen om mogelijke samenwerkingsverbanden tussen de sociale economie en de reguliere horeca te onderzoeken. Dat onderzoek stopte omdat het hypothetische fiat van de BGDA voor de concretisering van enkele 'case studies' plots werd herzien en in vraag gesteld. Tot vandaag blijft het onduidelijk binnen welk kader er al of niet samengewerkt zou kunnen worden.

6. De weg naar verzelfstandiging

In 2006 slaagde EVA erin om de neuzen van de fusiepartners in de zelfde richting te draaien en om van de VGC de middelen te verkrijgen om een coördinator met werkingsmiddelen aan te werven.

In het najaar ging de coördinator van start en zij stimuleerde de reeds bestaande samenwerkingsverbanden tussen Taverne Groot Eiland, Café ABC, Lethas en ELAN.

Het is haar missie om van deze vier entiteiten in 2007 één organisatie te maken, met respect voor ieders eigenheid maar met oog voor de mogelijkheden die dit groter geheel met zich mee brengt.



Project inburgering en kinderopvang

1. Situering

In 2004 is EVA vzw in een samenwerkingsproject gestapt met de VGC, het VBJK (expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang) en drie Brusselse kinderdagverblijven.

Dit project heeft een looptijd van drie jaar. EVA vzw zorgt voor de financiële opvolging van het project, terwijl vzw Elmer instaat voor de concrete uitvoering ervan.

Het experiment is ontstaan vanuit de vaststelling bij de Brusselse onthaalbureaus voor nieuwkomers (BON) dat jonge vrouwen met kinderen slechts beperkt bereikt worden in de onthaalopleidingen. Een van de oorzaken hiervan is het tekort aan kinderopvangplaatsen voor deze groep van mensen.

Het experiment bestaat erin 15 extra plaatsen te creëren voor deze groep.

Drie kinderdagverblijven - De Ketjes, Joostefien en het gemeentelijk kinderdagverblijf van de stad Brussel - engageren zich om elk vijf plaatsen vrij te houden voor deze kinderen. In ruil voor hun extra inspanning kunnen zij een beroep doen op een extra werkracht. Hiervoor werden vier mensen - zelf nieuwkomers - aangeworven.

EVA vzw staat, samen met vzw Elmer, in voor de tewerkstelling en opleiding van deze vier nieuwkomers. Zij worden aan de teams van de betrokken kinderdagverblijven toegevoegd. Ze volgen de opleiding Kinderzorg in het CVO te Anderlecht en lopen tegelijkertijd stage op hun werkplek.

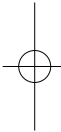
De medewerkers zijn alle vier gestart in een artikel 60-contract van het OCMW van Anderlecht en Brussel. In de loop van 2006 zijn ze alle vier doorgestroomd naar een DSP-contract.

2. Concreet in 2006

Het uiteindelijke doel van dit opleidings- en tewerkstellingsproject bestaat erin dat de vier nieuwkomers zich kwalificeren als volwaardige begeleidsters in de kinderopvang, zodat ze na hun opleiding aan de slag kunnen in de kinderopvang.

De eerste medewerkster is in juni 2006 afgestudeerd. In december vond ze vast werk in kinderdagverblijf Joostefien. De drie anderen zullen in de loop van 2007 afstuderen. Voor twee van hen ligt een vaste tewerkstelling in het verschiet. De ene bij Elmer West, de andere in kinderdagverblijf De Ketjes.

Het project loopt af eind 2006. Op 12 januari wordt een slotmoment georganiseerd, waar de opgedane know-how wordt gedeeld met het werkveld.





KureghemNET

KureghemNET is een digitaal kansenproject als buurtdienst. De hoofddoelstelling van deze buurtdienst is ICT toegankelijk maken voor bewoners van Kuregem, maar ook voor anderen. Het project steunt op drie pijlers: dienstverlening, opleiding en tewerkstelling en buurtparticipatie.

De dienstverlening is erop gericht mensen toegang te geven tot ICT en hun competenties op dit vlak te verhogen. In het centrum creëren we duurzame tewerkstelling voor prioritaire groepen en geven we opleiding om de socio-professionele competenties van de werknemers te verhogen en hun doorstroming naar de arbeidsmarkt te bevorderen.

Het project werkt mee aan acties die de sociale cohesie in de buurt vergroten.

Het belangrijkste feit dit jaar was de verzelfstandiging van het project en verdere acties in het kader van de fusie met Kurasaw. MAKS vzw (Media Actie Kuregem-Stad) is de nieuwe vzw in woord en daad. En dat er snel heel wat daden uit voortvloeiden, illustreren de nieuwe initiatieven en uitbreidingen van het project, waarover u hieronder meer verneemt.

MAKS vzw bestaat uit drie afdelingen: KureghemNET, Kurasaw Productions (een werkervaringsproject in de grafische sector) en Kurasaw Tewerkstelling (een dienst die zorgt voor begeleiding en opleiding van werkzoekenden). De missie van MAKS is:

- Met inzet van ICT en nieuwe media de sociale weerbaarheid en tewerkstellingskansen van mensen verhogen. De organisatie wil informatie en communicatie tussen mensen en groepen mensen toegankelijker maken en vlotter laten verlopen.
- MAKS richt zich in eerste instantie naar diegenen die het meest met uitsluiting te maken hebben. Op deze manier probeert het initiatief bij te dragen tot een betere levenskwaliteit voor mens en buurt.

1. Dienstverlening

In 2006 liepen de normale activiteiten gewoon door:

- Open inloop: vrij atelier waar je kan doen wat je wil: van educatief, recreatief tot creatief bezig zijn.
- Eigen cursusaanbod: 43 kortlopende basiscursussen werden er gegeven.
- Cursus op verplaatsing: een animator van KureghemNET begeleidt vier groepen allochtone vrouwen bij Onder Ons.
- Projecten: langdurige cursussen voor specifieke groepen, waaronder twee groepen in het senioproject en drie groepen in het Femin@project.
- Vakantieactiviteiten: creatieve ateliers voor kinderen en jongeren tijdens de vakantieperiode, zowel in de krokus- als in de paasvakantie.
- Faciliterende diensten: een zestal organisaties, verenigingen of scholen deden een beroep doen op onze animatoren of maakten gebruik van de infrastructuur.

Enkele wijzigingen:

- Het open atelier op woensdagnamiddag werd een multimediaproject voor jongeren.
- Er kwam een tweede lokaal. Waarom? Eerst en vooral voor een betere dienstverlening. Door de twintig pc's op te stellen in één lokaal konden we maar één activiteit of cursus per dagdeel aanbieden en dat bleek onvoldoende voor de vraag bij onze klanten. Een tweede reden is een betere opleiding: er zijn vijf animatoren in opleiding die elk voldoende kansen moeten krijgen om ervaring op te doen in het leiden van cursussen en andere activiteiten.

- Ons registratiesysteem dat we opbouwden tijdens de beginjaren van KureghemNET, leverde ons cijfers, maar voldeed eigenlijk niet meer. Op dit vlak is in 2006 een grote stap vooruit gezet: we lieten een database op maat ontwikkelen. Die moet ons in staat stellen om vanaf januari 2007 een beter zicht te hebben op de cijfers van de werking.

KureghemNET nam vorig jaar actief deel aan de Digitale Week en organiseerde een vijftal extra activiteiten. De senioren hadden een chatsessie met een schepen van de Anderlechtse gemeenteraad, de vrouwen van Femin@ stelden hun website aan een ruimer publiek voor en haalden daarmee zelfs de Vlaamse pers. Jongeren deden een interactieve quiz samen met andere jeugdorganisaties. De leerlingen van een naburige school stelden in een chatsessie hun directeur allerlei 'vervelende' vragen...

In het kader van het wijkfeest in Kuregem, zette KureghemNET zijn deuren wijd open en liet de bezoekers gratis kennismaken met het internet.

2. Tewerkstelling

Het uitstroomprofiel voor werknemers in opleiding is multimedia-animator. De opleidingen bestaan uit verschillende modules en brengen kennis en vaardigheden bij op verschillende terreinen: van communicatieve over didactische tot administratieve vaardigheden, groepen begeleiden, omgaan met stress, technische kennis met het oog op het behalen van het ECDL (computerrijbewijs), specifieke technische kennis hard- en software, multimedietoepassingen, enz.

Alle anderstalige medewerkers volgen een opleiding Nederlands of Frans. Voor de medewerkers in opleiding is dit een geïntegreerde opleiding. Dit betekent dat er naast een effectieve opleiding op de werkvloer van 30 u, nog taalcoaching (21 u) is tijdens andere opleidingen en/of activiteiten. Deze opleiding Nederlands wordt gegeven in samenwerking met de VDAB. De andere medewerkers volgen opleidingen Nederlands of Frans binnen het CVO. De opleidingen worden vooral gegeven door externe opleidingverstrekkers, zoals Stichting Lodewijk de Raet, Intec, Groep Intro en VDAB. Ze worden hoofdzakelijk gefinancierd door het Stedenfonds en het opleidingsfonds van het Sociaal-Cultureel Werk.

In mei stroomde een medewerkster in opleiding succesvol door naar een betrekking van onbepaalde duur in een andere organisatie. Haar werkervaring en opleiding bij KureghemNET hebben deze doorstroom mee mogelijk gemaakt. Via de jobcoach van EVA vzw kon een andere (ex) medewerker eveneens aan het werk gezet worden. Wij duimen ervoor dat dit voor de andere medewerkers ook lukt.

3. In de buurt en daarbuiten

KureghemNET werkt vooral met verenigingen, scholen, initiatieven, organisaties uit de buurt. Op deze manier werkt het project mee aan de versterking van de sociale weefsels in de buurt. Ook met de gemeente is er samenwerking. Het seniorenproject is daar een voorbeeld van. In het wijkcontract 'Raad' speelt KureghemNET samen met Kurasaw mee.

KureghemNET is lid van het Vlaams Steunpunt Nieuwe Geletterdheid (VSNG) en zetelt in de stuurgroep. VSNG is een netwerk van organisaties dat zich inzet om de digitale kloof te overbruggen en tot e-inclusie te komen. Het groepeerd zowel vormingsorganisaties, buurt- en jeugdwerking als initiatieven voor personen met een handicap. Het VSNG staat principieel open voor ieder initiatief dat zich in zijn visie/missie herkent.

Het VSNG vertrekt van de basisgedachte dat universele toegang noodzakelijk is om de digitale kloof te overbruggen. Door kennisuitwisseling tussen de aangesloten leden wil het steunpunt uitgroeien tot een kenniscentrum op het vlak van de e-inclusie waarvoor een optimale inzet van de beschikbare middelen vooropstaat. Het VSNG wil deze knowhow vervolgens ook ter beschikking stellen van de overheid om gezamenlijk een beleid uit te stippelen.



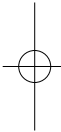
4. Werken aan de toekomst: het MAKS-verhaal

Het verder realiseren van de verzelfstandiging van het project en de fusie met de vzw Kurasaw waren het afgelopen jaar onze twee prioritaire opdrachten. Deze twee acties liepen parallel.

Er is in juni een halftijdse administratieve medewerker aangeworven die instaat voor de boekhouding en de personeelsadministratie van MAKS.

In november is het voltallige personeelsbestand overgegaan naar MAKS vzw. Enkele personeelsleden waren al eerder overgegaan naar de nieuwe vzw. De nodige administratieve en financiële afhandelingen zijn gebeurd. In mei organiseerden we een personeelsinfonamiddag waarop we alle personeelsleden die tot MAKS behoren, hebben uitgenodigd. Tijdens dit infomoment werd er uitleg gegeven over de stand van zaken van de fusie, werd er toelichting gegeven bij de visie en missie van MAKS en ten slotte stelden al de medewerkers hun afdeling voor. Iedereen onthaalde deze infosessie zeer gunstig.

We ervaren ook een zeer positieve houding van al de medewerkers ten aanzien van de fusie. Er zijn nog wat onzekerheden, maar de mensen zien in dat er een nieuwe dynamiek zal ontstaan in de verschillende afdelingen.



VIII. LIJST VAN DE GEBRUIKTE AFKORTINGEN

ACFI	Action Coordonnée Formation Insertion
BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BKO	Buitenschoolse Kinderopvang
BON	Brussels Onthaalbureau Nieuwkomers
CPBW	Comité Preventie en Bescherming op het Werk
cvba	Coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
CVO	Centrum voor VolwassenenOnderwijs
DSP	DoorStroom- & werkervaringProgramma van het Brussels Gewest ter bevordering van de tewerkstelling van risicogroepen
ECDL	European Computer Driving Licence (computerrijbewijs)
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongevallen
ESF	Europees Sociaal Fonds
FARAO	Federaal Actieplan ter Reducering van de Arbeidsongevallen
FCUD	Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten
FIM	Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid
gesco	Gesubsidieerd contract
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Point
IBO	Initiatief Buitenschoolse Opvang
ICT	Informatie- en CommunicatieTechnologieën
KB	Koninklijk Besluit
KBS	Koning BoudewijnStichting
Lethas	Leergangen voor Taal- en HAndelsStudie
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OOTB	Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel
PC	Paritair Comité
PIOW	Plaatselijke Initiatieven voor de Ontwikkeling van Werkgelegenheid
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
SOBANE	Screening, Observation, Analysis, Expertise
VBJK	Vormingscentrum voor de Begeleiding van het Jonge Kind
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VGC	Vlaamse GemeenschapsCommissie
VIA	Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de social-profitsector
VIPA	Vlaams Investeringsfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden
VOKANS	Vormings- en Opleidingskansen (een gesubsidieerde opleidings- en tewerkstellingsorganisatie)
VSNG	Vlaams Steunpunt Nieuwe Geletterdheid
VTE	VolTijds Equivalent
WOK	WijkOntwikkeling Kuregem (Kuregem = wijk in Anderlecht)





De EVA-werking en de projecten konden gerealiseerd worden dankzij de ondersteuning van:



Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, Doelstelling II - Europese Commissie, Flora - Management ES-Change, Flora - Jobcoaching, Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten, Gemeente Anderlecht, Gemeente Schaarbeek, - subsidie bij (IBF)-gesco, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - afdeling Welzijn, Ministerie van het Brussels hoofdstedelijk Gewest, Nationale Loterij, Opleidingsfonds van de Sociaal Culturele Sector van de Vlaamse Gemeenschap, Opleidingsfonds VIVO, Private schenkers via de KBS-rekening, Programmatorische federale overheidsdienst Maatschappelijke Integratie, Armoedebestrijding en Sociale Economie, Social Profitakkoord van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Sociale Maribel van de Vlaamse Gemeenschap, Stedenfonds, Vlaams Interprofessioneel akkoord Vlaamse Gemeenschapscommissie.